

FACTORES DE RIESGO INTRALABORALES EN EMPLEADOS DE LA ENTIDAD
SIN ÁNIMO DE LUCRO PROPAIS

PRESENTADO POR
CLAUDIA PATRICIA NEIRA ERAZO
CONTADORA PÚBLICA
UNIPANAMERICANA
STEFANY RATIVA PASTRANA
ADMINISTRADORA DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD EAN
LILIBETH SANCHEZ SOLANO
PSICOLOGA
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE
ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES ECCI
ESPECIALIZACIÓN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
BOGOTA D.C

2017

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL EN EMPLEADOS DE LA ENTIDAD SIN
ÁNIMO DE LUCRO PROPAIS

CLAUDIA PATRICIA NEIRA ERAZO

STEFANY RATIVA PASTRANA

LILIBETH SANCHEZ SOLANO

ASESORA

ANGY MILENA CAICEDO MONTAÑO

ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES ECCI

ESPECIALIZACIÓN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

BOGOTA D.C

2017

Notas de Aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Bogotá, D.C., Mayo de 2017

CONTENIDO

1.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	7
2.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
3.	OBJETIVO GENERAL	9
4.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
5.	JUSTIFICACIÓN	10
6.	MARCO TEORICO	11
7.	MARCO HISTORICO	16
9.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
10.	RUTA METODOLOGICA	29
	10.1 ETAPA I APLICACIÓN	30
	10.2 ETAPA II RESULTADOS	31
11.	FUENTES	32
12.	RECURSOS	32
13.	CRONOGRAMA	34
14.	CARACTERISTICAS DE LA APLICACIÓN	36
15.	RESULTADOS BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL	37
16.	CONCLUSIONES	43
17.	RECOMENDACIONES	44
	REFERENCIAS	466

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: RECURSOS DEL PROYECTO

Tabla 2: CRONOGRAMA DEL PROYECTO

LISTA DE GRAFICAS

Grafica 1: Dimensión: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma A.....	377
Grafica 2: Dimensión: control sobre el trabajo forma A	377
Grafica 3: Dimensión: demandas del trabajo forma A.....	388
Grafica 4: Dimensión: recompensa forma A	399
Grafica 5: Dimensión: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma B	399
Grafica 6: Dimensión: control sobre el trabajo forma B	40
Grafica 7: Dimensión: demandas del trabajo forma B.....	40
Grafica 8: Dimensión: recompensa forma B.....	41
Grafica 9: Dimensión: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo general forma A y B..	41
Grafica 10: Dimensión: control sobre el trabajo general forma A y B	412
Grafica 11: Dimensión: demandas del trabajo general forma A y B	42
Grafica 12: Dimensión: recompensa general forma A y B.....	433

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL EN EMPLEADOS DE LA ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO PROPALIS

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Cada ser humano está constantemente expuesto a riesgos tanto de orden físico como psicológico en el desarrollo de sus labores, hoy día cuando la población en su gran mayoría emplea una parte importante de su tiempo prestando servicios para organizaciones, se ha puesto gran atención por parte de las entidades de control y los empleadores a la exposición a los riesgos que puedan generar afectaciones orgánicas, puesto que están son visibles más fácilmente y generan afectaciones inmediatas, de diferente forma ocurre con el riesgo psicosocial que hace referencia a aquellas circunstancias que pueden afectar la psique del trabajador y que influyen de importante forma en la salud, el desempeño y la productividad.

Los factores de riesgo psicosocial intralaborales en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2001). El riesgo psicosocial es un factor que afecta a la población en general más aún cuando se trata de trabajadores involucrados en diversas actividades que van generando alteraciones del ánimo como estrés, irritabilidad, cambios de ánimo, y también produce impactos en el bienestar físico del personal más aún si se tiene presente que las dinámicas organizacionales han cambiado de forma acelerada en los últimos años por temas como la globalización, los mercados, la competitividad, el uso de nuevas tecnologías, entre otros factores que han acelerado el ritmo de vida, afectando la calidad de vida.

Según la Agencia Europea para la Salud y en el Trabajo los riesgos psicosociales y su principal exponente el estrés es uno de los problemas más difíciles de abordar en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo pues plantea un reto respecto a los mecanismos de identificación y a las herramientas para combatirlo por lo que ha sido poco estudiado y no se le ha dado la importancia necesaria estigmatizando al individuo y no a los factores que se relacionan a su entorno y como estos generan patologías psiquiátricas relacionadas con el desempeño de sus actividades profesionales (EU-OSHA, 2007), En Colombia el estudio acerca los factores psicosociales que afectan a la población trabajadora es también un desafío para las organizaciones, el ministerio de protección social definió a través de Resolución 002646 de 2008 que los factores de riesgo psicosociales hacen referencia a condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo y según la Primera Encuesta Sobre Condiciones De Salud y Trabajo realizada por El Ministerio De Protección Social en el año 2007 el agente de riesgo que mayormente perciben los trabajadores es el estrés, con una prevalencia del 50% .

Por todo lo anterior se hace necesario ahondar en este tema desde la perspectiva organizacional a través de una evaluación objetiva y crítica de la presencia de dichos factores, la identificación del componente psicosocial es el primer paso hacia la prevención como lo menciona el psicólogo Jesús Felipe Uribe Prado en su libro Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales (2015) y teniendo en cuenta que Colombia cuenta con instrumentos de medición avalados por el Ministerio de Protección Social, principalmente la batería de riesgo psicosocial desarrollada por este ministerio de la mano con la Universidad Javeriana de Colombia es posible la realización de dicho estudio por parte de las áreas encargadas de salud y seguridad de cada organización.

Propais es una entidad de carácter público- privado, cuya finalidad es articular la colaboración entre empresas de orden público y privado para incentivar el crecimiento de la pequeña y mediana empresa, como toda organización prestadora de servicios está provista de un número de colaboradores directos e indirectos, la finalidad es establecer si los

empleados de Propais que corresponden a la cantidad de 69 personas entre coordinadores, auxiliares y técnicos están expuestos a riesgos psicosociales lo que será de gran utilidad para la toma de decisiones gerenciales enfocadas en mejorar la calidad de vida de los empleados y favorecer la competitividad de la empresa puesto que nunca se ha realizado ningún tipo de estudio por parte de la empresa ni un tercero acerca de la exposición de sus trabajadores a ningún tipo de riesgo buscando dar respuesta a la pregunta ¿Cuáles son los factores de riesgo Psicosocial intralaborales en los empleados de Propais?

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores de riesgo Psicosocial intralaborales que generan estrés laboral en los empleados de la empresa Propais?

3. OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales en la empresa Propais que causan estrés laboral en los empleados con el fin de mejorar la salud física y psicológica a través de recomendaciones a la gerencia para la implementación de actividades de mitigación y prevención del riesgo psicosocial.

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Aplicar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales en sus formas A y B de la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a 16 colaboradores entre coordinadores, auxiliares y técnicos de la empresa Propais para conocer los factores que afectan a los empleados y generan estrés laboral.

Establecer cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaborales de la muestra escogida de la empresa Propais a fin de determinar los riesgos psicosociales de mayor injerencia en el estrés laboral de los empleados

Recomendar a la gerencia de Propais actividades de mitigación y prevención del riesgo psicosocial con el fin de mejorar las condiciones laborales dentro de la entidad.

5. JUSTIFICACIÓN

Cada organización debe dentro de sus políticas de talento humano generar herramientas que aporten al buen ambiente laboral (Brunet, Lucet , Edit Trillas México.1999), el estudio de los factores psicosociales a los cuales están expuestos los colaboradores de Propais permiten identificar causas y visualizar las consecuencias de dicha exposición, teniendo en cuenta que según el Ministerio de Trabajo de Colombia en una de las encuestas nacionales de condiciones de salud y trabajo, dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales en su jornada laboral, buscamos abordar este problema desde la perspectiva de una organización publico privada como Propais a través de la aplicación de instrumentos de medición de los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país como punto de partida para la toma de decisiones gerenciales que prevengan y de ser necesario corrija la exposición a los factores psicosociales.

Propaís es una organización que busca el desarrollo de la micro y pequeña empresa mediante un trabajo estratégico, realizado en conjunto entre actores públicos y privados. Su actuación se centra preferentemente en promover políticas, generar información y el desarrollo de programas pertinentes para este sector, de acuerdo a esto la empresa necesita empleados y contratistas satisfechos y motivados, a través de este estudio se pretende realizar el estudio de los factores psicosociales que afectan a los empleados de la organización y hacer

recomendaciones para la mitigación de estos con el fin el mejoramiento continuo tanto de la empresa como de la calidad de vida de los empleados.

Por otra parte es importante prestar atención a los riesgos psicosociales intralaborales que surgen en las diversas dependencias y diseñar sistemas de trabajo que sean compatibles con una excelente calidad de servicios que favorezcan a los distintos grupos de interés y promuevan el desarrollo de las organizaciones. Lo anterior a su vez tendrá un efecto sobre la prevención de los riesgos y la promoción de la salud de los trabajadores, garantizando el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los contratistas y empleados. Lo anterior coincide con la normatividad Colombiana (resolución 2646 del 2008) en la que se establece las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

6. MARCO TEORICO

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos que produce afectación a la salud física y mental conocida como estrés. Se puede entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si se descompone: PSICO porque afecta la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y el componente SOCIAL porque su origen es de interacción entre múltiples individuos (determinadas características de la organización) en el argot laboral los factores psicosociales hacen referencia a las interacciones entre los trabajadores, así como las dinámicas internas que tiene cada organización en temas como comunicación, liderazgo, efectividad, gestión, líneas de mando entre otras, que sumadas a la carga propia del trabajo tanto física como mental generan factores estresantes.

Si bien es cierto cada actividad de la vida que realizamos conlleva una serie de retos y esfuerzos para su realización también es cierto que cada trabajador requiere un tiempo adecuado de descanso y tiempo de esparcimiento ya que como la Organización Internacional

del Trabajo OIT lo señala en Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) , los períodos inadecuados de descanso y recuperación, que pueden ser nocivos para la salud de los trabajadores y aumentar el riesgo de accidentes de trabajo así como la aparición de enfermedades laborales entre ellas el estrés, término que fue utilizado por primera vez por Hans Selye para describir la afectación física y psicológica que tiene el empleado cuando está expuesto a los factores estresantes por un largo periodo de tiempo sin que se tomen medidas de mitigación tanto en la fuente como en el individuo expuesto.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo expone que los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales para la Agencia Europea de la Seguridad y la Salud en el Trabajo son:

- Cargas de trabajo excesivas;
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto;
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;
- Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo;
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros;
- Acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo dice que al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador en el que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador, los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son

mayores que su capacidad para hacerles frente, además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculo esqueléticos.

Por otra parte y siguiendo las pautas marcadas por el Committee of Senior Labour Inspectors SLIC para la Campaña Europea de Riesgos Psicosociales de 2012, los riesgos psicosociales son básicamente el estrés laboral y la violencia en el trabajo, tanto interna del centro o lugar de trabajo como la ejercida por terceros, a estos riesgos se le tiene que añadir la fatiga de los trabajadores derivada de la ordenación del tiempo de trabajo, fundamentalmente del régimen del trabajo nocturno y a turnos., el cuidado de los trabajadores trasciende al antiguo Egipto con el código Hammurabi donde protegía a los artesanos y daba indemnizaciones por accidentes, en Colombia en la época prehispánica donde los indígenas agricultores buscaban protección y alimento, en 1541 el consejo de indias referente a salud ocupacional establece medidas de protección para los indios en la ley 57 de 1915. Más recientemente en el año 2015 en Washington, se llevó acabo un seminario especial para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y organizado por la Organización Panamericana de la Salud /Organización Mundial de la Salud (OPS / OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA), donde se trataron temas sobre el impacto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores y las medidas para reducir ésta problemática, entre ellas la correcta identificación de los factores que generan riesgo psicosocial dentro de las empresas.

Durante la apertura del seminario virtual el Dr. Francisco Becerra, Subdirector de la Organización Panamericana de la Salud, mencionó que el estrés laboral no es extraño para ninguno, hoy día el mundo del trabajo con sus avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales imponen retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de las habilidades y capacidades de los empleados obteniendo como resultado estrés en los trabajadores que regularmente conduce a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso daña la salud, mermar la productividad y afectar los círculos familiares y sociales."

El tema central de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el título de un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo OIT es "Estrés laboral: un reto colectivo para todos" dicho informe destaca que no hay datos globales disponibles sobre la prevalencia y el impacto del estrés laboral en el trabajo, sin embargo, estudios realizados en las Américas y otras regiones indican que es un problema significativo, de acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 en América Central, se encontró que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo.

Asimismo, una encuesta de 2009 realizada en Argentina mostró que un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo. En Brasil, un estudio que evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales reveló que el 14% de los servicios de salud utilizados por año están relacionados con enfermedades mentales y una encuesta realizada en Chile en el 2011 encontró que el 27.9% de los trabajadores y el 13,8% de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus empresas. En Colombia de acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos, la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados, la encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados

objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. Como resultado de este estudio, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficio. En Colombia a través de múltiples investigaciones en donde se ha aplicado el cuestionario de riesgos psicosociales se ha evidenciado que los empleados de todo tipo de actividades económicas así como de todo tipo de nivel de especialización están expuestos a factores de tipo intra y extra laboral que conllevan a que se presente estrés y se produzca la aparición o de enfermedades psicológicas como la ansiedad, episodios de angustia y otras más graves como depresión, por todo esto y teniendo en cuenta el conocimiento interno de la entidad sin ánimo de lucro Propais es importante determinar el nivel de riesgo para focalizar programas, planes y acciones a la prevención y el control ya que como lo han establecido autores a través de diferentes investigaciones como la de Uribe y Martínez (2013) quienes con la utilización del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales en 260 profesionales de la salud de tercer nivel en el departamento de Santander Colombia obtuvieron en sus conclusiones que los trabajadores presentaron un nivel de riesgo psicosocial intralaborales muy alto sustentando sus conclusiones en una herramienta confiable y medible como la batería de riesgo psicosociales han conseguido proponer planes de mitigación del riesgo y mejorar las condiciones estresantes de los trabajadores, de la misma forma que en el anterior ejemplo buscamos a través de la identificación de los riesgos psicosociales que están presentes con mayor frecuencia en Propais orientarnos hacia la propuesta de actividades que permitan disminuir la exposición y sean benéficas para los empleados y la organización.

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control-apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

7. MARCO HISTORICO

El riesgo psicosocial es un tema que ha tomado auge en los últimos años debido al impacto que ha generado en la salud física y mental los empleados de las diferentes empresas del país como también en otros, las nuevas tecnologías y la constante evolución del contexto laboral, las demandas del trabajo, los horarios y la rápida acción que exige el mercado para todas las empresas han sido algunos de los motivos por los cuales existe muchas enfermedades que generan preocupación a los entes que regulan la salud y el bienestar de los empleados en cada país los instrumentos para evaluar los riesgos psicosociales son muchos, confiables y adaptados y aun así la salud de los empleados todavía genera malestar a las empresas, El instrumento ESTA fue diseñado por Espinosa y Romero (2002) es un cuestionario de medición de factores de riesgo psicosocial con alto nivel de confiabilidad. Los factores de riesgo evaluados por el instrumento son: a) Labores y condiciones de su realización (apremio de tiempo, complejidad de la tarea, sobrecarga, monotonía, autonomía, y responsabilidad, etc.), b) Organización del trabajo y gestión empresarial (pausas durante la jornada, rotación del personal, cambios organizacionales, estilos de mando, niveles de participación, políticas de desarrollo del talento humano, etc.), c) Relaciones interpersonales (comunicación, resolución de conflictos entre grupos, valores éticos, compromiso, confianza, respeto,

tolerancia, etc.), y d) Factores extra laborales que inciden en el trabajo (relaciones de pareja, familiares y sociales).

Natalia Rubio-Castro y Jairo E. Luna-García (2014) de la Universidad Nacional de Colombia, realizaron un análisis del desempeño de cuestionarios y fichas que conforman la Batería de Instrumentos utilizada en Colombia y llegaron a la conclusión que presenta dificultades por las limitaciones de los cuestionarios y recomiendan complementarse con métodos cualitativos. En Colombia se tiene actualmente y nueva la Batería de riesgo psicosocial para la evaluación de los riesgos intra y extra laboral que ha sido de gran utilidad para minimizar el impacto del riesgo y generar soluciones de intervención a la población trabajadora, dicho elemento generado por la Universidad Javeriana de la Mano con el Ministerio de Protección social a través de la observación del ámbito laboral Colombiano.

Así mismo Suescún, Socarras, Hernández y Rhenals. (2014). En su artículo presentan resultados de la investigación realizada en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional del distrito de Santa Marta -Colombia. El tipo de diseño fue descriptivo transversal. Los resultados arrojaron que el sexo masculino presentaba mayor nivel de estrés y mayor riesgo intralaboral, respecto a tipo de cargo se encontró que los cargos de jefatura y operario presentaban mayor índice de estrés, así como también este estaba presente en las edades entre 26 a 45 años donde también se encontró un mayor riesgo de factores psicosociales.

Por su parte Arenas y Andrade, (2013). Realizaron una investigación acerca de los factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali - Colombia, teniendo como objetivo principal evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extra laboral, así como las manifestaciones físicas y psicológicas ligadas al estrés en el trabajo, para ello realizaron una investigación descriptiva con diseño transversal. La información se recolecto a través del cuestionario biopsicosocial asociados a la accidentalidad de Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe (2008). Adaptado por Zúñiga y Uribe (2009) a la totalidad de los trabajadores que fueron 43 sujetos, 72 % mujeres y 28 % hombres. Los resultados evidenciaron manifestaciones físicas y psicológicas asociadas al estrés en los trabajadores y

se presumieron exposiciones a factores de riesgo psicosocial, específicamente en las dimensiones de condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, alta carga laboral, ausencia de programas de capacitación y salud ocupacional.

Castillo, Santana, Valeta, Alvis y Romero (2011). Identificaron variables asociadas a factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado (ese) localizada en Cartagena de Indias - Colombia. Usando una metodología de un estudio de corte, siendo la población: 197 médicos de consulta externa y urgencias trabajadores del ESE. Para medir los factores psicosociales se utilizó el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del trabajo (istas21), adaptación al español del Cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 17®, aplicando la prueba no paramétrica Mann-Whitney U para estimar asociaciones entre variables. Los resultados obtenidos fueron que el 88.8% presentó una exposición favorable para la salud en las dimensiones: apoyo social y calidad de liderazgo y doble presencia, el 69,4% presentó exposición desfavorable en la dimensión inseguridad. Los médicos generales se encuentran en condiciones más desfavorables que los especialistas en las dimensiones: inseguridad y doble presencia., los médicos de consulta externa tienen más deterioro en las dimensiones: apoyo social y calidad de liderazgo que los del área de urgencias. Y los médicos de estratos más altos presentan una mayor des favorabilidad que los de estratos más bajos en la dimensión de exigencias psicológicas.

Arenas y Andrade, (2013). Describieron los resultados de una investigación cuyo objetivo fue evaluar e identificar la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, en una organización privada del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Participaron 111 trabajadores. Se utilizó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2010) y la versión en español de la Encuesta de Bienestar y Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale [UWES]), elaborada por Shaufeli y Bakker (2003). El puntaje total en la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial permite inferir que la organización se encuentra en un nivel de riesgo medio. Las dimensiones que indican un nivel de riesgo alto son: Demandas emocionales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño. En la evaluación del

Engagement se encontraron puntajes altos y medios en sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), mostrando relaciones estadísticamente significativas con los factores psicosociales: Control sobre el trabajo, Recompensas, y Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Como conclusión, la investigación logró evidenciar relaciones significativas entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, por lo cual se destaca la pertinencia de incluir la mirada de la Psicología Positiva en el estudio de las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores.

Rodríguez, (2009). Realizo una investigación en los trabajadores del área administrativa de una empresa del sector químico en Carabobo – Venezuela, con el fin de determinar los factores psicosociales de riesgo utilizando el método Ista 21, el cual mide la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo psicosocial: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. Se trató de una investigación enmarcada de un diseño transaccional descriptivo. De las seis dimensiones estudiadas la que presento una descripción desfavorable para los trabajadores fue la estima, la inseguridad en el trabajo y las exigencias psicológicas, concluyéndose que los factores psicosociales no son nada nuevo por el contrario han existido paralelamente con el trabajo y sus cambios en el tiempo.

Pedraza, Socarrás, Sbrofatti y Bolaño (2015). Hicieron una investigación encaminada al diagnóstico de los factores de riesgo ocupacional y extra ocupacional junto con los factores sociodemográficos que influyen en la aparición de dichos riesgos. El tipo de diseño fue correlacionar transaccional, en cuanto a los factores de riesgo ocupacional y extra ocupacional, se utilizó la batería de estrés laboral y factores de riesgo psicosociales laboral y extra laboral del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana. Los resultados arrojaron que el estado civil, número de personas a cargo, tipo de cargo en la empresa y horas de trabajo tienen asociaciones significativas con los dominios de control de autonomía, retroalimentación, control sobre el trabajo, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y las características de liderazgo. Concluyendo que el estar soltero, no tener personas

a cargo, trabajar de 1 a 4 horas diarias son factores protectores ante el riesgo psicosocial laboral y extra laboral.

El trabajo como elemento vital para el desarrollo de las personas requiere de adecuadas condiciones de salud, pero, existen factores que pueden afectar al trabajador o a la empresa. En el presente estudio de Bustillo, Rojas, Sánchez Sánchez, Montalvo y Rojas, (2015). Que buscó determinar los factores psicosociales a los cuales estaba expuesto el personal de enfermería del área de urgencias de un hospital universitario de Cartagena Colombia, donde realizaron un estudio descriptivo, realizado a 16 enfermeras y 64 auxiliares de enfermería que trabajan en diferentes jornadas, en el servicio de urgencia, y utilizaron dos instrumentos: Perfil Sociodemográfico y el Diagnóstico de los Factores Psicosociales que midió lo relacionado con el contenido de la tarea, las relaciones humanas, organización del tiempo y gestión del personal. Los participantes del estudio fueron mujeres en su mayoría, con edad promedio de 34 años y estratos socioeconómico 2 y 3; en cuanto a los riesgos psicosociales, se encontró mayor afectación en las dimensiones de gestión de personal (98% de los casos) y de contenido de la tarea (75%); con menor afectación destacaron las dimensiones de relaciones humanas (53.8%). Los resultados del estudio reportan factores de riesgo en las dimensiones de gestión del personal y organización del tiempo de trabajo.

Existe creciente evidencia en torno a las asociaciones entre la exposición a riesgo psicosocial laboral y resultados adversos de salud. Ansoleaga y Castillo, (2011) describieron y analizaron la presencia del riesgo psicosocial laboral y sintomatología de salud mental en trabajadores no clínicos de un hospital público. Este fue un estudio transversal descriptivo asociativo en trabajadores no clínicos de un hospital público de Santiago (Chile). Donde se aplicó un cuestionario auto administrado para evaluar exposición a riesgo psicosocial (modelos demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensas). Las variables resultado fueron sintomatología depresiva, ansiosa, y consumo de psicotrópicos. El análisis fue descriptivo y asociativo (prueba exacta de Fisher). Donde el 47% de los trabajadores presentaron alta demanda psicológica, 46% baja autonomía, 61% bajo apoyo social y 75% desbalance entre el esfuerzo invertido y las recompensas percibidas. La prevalencia de sintomatología

depresiva y ansiosa en la muestra total fue de 10% y 30% respectivamente, mientras que el 25% declara haber consumido psicotrópicos. El consumo de psicotrópicos fue significativamente más alto ($p < 0,05$) entre las personas con bajo apoyo social y con desbalance esfuerzo-recompensa. El consumo de psicotrópicos se asoció con bajo apoyo social y con un desbalance entre los esfuerzos invertidos en el trabajo y las recompensas percibidas. Esto pudiera tener implicancias en la salud y el desempeño de los trabajadores.

Parra y Pulido, (2013). Realizaron una investigación con el propósito de identificar los factores de riesgo psicosociales laborales; se utilizó un diseño transversal descriptivo y muestreo por conveniencia. Se aplicó la Batería para la identificación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010). Participaron 96 trabajadores del área administrativa de una institución pública, 58,33% mujeres y 41,67% hombres. En las condiciones intralaborales se encontró alto riesgo en las dimensiones sociales y en las condiciones extra laborales se encontró alto riesgo en dimensiones de la calidad de la vivienda y el medio ambiente, e influencia del trabajo dentro del ambiente extra-laboral.

Flórez, (2014) en su investigación enmarcada dentro del Macro proyecto Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia, liderado por los profesores Luz Ángela Vásquez García y Wilman Antonio Rodríguez Castellanos de la Universidad de Manizales, donde a partir de la aplicación de los cuestionarios de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, a personas de algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia, donde se pretendió caracterizar los factores de riesgo psicosocial específicamente las dimensiones de demandas de carga mental y consistencia del rol desde el contexto de las condiciones laborales y los entornos de trabajo saludables, concluyendo que si existe una relación altamente significativa entre los factores de riesgo intra y extralaboral y el estrés laboral, esta deducción se infiere del hecho que todas las dimensiones estudiadas presentan una relación directamente proporcional.

Las demandas actuales de trabajo, las extensas jornadas laborales y la presión social, entre otras, pueden generar en el trabajador efectos negativos como depresión, ansiedad, problemas de sueño, estrés, y por ende poca motivación, inconformismo e inestabilidad laboral.

Jiménez, Caicedo, Joven y Pulido (2015) caracterizaron los factores de Riesgo Psicosocial, y el Síndrome de Desgaste ocupacional en trabajadores de una empresa de recreación y entretenimiento educativo infantil. Fue un estudio cuali-cuantitativo, se aplicó a una muestra de 72 trabajadores la ficha de datos socio-demográficos, los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo intralaboral y extralaboral diseñados y validados para Colombia por el Ministerio de Trabajo y el cuestionario de evaluación del síndrome del quemarse por el trabajo (CESQT) de Gil Monte, se elaboraron distribuciones de frecuencia en los distintos factores y cruces de variables a través del software Epi-Info donde los resultados revelaron que el 56% de los encuestados perciben un nivel de riesgo intralaboral alto y muy alto, a nivel extralaboral, el 71% de los trabajadores se ubica en riesgo alto y muy alto; el 72% identifica el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda en niveles de riesgo alto y muy alto. En el total de la prueba CESQT, 16 personas, se encuentran en nivel de riesgo alto y crítico, el cruce de variables mostró los niveles de riesgo psicosocial intralaboral como extralaboral altos y muy altos se encuentran correlacionados con niveles altos y críticos de la escala de culpa del CESQT en el 33% y el 29% de los encuestados respectivamente.

Los doctores M. Ángeles Carrión-García, Francisco López-Barón y Ana maría Gutiérrez strauss realizan un estudio sobre influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico a 193 trabajadores en Colombia tomado como instrumento la batería de estudio de condiciones de trabajo de carácter psicosocial "CTCPS-MAC" evaluando 14 factores psicosociales arrojando como conclusión la importancia de una buena cultura organizacional y buenas relaciones interpersonales para el bienestar de los integrantes.

Iñaki Moreno-Sueskun y Vega García López (2009-2012) realizaron una investigación en la ciudad de Navarra- España con el objetivo de conocer la morbilidad mental poblacional de origen laboral y corregir el riesgo psicosocial, los médicos de atención primaria notifican daños de origen laboral a la sección de epidemiología laboral, investigación y evaluación

sanitaria si hay riesgos de origen laboral se notifica a la empresa para que tomen medidas correctivas.

Los investigadores Vicente, Rojas, Saldivia, Pérez, Melipillán, Hormazábal y Pihan, (2016), realizaron un estudio donde midieron 8 factores psicosociales usando cuestionarios y aplicando antecedentes de depresión en la vida a 1.990 participantes en 2012, la importancia de este estudio radica en que es el primero en Chile en incorporar factores psicosociales y genéticos que se relacionan con la aparición de depresión a través de un diseño prospectivo, lo que podría ser el primer paso para desarrollar estrategias preventivas en el país así como López, García, Pando. (2014) del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México, realizaron una investigación sobre factores de riesgo psicosocial y Burnout en población económicamente activa de Lima, Perú, aplicada a 339 trabajadores aplicando el instrumento Inventory General Survey (MBI-GS) y la escala de factores psicosociales en el trabajo, arrojando como resultado el mayor riesgo psicosocial de prevalencia es el Burnout.

Hespanhol, de Souza, Garrido y Kawamura. (2015) de la Pontificia Universidad Católica de Campañas realizan una investigación sobre “la salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas” concluyen que el foco a prevenir para disminuir los factores de riesgo psicosocial es el estrés, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) asegura que el estrés es la segunda causa más frecuente de trastornos de salud relacionados con el trabajo, siendo responsable de entre el 40% y 60% de los días de trabajo perdidos (OIT, 2010), pero ellos quieren ir más allá de identificar las causas, presentan propuestas de intervención donde los trabajadores sean sujetos activos en la presentación de propuestas.

En la Revista Universidad y Salud, la doctora en psicología Sonia Maritza Matabanchoy (2012) Tulcán de la Universidad Católica de Argentina, especialista alta gerencia, magíster gerencia del talento humano realiza la investigación titulada “Salud en el trabajo” donde el principal propósito es promover organizaciones saludables que generen bienestar y calidad de vida laboral con el fin de reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes, este tema tiene tanta importancia que hasta la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

desarrolla y aplica una cultura de seguridad y salud preventiva en el lugar de trabajo. En el 2003, la OIT instituyó el 28 de abril como día mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo; al igual que la carta de Ottawa incorpora la propuesta de trabajo saludable.

Los Doctores en psicología y ciencias de la salud y el trabajo M. Ángeles Carrión García, Ana María Gutiérrez Strauss y Francisco López Barón realizan la investigación denominada “Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia” centrada en determinar los factores psicosociales presentes en su entorno laboral, con la participación de 37 trabajadores, utilizando como instrumento la batería para el estudio de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial (CTCPS-MAC), validada para población iberoamericana, que permite evaluar cuatro dimensiones: contexto de trabajo, contenido de trabajo, factores individuales y desgaste psíquico e incluye catorce factores psicosociales en el estudio se concluyó; que los trabajadores con problemas familiares o sociales tienen 5 veces más probabilidades de padecer desgastes psíquicos, los trabajadores con formación académica superior tienen 4 veces más probabilidades de sufrir desgaste psíquico que los que poseen sólo bachillerato; los trabajadores con mala percepción de sus tareas, carga y ritmo de trabajo tienen más probabilidad de sufrir desgaste psíquico que los que tienen buena percepción.

Los profesores de la Universidad de Guadalajara Claudia Saldaña Orozco, Ezequiel Ramírez Lira, Ana Anaya Velasco, Miguel Baeza Alcaraz, (2014), realizaron la investigación “Evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento CTCPS-MAC-batería para el estudio de la condiciones de trabajo de carácter psicosocial- en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México)” uno de los factores de riesgo psicosocial era la inseguridad en el trabajo a causa de la crisis económica del momento, las ordenes son claras y no contradictorias, integran a los trabajadores para que se sientan comprometidos dando como resultado un ambiente psicosocial bueno con pocos casos que requieren intervención

En la ciudad de México, Carolina Aranda Beltrán, José Luis López González y José Horacio Barraza Salas, (2013) realizaron la investigación “Factores psicosociales y síndrome de Burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa”, identifican que el síndrome de Burnout surge por la exposición crónica a factores de riesgo de tipo psicosocial, se entiende como una manifestación o respuesta al estrés crónico laboral y se caracteriza por tres dimensiones: a) agotamiento emocional (el cual se manifiesta a través del agotamiento de los recursos emocionales propios); b) despersonalización (manifestada por actitudes negativas), y c) falta de realización personal en el trabajo (que se manifiesta como una valoración negativa del propio rol profesional), además estar expuesto continuamente a largos periodos de aislamiento, tener diversas actividades a la vez, no poder hacer pausas, dedicarse a tareas rutinarias, exhaustivas y complejas y atender al público son dentro de esta empresa, factores intervinientes en este proceso, algunas medidas de intervención propuestas son fomentar estrategias de comunicación entre los distintos niveles, establecer sistemas de resolución de conflictos, mejorar la motivación de las personas, facilitar la cohesión interna del grupo, potenciar la creatividad y las capacidades de los trabajadores y promover al apoyo social.

El grupo de investigación de la salud y en estudio de las ciencias del comportamiento Édgar Javier González Gil Psic y Juan Alberto Castillo M., PhD, (2014) en su investigación “Aspectos psicosociales en el análisis del trabajo. Aproximación a un modelo explicativo” ha encontrado que los aspectos psicosociales pueden agruparse en torno a seis ejes, estos son: la intensidad del trabajo y el tiempo de trabajo, los requisitos emocionales, la autonomía, la pobre calidad de las relaciones sociales en el lugar de trabajo, el conflicto de valores y la inseguridad de la situación de trabajo. El estudio se realizó a 259 trabajadores empleando el cuestionario psicosocial de Copenhague, identificando que la mayor problemática son síntomas somáticos de estrés, que es el factor con más alto nivel; la falta de sentido de pertenencia y la falta de consistencia del rol de parte del trabajador.

Vieco y Abello , PhD., (2014) en la investigación “Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo” realizan un análisis donde se encuentra relación entre el sistemas cardiovascular, músculo-esquelético, endocrino, gastrointestinal, así como su

incidencia en la diabetes tipo II, los desórdenes del sueño, las interrupciones en la relación trabajo-familia, trastornos como depresión, ansiedad y alteraciones psiquiátricas menores con los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, el ausentismo laboral, el incremento en la frecuencia y severidad de accidentes del trabajo, el tiempo perdido por incapacidades laborales, la interrupción de la producción, los gastos médicos y la indemnización de los trabajadores por accidentes y enfermedades profesionales.

De esta manera se entiende que si existe una correlación indiscutible de los factores intralaborales con el estrés y otros problemas de salud que son generados por el contexto laboral.

8. MARCO LEGAL

En Colombia la legislación que rodea el riesgo psicosocial y su abordaje es clara en cuanto a la definición de los factores de riesgo, temas como el acoso laboral del que trata la Ley 1010 de 2016 dictada por el Congreso de Colombia “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” y cuyo objetivo es dictar las definiciones y consideraciones generales acerca del acoso laboral en el marco de las relaciones laborales teniendo en cuenta que el acoso laboral o conocido también con el termino mobbing es uno de los factores de riesgo de mayor impacto psicosocial.

La Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social a través de la cual se determinan las responsabilidades de “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial” teniendo como objetivo principal la protección del trabajador y la prevención frente la exposición de factores de riesgo psicosocial así como la implementación de elementos de diagnóstico como la batería de riesgo psicosocial.

Así mismo a través del numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989 en donde se establece que una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el

control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales como la creación del comité de convivencia dentro de cada empresa según lo dicta el artículo 14 de esta misma Resolución 2646 de 2008.

Por su parte la Ley 1562 emitida en el año 2012 sancionada por el Congreso de Colombia dicta modificaciones al sistema de riesgos laborales y dicta otras disposiciones referentes a la salud ocupacional dentro de las cuales esta las responsabilidades de inspección vigilancia y control para el cuidado holístico de la salud física y mental de los trabajadores que desempeñan su labor dentro del territorio de la Republica de Colombia.

El Ministerio de la Protección Social en Colombia, en el año 2007, define el “Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés”; estas patologías son de tipo mental entre las cuales se cuentan los trastornos temporales o permanentes de depresión y/o ansiedad generalizada, así como otras de origen sistémico como infarto agudo al miocardio y relacionados, ulcera gástrica y similares, hipertensión y síndrome del colon irritable, ante las cuales será potestad del médico tratante redirigir al paciente a la especialidad de medicina laboral si considera que dichas patologías subyacen por causa o consecuencia de exposición a factores de riesgo psicosocial.

En la ley 1616 de 2016 referente a la salud mental el Congreso de la Republica de Colombia hace mención a las definiciones y derechos de toda persona así mismo en el artículo 9 establece que es obligación de las entidades administradoras de riesgos laborales ARL generar mecanismos de prevención de las enfermedades mentales desarrolladas en el entorno laboral .

El decreto 1295 de 1994 en el cual se establecen los conceptos de sistema integral de seguridad social, sistema general de riesgos profesionales cuyo objetivo principal es establecer programas de promoción y prevención de los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad en sus empresas afiliadas.

El decreto 2566, del 7 de julio de 2009 a través del cual se establece que dentro de la tabla de enfermedades laborales, entiéndanse estas como las ocasionadas por exposición a factores de riesgo en el desempeño laboral están incluidas en el artículo 42 “Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acido péptica severa o Colon irritable”

El decreto 1443 de 2014 a través del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de salud y seguridad en el trabajo en todas las empresas del territorio nacional Colombiano estableciendo la identificación de los factores de riesgo entre ellos los de orden psicosocial como fuente fundamental de información para los programas de prevención.

Decreto 1072 de 2015 en el cual establece las responsabilidades de los diferentes actores dentro del sistema de salud y seguridad en el trabajo así como establece la procedencia de la asesoría de las aseguradoras de riesgos laborales en factores de riesgo psicosocial citándolo así “Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL– a sus empresas afiliadas. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.”

9. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación de tipo descriptiva y explicativa que busca mostrar una situación y por qué se presenta la misma, como un estudio correlacional pues establecerá una relación entre la causa y efecto como lo identifica Hernández, Fernández y Baptista (2003) en sus definiciones de investigación según diferentes aspectos como el grado de abstracción será de investigación aplicada pues con base en los hallazgos se extenderán recomendaciones de actividades de mitigación de riesgo para que la gerencia de Propais las desarrolle, en cuanto al grado de investigación proponemos una investigación de acción pues se colocara énfasis en los hechos.

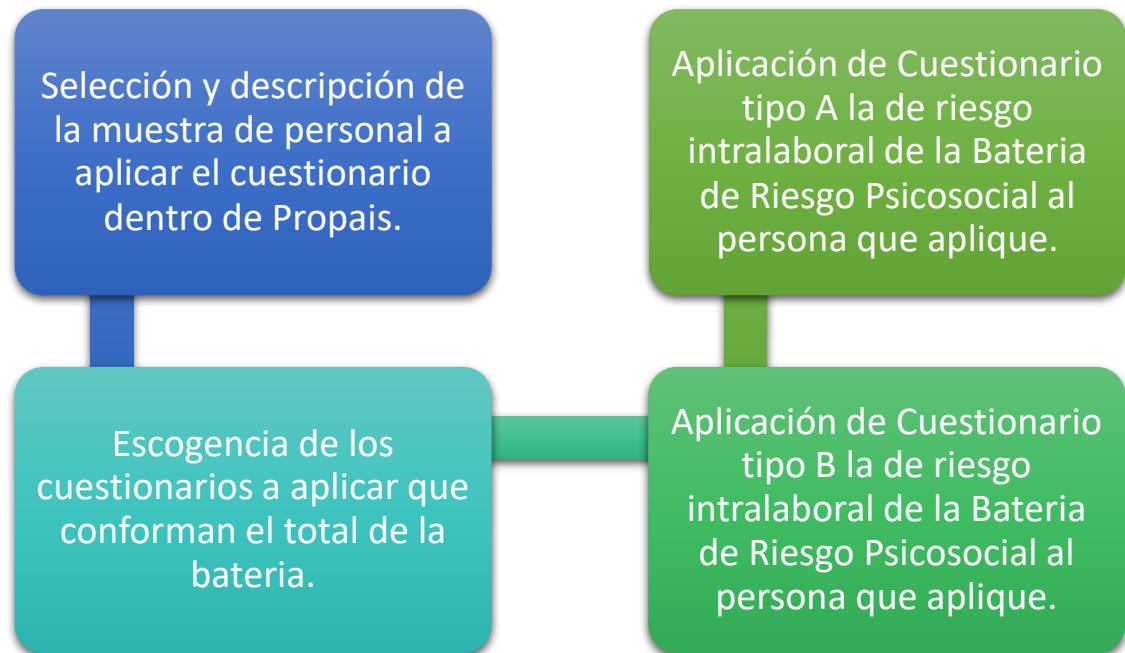
La investigación según la naturaleza de los datos será de tipo cualitativa pues se valdrá de herramientas como el cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral disponible en la batería de medición de riesgo psicosocial publicada por el Ministerio de Trabajo de Colombia junto con la Universidad Javeriana; En cuanto a la orientación esta estará basada en la investigación descriptiva en donde se procurara la no manipulación de las variables.

En cuanto al enfoque de la investigación este será de tipo correlacional entre causas y efectos con fuentes de tipo tanto biográficos para establecer conceptos claves que den lineamientos a la investigación como definiciones así como metodológica pues se realizara análisis de datos; En cuanto al lugar de realización este será las instalaciones de la empresa Propais y la muestra corresponde al 100% de los trabajadores de la empresa que son 16 personas que abarcan diferentes estatus jerárquicos y niveles de especialización como asistencial, técnico, administrativo y gerencial.

10. RUTA METODOLOGICA

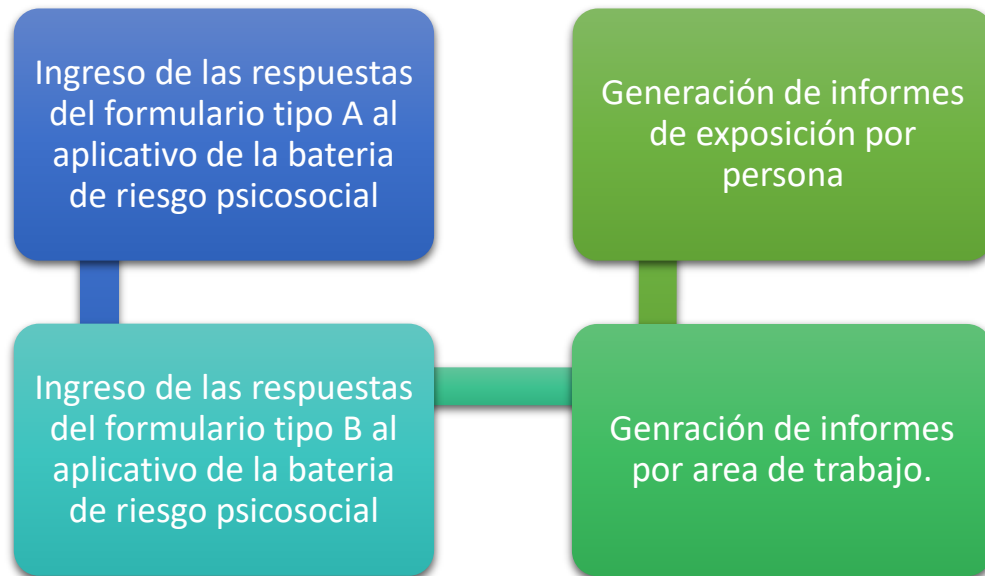
Para la ejecución de este proyecto se plantea realizar las siguientes tareas en tres etapas:

10.1 ETAPA I APLICACIÓN



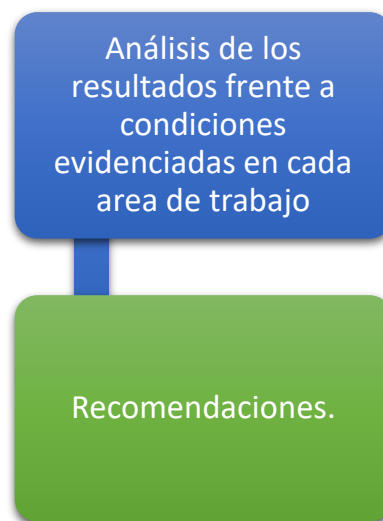
Se aplicará el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B el cuestionario es uno de los instrumentos que conforma la Batería que creó el Ministerio de la Protección Social (2010) para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y asignación del nivel de riesgo, los dominios que evalúa el cuestionario son: demandas del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa, los cuales están compuestos por dimensiones que desglosan el contenido del dominio en campos potenciales de riesgo para la salud del trabajador, el cuestionario consta de dos formas de aplicación, la forma A, destinada a jefes, profesionales o técnicos y está conformada por 123 ítems; y la forma B, que está dirigida a auxiliares u operarios y cuenta con 97 ítems.

10.2 ETAPA II RESULTADOS



Una vez se obtenga el permiso de la institución y los horarios para la aplicación del instrumento, se procederá a realizar el cuestionario a cada uno de los trabajadores. Finalizado este proceso, se llevara a cabo la sistematización de los resultados en el software que el mismo Ministerio de la Protección Social diseñó para calificar la prueba y obtener puntajes transformados para su respectivo análisis e interpretación y la presentación de las recomendaciones a la gerencia de Propais.

10.3 ETAPA III RECOMENDACIONES



11. FUENTES

La fuente primaria de este trabajo investigativo son los colaboradores de Propais a los cuales se les aplicarán los cuestionarios para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

Empleados y Contratistas de apoyo técnicos y auxiliares

Directivos y Coordinadores

Fuentes Bibliográficas en materia de riesgo psicosocial

Legislación colombiana en materia de Salud y Seguridad en el trabajo

Organización Mundial de la Salud

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España

Biblioteca de documentación ARL SURA

Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial elaborada por la Universidad Pontificia Javeriana y aprobada para aplicación por el Ministerio de Protección Social, los siguientes instrumentos:

Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).

12. RECURSOS

Tabla 1: Recursos requeridos para la investigación

Actividad		Valor por Mes
A. Persona		
	Honorarios 1 meses Lilibeth Sanchez	\$1.000.000
	Honorarios 1 meses Stefany Rativa	\$1.000.000

	Honorarios 1 meses Claudia Neira	\$1.000.000
B. Equipos		
	Computador	\$ 100.000
	Internet	\$ 120.000
	Impresora	\$ 100.000
C. Viajes		
	Tiquetes (un investigador de otra ciudad, se va a manejar por Skype)	\$0-
	Transporte interno (dos investigadores locales)	\$ 200.000
C. Material		
	Papel	\$ 10.000
	Tinta	\$ 70.000
	Fotocopias	\$ 10.000
D. Sede		
	Arrendamiento espacio	\$ 100.000
	Agua	\$ 50.000
	Luz	\$ 50.000
	Teléfono	\$ 50.000
	Imprevistos	\$ 140.000
	TOTAL PRESUPUESTO	\$4.000.000

Resultados esperados: Lograr con los recursos presupuestados realizar la medición de riesgo psicosocial intralaboral y actividades de prevención a Propais.

14. CARACTERISTICAS DE LA APLICACIÓN

El proceso de aplicación de la batería se realizó a una muestra de 16 empleados de un total de 69 colaboradores de los cuales solamente 9 personas están vinculadas como empleados es decir el 13% y el restante 67% es decir 60 están vinculados en la modalidad contratistas prestadores de servicios, la muestra es el 23% de la población total de la empresa.

La información recolectada a través de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial tiene carácter confidencial, la aplicación se llevó a cabo de forma física los días 03, 04, 05,06 y 07 de abril de 2017 con la participación de 16 personas dentro de la cual no se presentaron invalidaciones, se realizó una socialización uno a uno a empleados de Propais acerca del uso de los resultados y la información contenida en los cuestionarios.

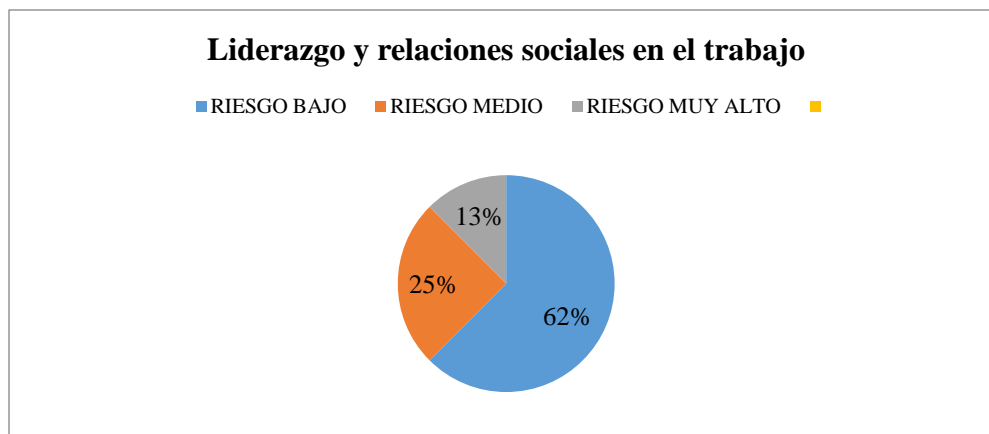
Como el objetivo fundamental del presente es la medición del riesgo intralaboral se escogieron los formatos de dicho riesgo tipo a y b con el fin de ser aplicados según el caso buscando dejar factores extrínsecos a la organización fuera de la medición.

El 50% de la muestra son hombre y el otro 50% de la muestra son mujeres se aplicó el cuestionario tipo A al 50% de la muestra y al restante 50% la forma B, el rango de edad oscila entre los 22 a los 54 años donde 18,75% están entre los 20 y 30 años de edad, el 25% entre los 31 a 40 años y el 37,5 % de la muestra corresponde a personas de entre 41 a 50 años y el 18,75% a mayores de 50 años, en cuanto a antigüedad dentro de la compañía el 25% del personal a quienes se les aplico el cuestionario tienen de 1 a 3 años de antigüedad, el 25% de 4 a 6 años , el 31,25% del personal de 7 a 10 años y el 18,75 más de 10 años por lo que se evidencia un nivel de rotación bajo y buena estabilidad laboral, en cuanto a la vinculación laboral solamente el 31,25% del personal que se incluyó en la muestra está vinculado por nomina el restante se encuentra a través de la vinculación de prestación de servicios lo que se percibe como falta de garantías laborales en cuanto a seguridad social y nivel de retribución y acompañamiento.

En cuanto a la aplicación de los dos tipos de formatos de riesgo intralaboral:

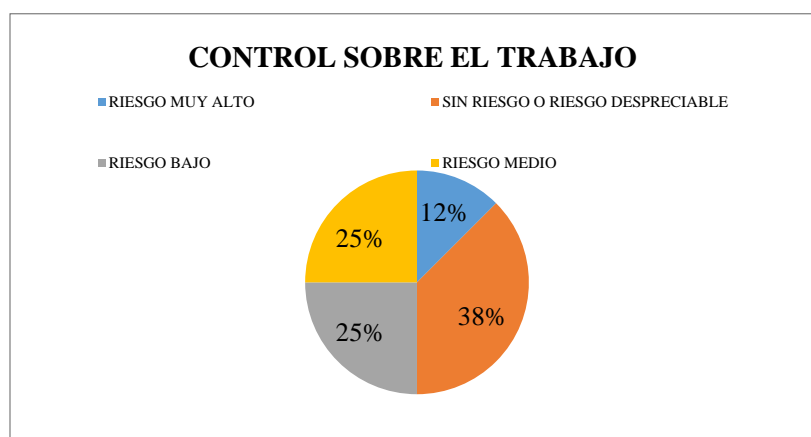
FORMA A	Cargos de jefatura y nivel profesional
	personas con personal a cargo responsables , supervisores
	Personal profesional calificado con cierto grado de autonomía
FORMA B	Persona de nivel asistencial, auxiliares con menor nivel de autonomía

15. RESULTADOS BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL RESULTADOS FORMA A



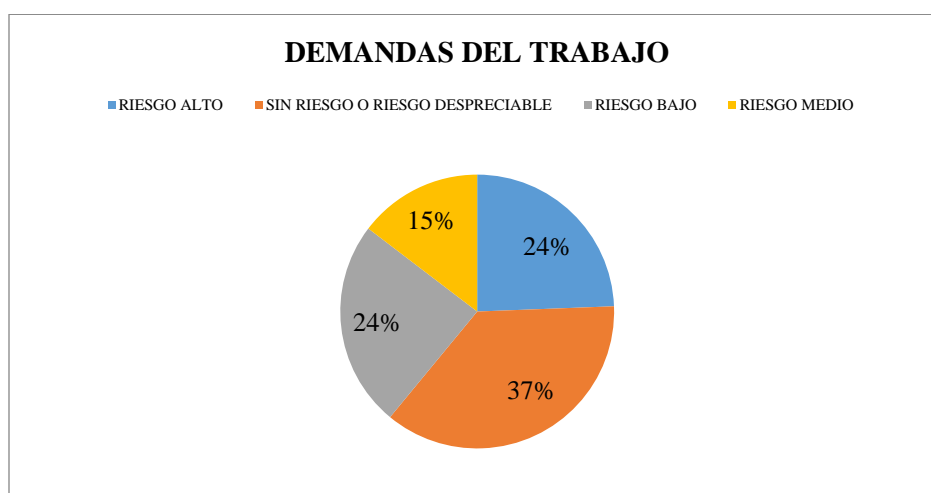
Grafica 1: Dimensión: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma A.

Observando lo anterior a nivel general la dimensión de **liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**, que alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área tiene un riesgo bajo es decir; no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas.



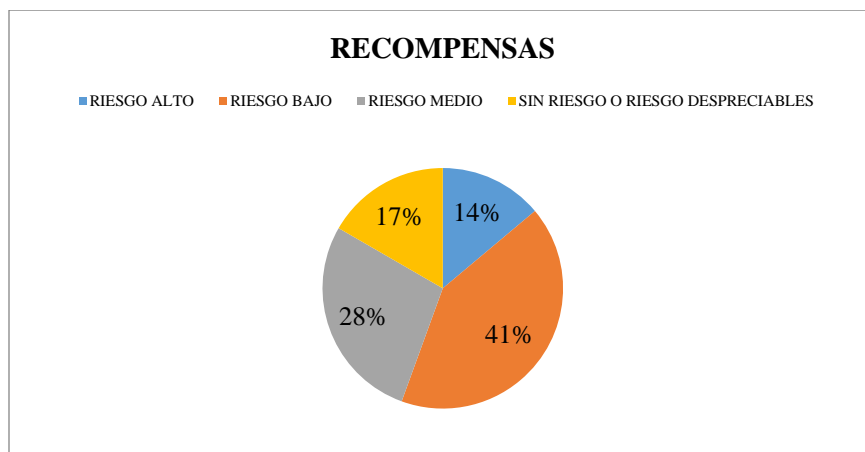
Grafica 2: Dimensión: control sobre el trabajo forma A.

El control sobre el trabajo es la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo, en este caso se puede observar en la gráfica que el riesgo que sobresale es aquel sin riesgo o riesgo despreciable que se puede entender como la ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.



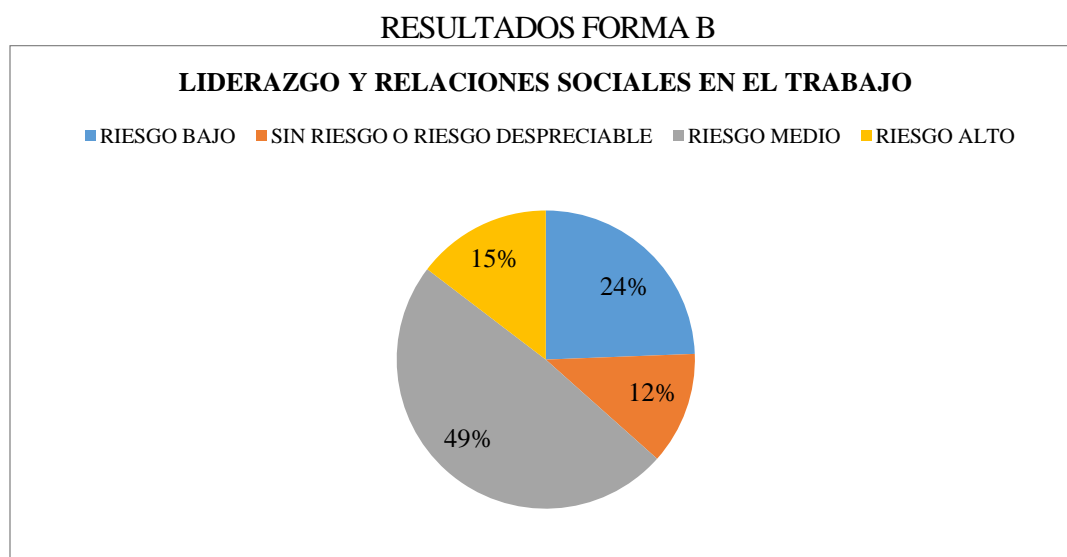
Grafica 3: Dimensión: demandas del trabajo forma A.

Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo, de igual manera en esta dimensión el riesgo sin riesgo o riesgo despreciable tiene el mayor puntaje lo que quiere decir que hay ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.



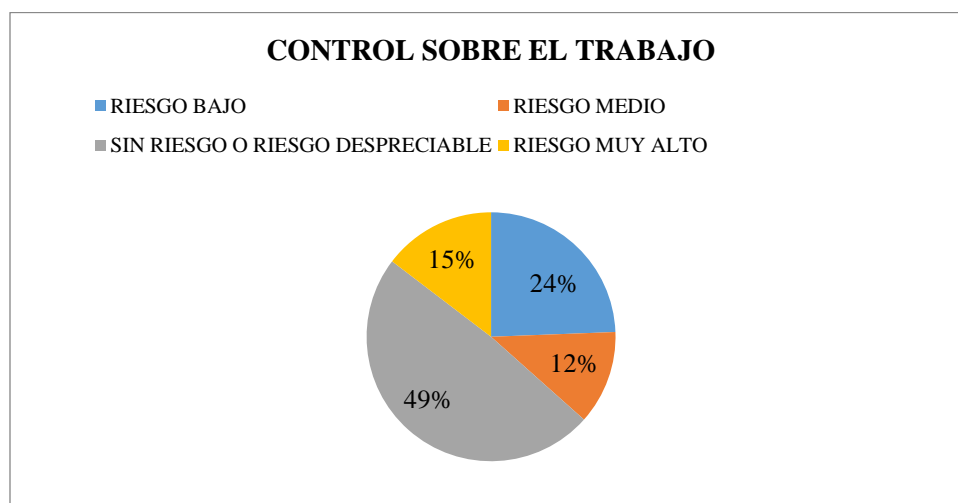
Grafica 4: Dimensión: recompensa forma A.

Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización, de igual manera en esta dimensión existe ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.



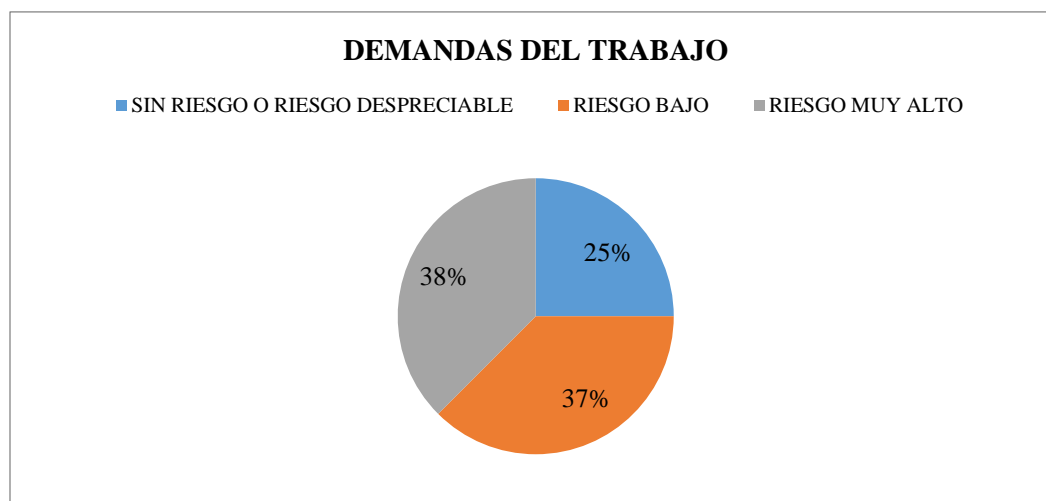
Grafica 5: Dimensión: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma B.

Se puede ver en la gráfica que el riesgo medio prevalece en esta muestra, es decir riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.



Grafica 6: Dimensión: control sobre el trabajo forma B.

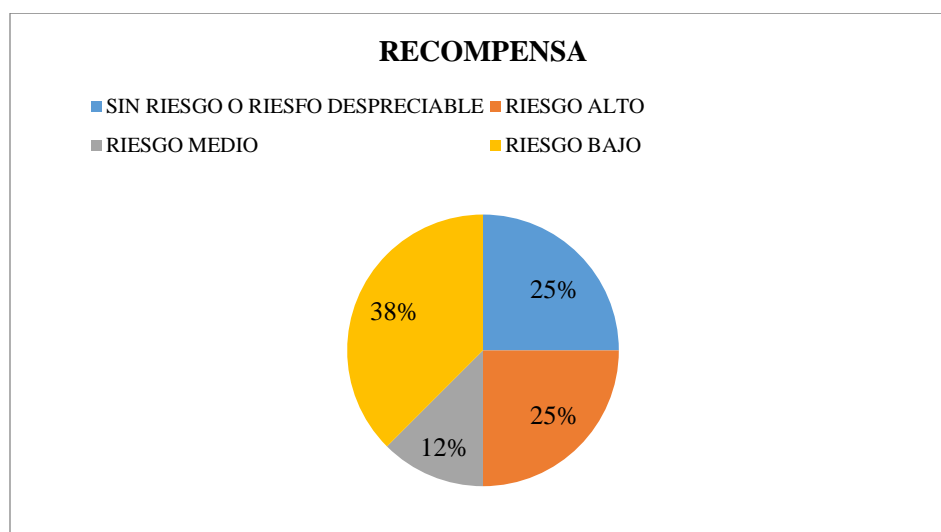
Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.



Grafica 7: Dimensión: demandas del trabajo forma B.

Aunque en la gráfica se observa muy poca diferencia entre el riesgo alto y el riesgo bajo es importante tener en cuenta que en esta dimensión el nivel de riesgo muy alto nos muestra la posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés por esto las dimensiones y dominios que

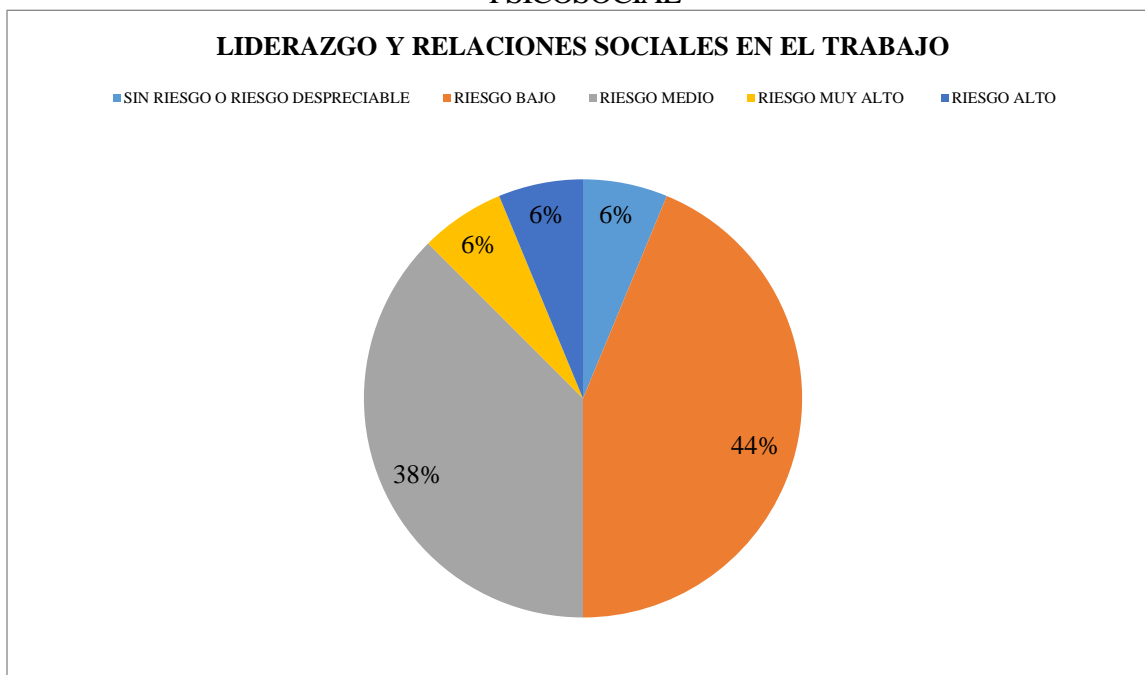
se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.



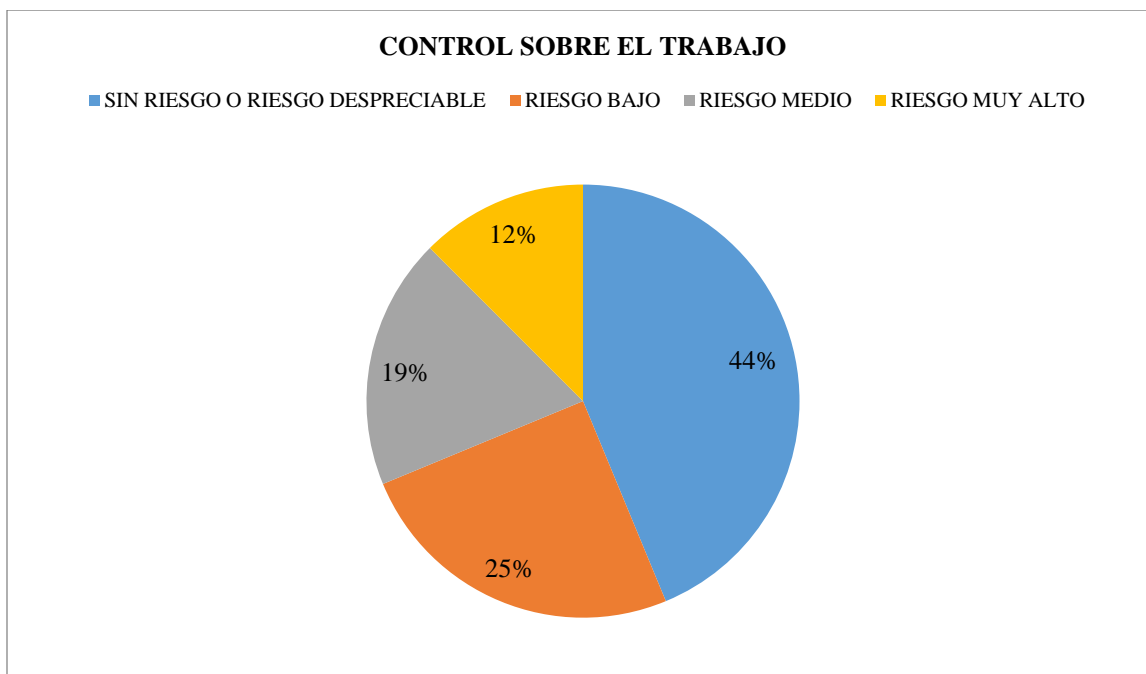
Grafica 8: Dimensión: Recompensa forma B.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas.

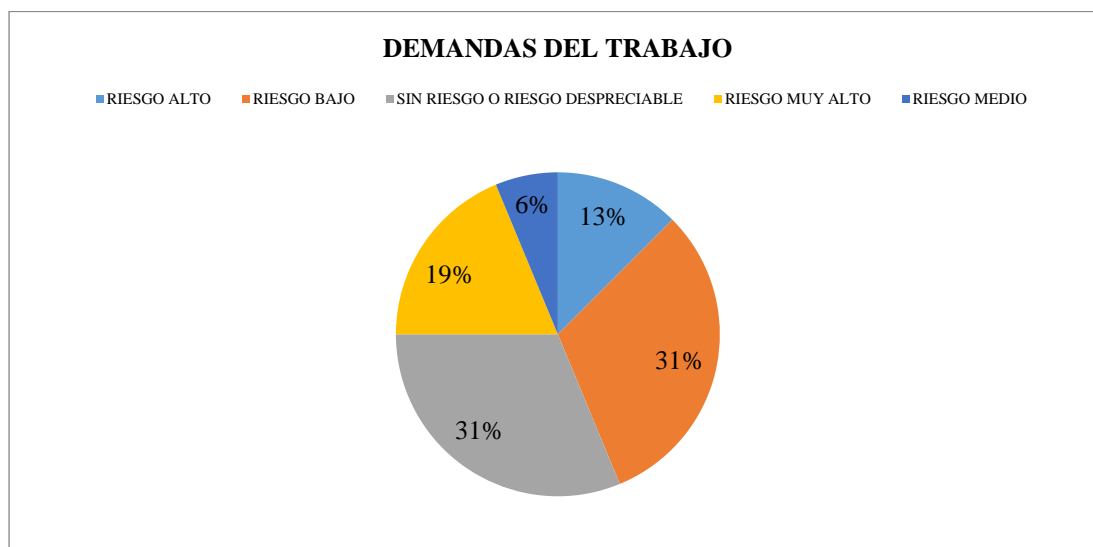
RESULTADOS GENERAL FORMA A Y B DEL CUESTIONARIO INTRALABORAL DE RIESGO PSICOSOCIAL



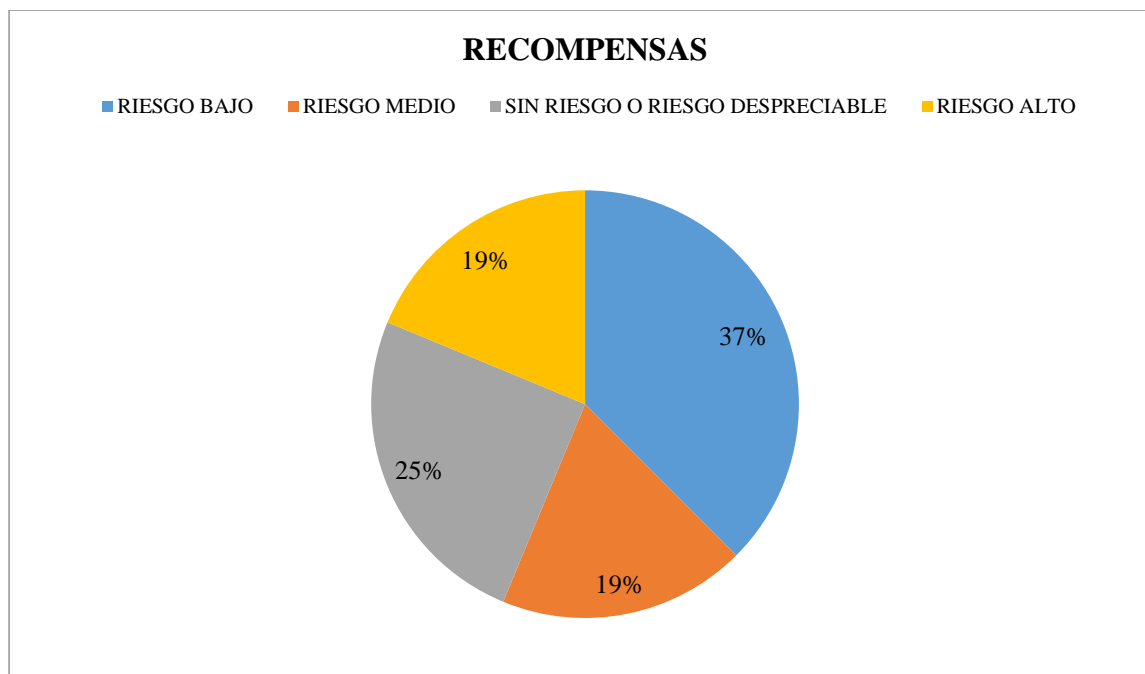
Grafica 9: Dimensión: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo general forma A y B.



Grafica 10: Dimensión: control sobre el trabajo general forma A y B.



Grafica 11: Dimensión: demandas del trabajo general forma A y B.



Grafica 12: Dimensión: recompensa general forma A y B.

16. CONCLUSIONES

En los resultados anteriores se puede evidenciar que las dimensiones: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa que hacen parte de las condiciones intralaborales, entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, no afectan tanto a los jefes y profesionales, como si resultado ser para los auxiliares u operarios.

También se puede evidenciar que para los auxiliares u operarios existe un riesgo medio en cuanto al liderazgo y relaciones sociales en el trabajo lo que quiere decir que se puede estar viendo afectada la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y que abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, el apoyo social y los aspectos emocionales, como la cohesión.

De esta misma forma para los auxiliares u operarios se evidencia que las demandas del trabajo también presentan un riesgo muy alto con el 38% a diferencia del riesgo bajo con el 37% la

diferencia no es significativa para decir que estas demandas que se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo, que pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo están generando cierto grado estrés en la muestra.

A nivel general se puede decir que el riesgo es bajo para que las condiciones intralaborales generen estrés laboral a los empleados de Propais, sin embargo como se puede evidenciar en cada una de las gráficas el riesgo medio, alto o muy alto no se encuentran ausentes pues están presentes de alguna manera en todas las dimensiones con un algún porcentaje y este puede desencadenar estrés laboral si no se interviene a tiempo.

Como resultado significativo las condiciones intralaborales afectan más los auxiliares y operarios que a los jefes y profesionales, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo como también las demandas del trabajo son las dimensiones que más generan estrés a los auxiliares u operarios.

17. RECOMENDACIONES

- De acuerdo con los resultados de aplicación de la batería de riesgos psicosociales en la empresa Propais en el factor intralaboral se requiere implementar el sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo psicosocial donde se incluyan los siguientes factores:

El informe de condiciones de salud de los trabajadores (exámenes de ingreso, periódicos y de egreso) con énfasis osteomuscular, cardiorrespiratorio, nervioso y del aparato digestivo ya que son estos sistemas los que sufren mayor afectación al estrés.

Correlación entre los resultados de riesgo psicosocial intralaboral con los indicadores de ausentismo, incapacidad y la información relacionada a accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Indicador de rotación de personal

- Se recomienda complementar la batería con la medición de riesgos extra laborales con el fin de obtener la información completa de factores de riesgo psicosocial que están generando estrés en los empleados.

- Por otra parte la realización de análisis de puestos de trabajo desde el factor de riesgo psicosocial como instrumento validado de la batería de riesgo psicosocial con el fin de establecer más a profundidad los factores intralaborales en las dimensiones de riesgo alto como demandas del trabajo y relacionamiento y liderazgo.
- La realización de grupos focales en donde se brinde a los trabajadores exponer su vivencia de forma regulada permitiendo evidenciar la subjetividad de las labores cotidianas a través de canales de comunicación directa con la gerencia que permita evidenciar las percepciones de los empleados frente a los factores que puntuaron como de alto riesgo como el relacionado a las demandas del trabajo y el liderazgo.
- La inclusión del riesgo psicosocial en la matriz de riesgos de la empresa Propais así como en su plan de trabajo con el uso de los proveedores calificados que brinda la reinversión de la aseguradora de riesgos laborales.
- Incluir en el plan de capacitación temas como: hábitos de higiene mental desde la perspectiva de la prevención, al persona que tiene cargos de supervisión o manejo de personal liderazgo y comunicación asertiva, estrategias de comunicación ya que el factor de riesgo en el ítem liderazgo es alto, manejo de la carga laboral para mitiga el factor demandas del trabajo.
- Generar un plan de bienestar en donde se incluyan factores como teletrabajo, flexibilización de jornada laboral, actividades de recreación para empleados y su núcleo familiar, celebración de fechas especiales etc.
- Para fortalecer el factor de reconocimiento es recomendable estructurar un programa de incentivos monetarios y reconocimiento no monetarios asociado a la evaluación de desempeño.
- Realizar programas de prevención del riesgo ergonómico y fomentar las pausas activas para la promoción y prevención del agotamiento postural.

REFERENCIAS

- Ansoleaga E, Castillo A. Riesgo psicosocial laboral y patología mental en trabajadores de hospital. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* 2011; 29(4): 372-379.
- Aranda, C., López, J. y Barraza, J., (abril-junio 2013) Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa. *Revista Colombiana de Psiquiatría*.vol.42 No.2.
- Arenas, F., y Andrade, V. (enero-junio 2013). Actores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*.vol.11 No.1 Cali.
- Arenas, F. Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología* 16 (1): 43-56, 2013.
- Becerra, F. (28 de Abril de 2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Seminario para conmemorar el día mundial de la Seguridad y la Salud en el trabajo llevado a cabo en Washington. Recuperado de: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Beltran, A. (2014). Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 – 2012. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>
- Bustillo-Guzmán M, Rojas-Meriño J, Sánchez-Camacho A, Sánchez-Puello L, Montalvo-Prieto A, Rojas-López M. Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en Hospital Universitario de Cartagena. *Duazary*. 2015 jun; 12 (1): 32 -40.

Carrión, A., Gutiérrez, A., y López, F.(septiembre-diciembre 2014). Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia. *Revista Salud Uninorte, Barranquilla vol.30 No.3.*

Carrión, M., López Francisco y Gutiérrez, A. (junio 215). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico. *Revista hacia la promoción de la Salud. vol.20 No.1.*

Castillo IY, Santana M, Valeta A, Alvis LR, Romero E. Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* 2011; 29(4): 363-371.

Decreto 1072 de 2015 Mayo 26, Presidente De La República De Colombia.

Decreto 1295 DE 1994 junio 22, Diario Oficial No. 41.405 de Junio 24 de 1994, El Ministro De Gobierno De La República De Colombia, Delegatario De Funciones Presidenciales

Decreto 1443 de 2014 Julio 31, Diario Oficial 49229 de julio 31 de 2014, El Presidente De La República De Colombia.

Decreto 2566 de 2009 Julio 07, Diario Oficial 47.404 de julio 8 de 2009, El Presidente De La República De Colombia.

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Género, Salud y Seguridad en el trabajo. Recuperado de: http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones_OIT/Anexo_OIT_3.pdf

Espinosa y Romero (julio-diciembre 2010). Cuestionario de medición de factores de riesgo psicosocial. *Revista facultad de ciencias económicas, vol.18 No.2.*

Flórez, (2014). Estrés laboral en empresas de producción. (Tesis de Maestría en gerencia de talento humano). Universidad de Manizales, Manizales- Colombia.

Fondos de Riesgos Laborales de la Republica de Colombia. (10 noviembre 2016). *Bateria de Instrumento para la evaluación del Riesgo Psicosocial*. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/noticias/351/14>

González, E. y Castillo, J. (junio 2014). Aspectos psicosociales en el análisis del trabajo aproximación a un modelo explicativo. *Revista Ciencias de la Salud vol.12* supl.1

Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales. Recuperado de:http://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf

<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd53/plan/cap1.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista (2003). *Metodología de la Investigación*. MacGraw-Hill Interamericana. México. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-Hernandez-Fernandez-Batista-4ta-Edicion>

Hespanhol, M., Aparecida, H., Garrido, J. y Alessandro. E. (diciembre 2015) Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Revista Universitas Psychol. vol.14* No.5.

Jiménez Barrero E, Caicedo Moreno S, Joven Arias RE, Pulido Gil JA. Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en la ciudad de Bogotá D.C. universidad industrial de Santander. *Salud* 2015; 47(1): 47-60

Kudazs, F.Hupke, m. (2014). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. *Revista de la agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*.(recuperado 16 Noviembre 2016) de: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Ley 1010 de 2006 Enero 23, Diario Oficial no. 46.160, de 23 de enero de 2006, Congreso de la Republica de Colombia

Ley 1616 de 2016, Diario Oficial 48680 de enero 21 de 2013, Congreso de la Republica de Colombia.

López, M., García, S. y Pando, M. (Diciembre 2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima. *Revista Ciencia & trabajo vol.16 No.51*.

Matabanchoy, S., (enero-junio 2012). Salud en el trabajo. *Revista Universidad y. salud.vol.14 No.1*.

Moreno, Iñaki. y García, Vega (oct-dic 2015). Morbilidad mental poblacional de origen laboral. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. vol.18 no.4*.

Pedraza, L., Socarrás, X., Sbrofatti, A., Bolaño, M. (2015). Factores sociodemográficos influyentes en la aparición de factores de riesgo ocupacional y extraocupacional, en una empresa fabricante de hielos de la ciudad de Santa Marta (Colombia). *Revista Psicoespacios, Vol. 9, N. 14, junio 2015, pp. 68-92*, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>

Parra, N y Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 5 (1), 59-73*.

Resolución 1016 de 1989 Marzo 31, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Republica de Colombia

Resolución 2346 de 2007 julio 11, Diario Oficial 46691 de julio 16 de 2007, El Ministerio de la Protección Social de la Republica de Colombia

Rubio, N. y Luna, J. (junio 2015). Análisis del desempeño de cuestionarios y fichas que conforman la Batería de Instrumentos utilizada en Colombia. *Revista de salud pública, vol.17. No.1*

Rodríguez, M. factores de riesgo psicosocial: ¿nuevos tiempos nuevos riesgos? *Observatorio laboral, revista venezolana.2009; 2, (3) 127- 141*.

Saldaña, C., Ramírez, E., Anaya, A. y Baeza, M. (septiembre-diciembre 2014), Evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento CTCPS-MAC-batería para el estudio de la condiciones de trabajo de carácter psicosocial- en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del sur de Jalisco (México). *Revista Salud Uninorte, Barranquilla vol.30 No.3.*

Salud mental de los trabajadores, prioridad del ministerio del trabajo. (30 Octubre 2015). Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2015/4953-la-salud-mental-de-los-trabajadores-prioridad-del-ministerio-del-trabajo-.html>

Steven, L. Lawrence, L. Murphy, J. Hurrell y Levi, L. *Enciclopedia de salud y seguridad en el Trabajo*. Capítulo, Factores Psicosociales y de Organización. Recuperado de : <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

Uribe, A., & Martínez, A. (2014). Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga. *Informes Psicológicos, 14*(1), 91-108. Artículo obtenido de los resultados del proyecto de investigación “Identificación de factores de riesgos psicosociales intralaboral en instituciones de salud nivel III de las ciudades de Cali y Bucaramanga. Código: 073-0212-3100. Grupo de investigación Productividad y Competitividad.

Suescún, J., Socarras Plaza, X., Hernández Remolina, K., Rhenals Bandera, M. (2014). Estrés laboral, factores de riesgo psicosociales extralaborales e intralaborales en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta. *Revista Psicoespacios, Vol. 8, N. 12, junio 2014, pp. 52-81, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>*

Vicente, B., Rojas, R., Saldivia, S.; Pérez, C., Melipillán, R., A, Hormazábal, N. y Pihan R. Medición de 8 factores psicosociales. *Revista chilena de neuro-psiquiatria vol.54 No.2.*

Vieco, G. y Abello, R. (mayo-agosto 2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Revista Psicología del Caribe vol.31 No.2*

Villalobos Fajardo, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. 2005.