

**Propuesta de Intervención Factores de Riesgo Psicosocial para la Población Trabajadora
de una Empresa del Sector Productivo de la Ciudad de Medellín**

Fransenith Chavarría y Rosiver Herrera Zapata

Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad ECCI

19 de agosto de 2021

Bogotá D.C.

Agradecimientos

Gracias a... Dios por permitirme una vez más mirar al cielo,

A mi familia mi apoyo incondicional,

A mi esposo, mi energía, mi conciencia,

A mi hijo, mi maestro, mi vida.

Rosiver

Agradezco a mi familia, que a través de su apoyo

me han permitido descubrir, que sin riesgo

no hay magia y este logro no sería posible.

A mi hijo que con su sonrisa evoca el amor.

Fransenith

Tabla de Contenido

	Página
Introducción	13
Título de la Investigación	14
Planteamiento del Problema	14
Pregunta de Investigación	18
Objetivos.....	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos.....	19
Justificación y Delimitación	19
Justificación	19
Delimitación del Contexto.....	21
Marco de referencia.....	22
Marco Teórico.....	22
Calidad de Vida	22
Factores Psicosociales	27
Factores Psicosociales de Riesgo	29
Características de los Riesgos Psicosociales	31
Tipos de Factores Psicosociales	33
Condiciones Intralaborales	34
Condiciones Extralaborales.....	40
Condiciones Individuales.....	42
El Estrés Laboral.....	43

Estado del Arte.....	43
Antecedentes Legales.....	50
Marco metodológico.....	54
Paradigma.....	54
Tipo de Investigación.....	54
Metodología de Investigación.....	55
Población.....	55
Muestra.....	55
Instrumentos.....	55
Consentimiento Informado.....	55
Ficha de Datos Generales.....	56
Cuestionarios.....	56
Técnica de Análisis de los Instrumentos	57
Fases de la Investigación.....	57
Criterios éticos.....	57
Cronograma	59
Presupuesto	60
Resultados	61
Caracterización Sociodemográfica	61
Análisis de Resultados	67
Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial.....	67
Análisis factores protectores.....	74
Análisis Riesgo Psicosocial por Ciudad.....	74
Análisis Psicosocial por Ítems	77
Análisis Especifico por Ítems.....	78

Conclusiones	82
Recomendaciones General para Planes de Intervención	85
Anexos	86
Entregable	86
Instrumentos Aplicados.....	93
Referencias Bibliográficas.....	123

Contenido de Tablas

Tabla1. Distribución del Personal.....	20
Tabla 2. Fecha Actividades.....	58
Tabla 3. Recursos.	59
Tabla 4. Exposición a Factores.....	66
Tabla 5. Análisis Factores Protectores.....	74
Tabla 6. Análisis Psicosocial por Ciudades.....	74
Tabla 7. Análisis Psicosocial Intralaboral.....	77
Tabla 8. Análisis Psicosocial extralaboral.....	78
Tabla 9. Planta	79
Tabla 10. Administración	79

Contenido de Figuras

Figura 1. Genero.....	61
Figura 2. Rango de edades.....	62
Figura 3. Estado civil	63
Figura 4. Nivel de estudio.....	64
Figura 5. Estrato social.....	65
Figura 6. Tipo de vivienda.....	66
Figura 7. Dominio, liderazgo y relaciones sociales	68
Figura 8. Dominio control sobre el trabajo.....	69
Figura 9. Dominio demandas del trabajo	70
Figura 10. Reconocimiento y compensación	72
Figura 11. Dominio extralaboral	72
Figura 12. Porcentajes Niveles de Estrés.....	73
Figura 13. Intralaboral	75
Figura 14. Extralaboral.....	76
Figura 15. Estrés	76
Figura 16. Cuestionario Intralaboral Forma A.....	93
Figura 17. Cuestionario Intralaboral Forma A.....	94
Figura 18. Cuestionario Intralaboral Forma A.....	95
Figura 19. Cuestionario Intralaboral Forma A.....	96

Figura 20. Cuestionario Intralaboral Forma A.....	97
Figura 21. Cuestionario Intralaboral Forma A.....	98
Figura 22. Cuestionario Intralaboral Forma A.....	99
Figura 23. Cuestionario Intralaboral Forma A.....	100
Figura 24. Cuestionario Intralaboral Forma A.....	101
Figura 25. Cuestionario Intralaboral Forma A.....	102
Figura 26. Cuestionario Intralaboral Forma A.....	103
Figura 27. Cuestionario Intralaboral Forma B.....	104
Figura 28. Cuestionario Intralaboral Forma B.....	105
Figura 29. Cuestionario Intralaboral Forma B.....	106
Figura 30. Cuestionario Intralaboral Forma B.....	107
Figura 31. Cuestionario Intralaboral Forma B.....	108
Figura 32. Cuestionario Intralaboral Forma B.....	109
Figura 33. Cuestionario Intralaboral Forma B	110
Figura 34. Cuestionario Intralaboral Forma B.....	111
Figura 35. Cuestionario Intralaboral Forma B.....	112
Figura 36. Cuestionario Intralaboral Forma B.....	113
Figura 37. Cuestionario de Factores Extralaborales.....	114
Figura 38. Cuestionario de Factores Extralaborales.....	115
Figura 39. Cuestionario de Factores Extralaborales.....	116

Figura 40. Cuestionario de Factores Extralaborales.....	117
Figura 41. Cuestionario para la Evaluación del Estrés	118
Figura 42. Ficha de Datos Generales.....	119
Figura 43. Ficha de Datos Generales.....	120
Figura 44. Ficha de Datos Generales.....	121
Figura 45. Ficha de Datos Generales.....	122

Glosario

El presente glosario tiene como base la Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

- **Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- **Carga mental:** Demanda de actividad cognitiva que involucra la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoactivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe cumplir. Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están asistentes al realizar una labor dirigida a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- **Dimensión:** agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce diecinueve (19) dimensiones¹ o factores psicosociales intralaborales, reunidos en cuatro dominios.
- **Dominio:** conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

- **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- **Factor protector psicosocial:** Entornos de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. Frecuencia de presentación: uno de los dos criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial, que se refiere a la cantidad de veces que se presenta la condición riesgosa. Intensidad: es uno de los dos criterios para valorar el factor de riesgo psicosocial. Alude a la carga o peso del factor de riesgo representado por el potencial de daño que genera la exposición, el cual se estima mediante la identificación y análisis que realiza el experto de los efectos más probables, en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral o familiar del trabajador. Puesto de trabajo: conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que caracterizan la realización de un trabajo particular en una empresa; de igual forma, contempla el espacio físico donde se lleva a cabo y su jornada habitual. Un puesto puede ser ocupado por uno o más trabajadores.
- **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado Trabajo: Toda actividad humana gratificada o no, dedicada a la fabricación, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- **Triangulación de fuentes:** consiste en utilizar las respuestas de varios trabajadores (titulares del puesto, jefes, representantes de salud ocupacional o de recursos humanos, etc.) para evaluar el riesgo psicosocial que representan las condiciones intralaborales.
- **Triangulación de método:** se trata de utilizar diversas técnicas de recolección de información (revisión documental, observación, entrevista, etc.) para evaluar el riesgo psicosocial que representan las condiciones intralaborales.

- **Triangulación:** forma de aproximarse a una situación o fenómeno en estudio, que busca obtener información de diversas fuentes o métodos de recolección de datos, con el fin de comprender mejor la situación que se evalúa.
- **Valoración del factor de riesgo:** estimación de la carga o peso que tiene el factor psicosocial para causar riesgos en la salud y afectaciones negativas en la vida social, familiar y laboral del trabajador, la cual está determinada por la frecuencia de presentación y la intensidad de la exposición.

Introducción

La constante dinámica de las empresas y las exigencias a las que están expuestas los trabajadores han conllevado sufran un sin número de enfermedades causadas en muchas ocasiones por las demandas propias de las tareas que realizan, es por esta razón que las Organizaciones deben promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos desarrollada en cada empresa.

La organización internacional de trabajo [OIT] define en 1984 los factor de riesgo como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento en el medio ambiente de trabajo donde se ha identificado por varios estudios una serie de factores psicosociales potencialmente negativos. Tales factores son: la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico. (Fernández, 2012).

La identificación factores de riesgo psicosociales toma fuerza en las últimas décadas convirtiéndose en un elemento fundamental para la seguridad y la calidad de vida laboral debido a que son factores reales, y probablemente cada vez lo sean más debido a la creciente importancia de los factores organizacionales en la estructura del trabajo y de las organizaciones

Propuesta de Intervención Factores de Riesgo Psicosocial para la Población Trabajadora de una Empresa del Sector Productivo de la Ciudad de Medellín

Planteamiento del Problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), periódicamente está realizando publicaciones, sobre temas alusivos al riesgo psicosocial y advierte sobre los peligros para las economías emergentes ya que se pueden ver comprometida su productividad y rentabilidad, si el bienestar emocional de sus empleados no es óptimo. (Cedeño, 2016); es muy importante considerar que los factores de riesgo psicosocial son un elemento determinante dentro de las organizaciones ya que pueden impactar de tal manera que se pueden transformar en un factor de riesgo para los trabajadores y convertirse incluso en enfermedades derivadas del estrés laboral ocasionando lesiones físicas, psicológicas, accidentes, incapacidades, ausentismo, afectaciones en su entorno social y familiar.

En las diferentes investigaciones sobre los factores psicosociales se han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de autoridad y de desarrollo en el trabajo, la ausencia de apoyo social y calidad de liderazgo, las escasas compensaciones o la doble presencia, pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares, es por esto que el abordaje del riesgo psicosocial se ha venido trabajando a partir de la ampliación del concepto de salud donde se le da prioridad al bienestar y se tienen en cuenta elementos como la prevención y promoción de la salud, medicina preventiva y la higiene del trabajo, siendo estos aspectos sumamente importantes en la prevención de los riesgos; es necesario señalar que cuando se tiene mayor conocimiento en torno a las problemáticas que trae consigo el no abordaje de los factores de riesgo psicosocial y el impacto directo sobre la salud de los trabajadores y como se pueden transformar en un factor de riesgo para los trabajadores y convertirse incluso en enfermedades derivadas del estrés laboral ocasionando lesiones físicas, psicológicas,

accidentes, incapacidades, ausentismo, afectaciones en su entorno social y familiar, se crea una mayor conciencia legislativa y metodológica en torno a la prevención de riesgos laborales (Ministerio de la Protección Social, 2004). La Resolución 2646 de 2008 define los llamados factores de riesgo psicosocial como “(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales y extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

El Ministerio de la Protección Social establece 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 determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Las investigaciones sobre los factores psicosociales han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo, las escasas compensaciones o la doble presencia, pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares. La Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación y origen de patologías causadas por el estrés ocupacional, esta batería fue diseñada por el Ministerio de la Protección Social (2010) el cual refiere que la batería posee un grupo de herramientas validadas y confiables que pueden emplear las empresas y los líderes del proceso de Salud Ocupacional, para la identificación de los factores de riesgos psicosociales laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de diversas actividades económicas y ocupacionales.

El propósito de esta batería es reconocer y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales en una población trabajadora que se encuentre activa. Con

respecto al modelo de análisis de los factores psicosociales, esta batería tuvo como referencia la definición de factores psicosociales expresada en la Resolución 2646 de 2008 para la construcción de sus instrumentos. (Ministerio de la Protección Social, 2010), dado que en esta normatividad se expresan tres tipos de condiciones para estos factores: condiciones intralaborales, condiciones extralaborales y condiciones individuales. Cabe destacar que la aplicación de la batería permite obtener información significativa de los empleados, tales como datos socio-demográficos y ocupacionales, así como determinar la existencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaborales. Además, revela el grado de riesgo en cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto (Ministerio de la Protección Social, 2010).

En Colombia, el último informe del Ministerio del Trabajo sobre enfermedad mental aporta altas tasas de depresión, ansiedad, conductas adictivas, entre otras; sin embargo, los datos relacionados con el trabajo no fueron objeto de estudio o publicación, pero se estima, a partir de otras experiencias como las europeas, que existe una alta prevalencia de trastornos mentales asociados al trabajo.

Continuando con las estadísticas, la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, muestra que los Factores de Riesgo Psicosocial ocupan el segundo lugar de prevalencia, después de los ergonómicos. Así mismo, entre el 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir estrés relacionado con el trabajo.

La emoción es definida, desde un aspecto fisiológico, cuando una situación o estímulo sea interno o externo, tiene la capacidad de generar una reacción corporal con respuestas involuntarias: cambios en el ritmo cardíaco, respiratorio, aumento en la sudoración, cambios de tensión muscular, sequedad en la boca, presión sanguínea. (Citado por Torres G., Idier A., Ballesteros M., Manuel. 2015).

Las nuevas formas de contratación, las demandas emocionales del trabajo, los periodos laborales con tiempos limitados, el pobre balance entre el trabajo y la vida familiar, están entre los temas a tratar en las proyecciones de los expertos sobre los riesgos psicosociales laborales relacionados con la salud y la seguridad que deberán ser objeto de atención en los años siguientes.

En particular, las demandas emocionales hacen referencia específica a las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de las tareas a cumplir, que tienen la capacidad de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador; es algo que se hace evidente en entidades de servicios, en donde los colaboradores son susceptibles de encontrarse con un trato negativo, descalificador o exigente por parte de otras personas al cumplir con las labores inherentes a su quehacer cotidiano.

Aunque no existe una teoría única que explique la manera como se ve afectada la persona por las demandas del trabajo, en particular resulta útil la propuesta de Monte y Peiró (1997, citado por Oramas y Marrero, 2007), que muestran una perspectiva desde la cual el trabajo con los recursos psicológicos individuales para el afrontamiento de las demandas laborales - entre las que se encuentran las demandas emocionales particularmente asociadas con la labor diaria - muestran un resultado positivo en términos del bienestar para las personas.

De no contar con las estrategias efectivas para el manejo de estas situaciones, el trabajador entra en riesgo no solo de vincularse emocionalmente en una relación de tensión, sino también de afectar el servicio que presta, además de desarrollar a mediano plazo una serie de síntomas asociados con el estrés, impactando ello no solo en su desempeño, sino en sus condiciones de salud mental y bienestar general.

Se deben generar espacios donde las personas puedan identificar las condiciones que determinan las emociones, así como estrategias de afrontamiento más efectivas para dicha exigencia. Lo anterior se convierte en un factor fundamental en el abordaje del cuidado de la salud mental de los trabajadores en su ambiente laboral; todo con miras al mantenimiento de la

eficiencia en su desempeño, así como de la percepción de bienestar de las personas en su ambiente de trabajo.

De esta manera, al desarrollar herramientas psicológicas de afrontamiento ante las exigencias emocionales que el empleado debe sortear como parte de su trabajo, se fortalecerán los factores protectores en los entornos de trabajo, para hacer de dichos ambientes, lugares donde se enfoque la atención a una mejor calidad de vida laboral.

Por lo anterior la propuesta de este estudio es identificar los factores de riesgos psicosocial, de la población trabajadora del sector productivo de la ciudad de Medellín las posibles afectaciones intralaborales, extralaborales que se puedan presentar en el desarrollo de sus funciones con el fin de prevenir futuras enfermedades laborales y accidentes de trabajo que generen sobrecostos a la organización o afectaciones en el ámbito social, familiar o personal de los colaboradores.

Pregunta de Investigación

¿Cómo diseñar la propuesta de intervención de acuerdo a los factores de riesgo psicosocial encontrados en la población trabajadora del sector productivo de la ciudad de Medellín?

Objetivos

Objetivo General

Realizar una propuesta de intervención sobre el nivel de exposición a Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral a los que están expuestos los colaboradores de la empresa con el fin de generar una propuesta de intervención según los hallazgos encontrados.

Objetivos Específicos

- Identificar las características socio demográficos y ocupacionales en la población trabajadora de una empresa del sector productivo de la ciudad de Medellín.
- Identificar el nivel de riesgo psicosocial presente en la empresa
- Realizar una propuesta de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos al área de salud y seguridad en el trabajo de la Empresa.

Justificación y Delimitación de la Investigación

Justificación

Los riesgos psicosociales se refieren a los distintos factores que generan una alteración en el ámbito laboral y personal de los trabajadores, afectando su desempeño y motivación laboral. La interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción de su labor y las condiciones de la organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal externa pueden influir en la salud y seguridad en el trabajo, siendo uno de los factores más importantes dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015. Y lo es tanto por el impacto que tiene dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales, como por la complejidad que implica el definirlo, medirlo y evaluarlo.

En el año 2008, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 2646 por la cual: “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 estrés ocupacional”.

La norma contiene cinco capítulos. En el primero de ellos se consignan las definiciones, el objeto de la Resolución y su ámbito de aplicación. Allí se determina que su cobertura se

extiende a todo tipo de organizaciones y cubija a todo tipo de trabajadores, sin importar su forma de contratación.

También se definen los riesgos psicosociales como aquellas “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.”

Por lo tanto, es obligatorio que las empresas realicen el diagnóstico y posterior intervención de los riesgos psicosociales, esto permiten tener una visión respecto de las diversas condiciones implicadas en el trabajo, que pueden constituirse tanto en factores protectores o de riesgo para la salud de las personas, los equipos de trabajo y las organizaciones.

Del mismo modo, la medición nos permite generar orientaciones y abordajes específicos de estos factores, como futuras especialistas.

El tema de investigación busca ayudar a la empresa a cumplir con los requisitos legales exigibles por la reglamentación Colombiana, bajo el sistema de seguridad y salud en el trabajo, mediante la aplicación de la encuesta diseñada por el Ministerio de Trabajo para dicho fin, efectuando el análisis de riesgo al que están expuestos los trabajadores del área de producción; de este modo realizando una propuesta de actividades necesarias para intervenir los factores de riesgo encontrados, lo que permitirá una adecuada interacción entre los trabajadores y las demandas propias del trabajo.

La propuesta de intervención permitirá fortalecer aquellos aspectos que pudiesen fomentar el bienestar y la salud siendo primordial desarrollar acciones para disminuir y controlar este tipo de riesgos.

Delimitación del Contexto

La empresa donde se realizó la encuesta de Riesgo psicosocial pertenece al sector industrial, su planta principal está ubicada en Itagüí Antioquia, en 1977 incursionando en la fabricación de productos químicos para la industria y el sector agro-industrial, siendo su primer producto el Fosfato Trisódico, con el tiempo incorpora nuevos productos como Sulfato de Zinc, sulfato Ferroso, Nitrato de Sodio, Fosfato Disódico, derivados del Zinc con la fabricación de Óxido de Zinc sello oro y sello blanco y Sulfato de Cobre.

En 1997 respondiendo al crecimiento de la demanda, se inaugura una nueva planta en el municipio de Soledad, Atlántico y su oficina de distribución y ventas en la ciudad de Cota, Cundinamarca.

El presente estudio se realizó a la totalidad de personal distribuido de la siguiente manera

Tabla 1

Distribución del Personal

Agrupaciones por sede	Número de participantes
COTA	3
ITAGUI	48
NR	1
SOLEDAD	53
TOTAL PARTICIPANTES	105

Fuente: Elaboración Propia

Marco de Referencia

Marco Teórico

Calidad de Vida

Según Campbell (1981) el término calidad de vida fue inicialmente utilizado en la época de la segunda guerra mundial para hacer referencia a la percepción que tenían las personas en relación a si tenían una buena vida o si se sentían financieramente seguras. Pese a esto, fue realmente en los años sesenta que este término llamó la atención de investigadores científicos en ciencias sociales, quienes se dieron a la tarea de recolectar datos e información socioeconómica, nivel educativo y tipo de vivienda; estas primeras investigaciones con respecto al tema fueron limitadas ya que dejaron de un lado el estudio de indicadores y variables psicológicas tales como: bienestar, satisfacción, felicidad, estado de salud y salud mental. (Medina & Mar, 2018).

Según Campbell (1981) el término calidad de vida fue inicialmente utilizado en la época de la segunda guerra mundial para hacer referencia a la percepción que tenían las personas en relación a si tenían una buena vida o si se sentían financieramente seguras. Pese a esto, fue realmente en los años sesenta que este término llamó la atención de investigadores científicos en ciencias sociales, quienes se dieron a la tarea de recolectar datos e información socioeconómica, nivel educativo y tipo de vivienda; estas primeras investigaciones con respecto al tema fueron limitadas ya que dejaron de un lado el estudio de indicadores y variables psicológicas tales como: bienestar, satisfacción, felicidad, estado de salud y salud mental. Para el año de 1977 Shaw Define “la calidad de vida de manera objetiva y cuantitativa, diseñando una ecuación que determina la calidad de vida individual: $QL=NE \times (H+S)$, en donde NE representa la dotación natural del paciente, H la contribución hecha por su hogar y su familia a la persona y S la contribución hecha por la sociedad, seguido a este Hornquist (1982) una manera más subjetiva se refiere a esta como la satisfacción de necesidades en las esferas

física, psicológica, social, de actividades, material y estructural, Opong (1987) por su parte reduce el concepto de CV a Condiciones de vida o experiencia de vida; ya para la época de los noventas varios autores optan por relacionar calidad de vida con el término bienestar, (Medina & Mar, 2018).

Calidad de Vida Relacionada con la Salud

La calidad de vida (CV) es un constructo multidimensional que incluye el estado de salud física y mental, los estilos de vida, vivienda, satisfacción en los lugares de estudio y trabajo, situación económica y es uno de los indicadores de bienestar de la población. El concepto surgió en Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial, inicialmente con medición de datos objetivos, sin que éstos lograran explicar por completo la variación de la CV individual (2). Posteriormente, algunos psicólogos hallaron que la CV no solo variaba por factores objetivos sino también por las interpretaciones subjetivas que hacían las personas de sí mismas, e identificaron que algunos indicadores como la satisfacción con la vida y la felicidad, tienen mayor impacto en la CV que los factores objetivos por sí solos. Fue así como se acuñó el concepto Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS). (Cáceres-Manrique et al., 2018).

Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral (CVL), da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene salario, etc.), como en sus condiciones subjetivas (la forma como vive el trabajador). Es así como la dimensión objetiva del entorno del trabajo corresponde a todas aquellas condiciones que componen el medio ambiente laboral, es decir, funciones, normatividad, procedimientos, reglamentación, organización del trabajo, horarios, salarios, jornadas de trabajo, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral, contenido del puesto, etc., aspectos de la calidad de vida laboral que están sujetos a las características de las condiciones del trabajo, identificando así lo objetivable de la realidad laboral. Por otra parte, se encuentra la dimensión subjetiva, la cual hace referencia a la

construcción social que realizan los trabajadores de un mismo contexto organizacional; es decir, comprende las experiencias y percepciones individuales y colectivas, de orden laboral, que generan realidades comunes a un mismo entorno de trabajo (Blanch, 2003; Peiró, 2004; Segurado & Agulló, 2002). Desde esta perspectiva, Peiró y Prieto (1996) afirman que la calidad de vida laboral hace referencia a las percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional, sin dejar de lado que es considerada como realidad subjetiva.

Al referirse a la calidad de vida laboral es importante resaltar la relación existente entre ésta y los riesgos psicosociales, ya que a través de la promoción de la salud y prevención de los factores de riesgos psicosociales aumenta el bienestar y desarrollo integral del trabajador, generando la satisfacción laboral requerida por las personas en su entorno de trabajo. Es así como el Ministerio de la Protección Social (2008) define los riesgos psicosociales “como todos aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador, que en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de los mismos” (Garrido-Pinzón et al., 2011).

Salud: Un Recorrido Conceptual

No hay un concepto de salud, único y universal, estos dependen de los contextos, las personas, como también de las épocas, el cual se ha construido las conceptualizaciones que se conocen. La salud es un tema frecuente en nuestras conversaciones. Sin embargo y a pesar de la asiduidad con que usamos el término, pocas veces hemos reflexionado sobre su significado. Como cualquier otro concepto, la salud es una construcción mental que realizamos para acercarnos al mundo que nos rodea y es válida mientras nos sirve para encontrar una explicación a lo que percibimos. (Gavidia Catalán & Talavera Ortega, 2012). Un concepto muy presente actualmente es el de “La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el documento sobre su constitución del año 1946, afirma que la salud desde ese momento dejó de considerarse solamente ausencia de enfermedad, para convertirse en un estado de bienestar a

nivel global, en el que se tienen en cuenta otros aspectos del ser humano aparte de lo físico, como son los mentales y sociales, por lo cual se podría decir que en caso de que alguno de estos tres aspectos fallara, no se puede asegurar que el individuo esté sano.

Lo anterior, supone la importancia de comprender al ser humano desde todas sus dimensiones. (Medina & Mar, 2018).

También se puede mencionar la salud desde el contexto sociológico que “Está configurado por la sociedad como un todo integrado y busca la comprensión y la actuación sobre toda la sociedad, en conjunto. En este contexto se tiende a entender la salud de los individuos como un estado en el que puedan funcionar eficazmente para desarrollar su “rol” social. La salud será una condición necesaria para el cumplimiento de las expectativas sociales y se buscan las condiciones necesarias para ello. (Gavidia Catalán & Talavera Ortega, 2012).

El concepto de la salud, en este “contexto ideal y utópico está influido por las ideas acerca de la felicidad plena y la calidad integral de vida. Puede llegar a incluir todo tipo de deseos y aspiraciones humanas, incluso las potencialidades superiores y las realizaciones más espirituales. (Gavidia Catalán & Talavera Ortega, 2012).

Es interesante también mencionar definiciones como las de Pedro Lain Entralgo (1984), quien manifiesta que para hablar de salud es necesario partir de algunos criterios, como los morfológico, en los que el médico a través de los signos y síntomas visibles puede determinar la presencia o ausencia de lesiones, malformaciones y demás, por lo cual se puede afirmar que el autor hace una reducción del concepto relacionándolo en mayor medida con la estructura anatómica del paciente. Otro de los criterios que destaca el autor es el etiológico, lo cual hace referencia a las diferentes pruebas diagnósticas que se pueden implementar para descubrir la causa de la posible enfermedad y en caso de no hallar nada extraño, se puede concluir que la persona está sana. (Medina & Mar, 2018).

Salud en el Trabajo

De acuerdo con J. H. M. Velandia & Pinilla (2013), definen la seguridad y salud en el trabajo, como una disciplina que tiene como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones". En la práctica su quehacer ha tomado dos campos de acción:

- 1- Proteger al trabajador contra los factores generadores de riesgos para su salud y seguridad
- 2- monitorear las tendencias de salud-enfermedad de la población en su lugar de trabajo.

Por otro lado, a partir de 1994 de acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud se ha adoptado a nivel mundial la siguiente definición sobre la "*Salud Ocupacional*": "es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.(M, 2004).

Salud Mental en el Trabajo

La Organización Mundial de la Salud, OMS (2016) dice que la salud mental es un componente integral y esencial de la salud, y sobre la salud señala que es un estado de bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es así como presume que la salud mental es algo más que la ausencia de trastornos o imposibilidades mentales. Se entiende a la salud mental como un estado de bienestar en el que la persona es capaz de hacer frente al estrés habitual de la vida, es capaz de trabajar y de contribuir a su comunidad. En este sentido, la salud mental es el cimiento del bienestar individual y del funcionamiento conveniente de la comunidad. La salud mental y el bienestar son

fundamentales para nuestra capacidad colectiva e individual de pensar, manifestar sentimientos, interactuar con los demás, ganar el sustento y disfrutar de la vida. Sobre esta base se puede considerar que la promoción, la protección y el restablecimiento de la salud mental son preocupaciones vitales de las personas, las comunidades y las sociedades de todo el mundo (OMS, 2016) (Vélez & Carrascal, 2017). Garrido (2001) hizo énfasis a la salud mental en el trabajo partiendo en primer lugar de lo que significan los conceptos de salud mental y de trabajo individualmente, lo que suponía para él una relación complementaria entre ambos. El mismo refiere que éste ha sido un tema estudiado recientemente por su complejidad, sin embargo, desde siglos pasados se ha indicado que definitivamente el trabajo puede tener una incidencia negativa en la salud mental, lo cual se va a manifestar también en el plano físico. Por tal motivo se puede decir que, en la actualidad, las enfermedades mentales asociadas al trabajo se dan en gran medida por la percepción subjetiva de estrés que los empleados refieren con relación a los factores de riesgo que se encuentran en el ambiente laboral. Por ello, es importante descartar cuando se está hablando de un desgaste a nivel mental a casusa del trabajo o a factores ajenos a éste.

Factores Psicosociales

“Beltrán (2014) define a los factores psicosociales como todas aquellas interacciones, condiciones, percepciones y experiencias dentro del trabajo (intralaboral), fuera del mismo (extralaboral) y las condiciones intrínsecas del trabajador (individuales), que en general involucra aspectos como: la satisfacción con el empleo, las condiciones y gestión organizacional vs. las capacidades del empleado, tareas y habilidades del trabajador, recursos, necesidades y cultura” (Medina & Mar, 2018).

Pozo también define los factores psicosociales como “el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte, el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno extra-

laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador” (Eugenio & Mauricio, 2018) “para la OIT, los factores psicosociales son “interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización” por otro lado, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y el rendimiento e inclusive en la satisfacción del trabajo”, (Llanquecha et al. 2018).

“La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación” (Eugenio & Mauricio, 2018).

“Fernando Mansilla es psicólogo especialista y afirma que los “riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo” (Llanquecha et al. 2018).

“Los Factores de riesgo psicosocial en el trabajo están asociados con múltiples factores perjudiciales para la salud, como lo son los problemas cardiovasculares, mentales o osteomusculares (Benavides, et al. 2002). No solo estos son los problemas que acarrear los riesgos psicosociales, también se encuentran relacionados los problemas de hipertensión, ansiedad, colon irritable, depresión, enfermedades acidopepticas, problemas digestivos, úlceras, cansancio físico, etc. (Villalobos, 2004). En Colombia son 40 las patologías que se desencadenan debido a los patrones de estrés por los factores de riesgo en el trabajo, mostrando que la sobre carga laboral, trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivos, monótonos, combinados con ritmo o control impuestos por la máquina y trabajos por turnos,

nocturnos o con estresantes físicos y psicosociales aumentan las patologías (Villalobos, 2004)”
.(Orduz & Fernanda, 2013).

“Según la ISTAS (Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud) nos dice que “son denominados factores psicosociales a aquellos factores para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración” (Llanquecha et al. 2018).

Factores Psicosociales de Riesgo

Abello & Lozano mencionan que los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con respecto a la organización, 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). (Abello & Lozano,2013).

También se han definido los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Cox & Griffiths.1996; Cox, Griffiths & Randall, 2003),

Los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral abarcan las interacciones entre el entorno, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores,

la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo. (Abello & Lozano, 2013).

Es importante resaltar que “Al hablar sobre los factores de riesgo psicosocial es importante mencionar que en estos se enfrentan valores, actitudes, hábito y creencias, es decir, que la perspectiva social sobre estos riesgos adquiere importancia decisiva porque es a partir de ella que se inhiben, retardan o suprimen las medidas de protección; se inducen o no patrones adecuados de comportamiento y se logra una aspiración de desarrollo equilibrado y armónico de las personas y los grupos sociales (Castro & Llanes, 2002). Los factores de riesgo no solo se presentan dentro del ámbito laboral, por el contrario, son importantes factores para la determinación de la vida de las personas en su vida cotidiana, existen varios y cada quien adopta factores de riesgo que intervienen de manera negativa para la vida, es decir, para una persona el trabajar extensas horas puede generar un factor de riesgo psicosocial que interactúe de manera negativa en su calidad de vida, y para otra persona no”. (Orduz & Fernanda, 2013).

“Si bien, es importante tener en cuenta, la Resolución 2646 de 2008, puesto que ella establece las disposiciones y responsabilidades de los empleadores frente a la identificación y monitoreo de factores de riesgo psicosocial y la determinación de enfermedades causadas, y de allí la importancia de la evaluación con la batería de riesgos psicosociales, puesto que permite la identificación de aquellos factores incidentes y asimismo implementar un plan de prevención” (Velandia et al., 2019).

En todo caso, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo. Por lo tanto, el comportamiento de un miembro de la organización no es sólo el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. (Abello & Lozano, 2013).

Características de los Riesgos Psicosociales

“Para la identificación de éstos factores, Fernández (2008) estima que se debe tener en cuenta el contenido del trabajo donde encuentran aspectos como la cantidad de trabajo, el ritmo del trabajo, la falta de autonomía personal, complejidad de la tarea y el entorno en que se desarrolla y por otro lado a la persona, donde se tienen en cuenta las características individuales como la personalidad, necesidades individuales, aspiraciones, expectativas, valores, formación, condiciones físicas y de salud y su entorno extralaboral.(Gómez & Natalia, 2015), es por esto que se hace necesario no solo identificar estos factores sino también conocer sus características. A continuación, Abello y Lozano (2013), describen 6 características de los factores de riesgo psicosocial como son:

- **Extensión en Espacio y Tiempo: Dificultad de la objetivación** Influencia en los Riesgos
Los factores de riesgo psicosocial representan la característica de la no localización ya que una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima psicosocial no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un momento especial (Rick y Briner 2000), ya que son características globales de una empresa u organización. Incluso otros factores laborales como la carga de trabajo, roles o capacidad de control no tienen un lugar y un momento propios, sino que son elementos del propio puesto de trabajo o de la tarea, pero que no se ajustan a los mismos. (Abello Bolivar & Lozano Torres, 2013)
- **Dificultad de la Objetivación:** Existen actividades o acciones como el rol, la cohesión grupal, la supervisión, ya que la comunicación no tiene unidades propias de medida. A pesar de la búsqueda de indicadores de tales variables (Roozeboom, Houtman y Van den Bossche 2008), frecuentemente el recurso más utilizado en la evaluación consiste en la apreciación de la experiencia colectiva. Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva. Por definición (OIT, 1986), se basan en “percepciones y experiencias” y en este caso,

atendiendo al enfoque organizacional, a la experiencia intersubjetiva del colectivo organizacional. (Abello Bolivar & Lozano Torres, 2013)

- **Influencia en los Riesgos:** El ser humano desempeña un aspecto de su vida social el cual es ser trabajador, lo cual es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona. Cuando el ser humano es trabajador se discrimina como principio básico del funcionamiento de la persona, el procedimiento de la persona como una totalidad o sistema biopsicosocial (Engel, 1977). Este efecto se resalta en los factores de riesgo psicosocial en el cual su aumento se refleja en los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía. El efecto se produce también a la inversa, de forma que los factores de seguridad, higiene y ergonomía influyen los factores psicosociales. (Warren, 2001) (Abello Bolivar & Lozano Torres, 2013)
- **Cobertura Legal:** Aplicación en otros factores Dificultad de Intervención La gran mayoría de riesgos de seguridad, de higiene y ergonómicos, tiene niveles de medición, pero no ocurre así con los factores psicosociales. El desarrollo de la legislación sobre los riesgos laborales ha sido considerable tanto en sus aspectos generales como globales, lo que ha permitido acciones precisas por parte de las inspecciones de trabajo. Sin embargo, el desarrollo de la legislación sobre los aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general relacionada con la prohibición que pueda dañar la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios, para los trabajadores y para la misma inspección del estado. (Abello Bolivar & Lozano Torres, 2013)
- **Aplicación en Otros Factores:** Los factores de riesgo psicosociales afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales (Buunk, de Jonge, Ybema & Wolff. 2008); Quick, Quick y Hurrell. 1997). Tal como se definen por la OIT (1986), los factores de riesgo psicosociales están mediados por la percepción, la experiencia y la existencia propia de la persona. La carga de trabajo, el compromiso del rol, la incertidumbre laboral de una organización, sino que depende de las variables

particulares de cada uno de ellos, como el nivel de alcance, la confianza en sí mismo, la confianza y la estimulación de logro. Los efectos directos de los factores de riesgo psicosocial sobre la población trabajadora suelen ser dominantes, los efectos moderadores de las variables personales son también frecuentes. (Abello Bolivar & Lozano Torres, 2013)

- **Dificultad de Intervención:** La mayoría de problemas de seguridad tienen un buen manejo de control en especial porque son problemas prevenibles, casi siempre hay soluciones técnicas para la gran mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, pero no es tan definido cuando se trata de los factores de riesgo psicosociales. Un clima laboral está ligado a un aspecto social de un trabajador, desfavorablemente estos aspectos afectan la salud de los trabajadores, y también a su misma productividad repercutiendo en las actividades de la organización. Sin embargo, técnicamente la intervención en este tipo de aspectos no resulta tan clara y sus efectos a medio y largo plazo tampoco, debido a su propia naturaleza. Los factores de riesgo psicosociales son elementos organizacionales y están íntimamente entrelazados al diseño y concepción global de las organizaciones. La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados (Rick & Briner 2000), lo que aumenta la resistencia de las responsabilidades a intervenciones costosas sin resultados asegurados. (Abello Bolivar & Lozano Torres, 2013).

Tipos de Factores Psicosociales

Según la resolución 2646 de 2008 los factores de riesgo psicosocial comprenden los aspectos extralaborales, intralaborales y las condiciones del individuo, los cuales en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de los trabajadores, (Abello Bolivar & Lozano Torres, 2013) “El Ministerio de la Protección Social (2008) define los factores psicosociales como los aspectos intralaborales,

extralaborales y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales influyen en la salud y el desempeño de las personas (Rivera Porras et al., 2018).

“Así también, el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010) utilizaron estas mismas categorías en la creación de la batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial”, (Gómez & Natalia, 2015), estas a su vez contienen unos determinados dominios, dimensiones y variables, el cual constituye factores potenciales de riesgo.

A continuación, se abordarán los dominios, entendiendo este como el conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente capítulo reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales como: las demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa. Cabe resaltar que cada dominio contempla una serie de dimensiones las cuales se definen como una agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor, en el capítulo de factores psicosociales intralaborales se contemplan 19 dimensiones, (MPS, 2010).(Quintero, 2016)

Condiciones Intralaborales. De acuerdo a la definición otorgada por el Ministerio de Protección Social (MPS), en su resolución 2646 de 2008, se “consideran que los factores psicosociales intralaborales o condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo”. (Quintero, 2016).

Demandas del trabajo. De acuerdo con el MPS (2010) y en su resolución 2646 de 2008, definen las demandas del trabajo como “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.”(Quintero, 2016).

El dominio de demandas del trabajo se considera ocho dimensiones que son: Las demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, consistencia de rol e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, a continuación, se definen:

Demandas Cuantitativas. El MPS (2010) define las demandas cuantitativas como aquellas exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se puede ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. En ocasiones el trabajador no cuenta con el tiempo suficiente para cumplir con las tareas asignadas y por ende debe trabajar bajo presión y sobrepasar su tiempo laboral para cumplir con los resultados esperados. (Quintero, 2016)

Demandas de Carga Mental. El MPS (2010) la define como aquellas demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. Según Rubio, Díaz y Martín (2001) la carga mental de trabajo es definida como la diferencia entre las demandas cognitivas de un puesto de trabajo o una tarea y la capacidad de atención del trabajador. (Quintero, 2016).

Demandas Emocionales. De acuerdo con la definición del MPS (2010) las determina como situaciones emocionales y afectivas que son propias del contenido de la tarea y que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. En ocasiones entender las situaciones y sentimientos de otras personas y la poca capacidad de ejercer el autocontrol de las emociones o sentimientos propios puede afectar el desempeño de la labor. Nogareda, et al. (2007) (Quintero, 2016).

Exigencias de Responsabilidad del Cargo. Es necesario mencionar que exigencias de responsabilidad del cargo son una fuente de información básica para toda la planeación de recursos humanos, cuando se refiere a las tareas y deberes básicos a cumplir.

El MPS (2010) las explica como aquel conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. De acuerdo a lo indicado por Jiménez (2013) las exigencias de las responsabilidades del cargo, significa responder por las propias acciones, hacerse cargo de todo lo que se elige hacer, y de las obligaciones que corresponden a los roles que se desempeñan en una empresa, por su parte se hace necesario exponer que toda exigencia de responsabilidad del cargo es una fuente de información básica para la planeación de recursos humanos. Mansilla (2010) (Quintero, 2016).

Demandas de Jornada de Trabajo. Estas se han definido por el MPS (2010) como las exigencias del tiempo laboral que se le hace al individuo en tiempo de duración y el horario de la jornada, así como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. El ser humano es un ser básicamente diurno; esto es, su organismo está fundamentalmente “programado” para trabajar de día y solazarse y descansar de noche. Existen mecanismos internos (el denominado reloj biológico) que controlan la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de 24 horas, la mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a la calidad del sueño que disfrutan durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana (Knauth, 1983, p. 43.2). (Quintero, 2016).

Consistencia de Rol. Para el MPS (2010) se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. (Quintero, 2016).

Influencia del Ambiente Laboral sobre el Extralaboral. El MPS (2010) considera que estas condiciones se presentan cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral; es decir que esto se podría convertir en

un riesgo debido a que las altas exigencias laborales pueden afectar negativamente la vida personal y familiar del trabajador. (Quintero, 2016).

Control sobre el trabajo. Es definido como 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 (MPS, 2010). (Quintero, 2016).

El control sobre el trabajo contiene cinco dimensiones las cuales serán definidas a continuación, entre ellas el control y la autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol y capacitación.

Control y autonomía sobre el trabajo. Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso (MPS, 2010). Mansilla (2010) define la autonomía como el grado que posee el trabajador para planificar su trabajo y determinar los procesos para desarrollarlo. A si mismo resalta que a más autonomía y nivel de responsabilidad en el trabajo mayor es la probabilidad de que el trabajador perciba que tiene control sobre el mismo, ya que el control viene dado por el grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. (Quintero, 2016).

Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Destrezas. Se refiere a la posibilidad que le brinda el trabajo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos (MPS, 2010). Para esto se resalta la importancia que debe de cumplir cada empleado en un puesto de trabajo y no caer en el error de asignar tareas en las cuales el trabajador no se encuentra calificado. Para Jiménez (2013), las oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destreza establecen que en los puestos de trabajo en que las tareas son

monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad. (Quintero, 2016).

Participación y Manejo del Cambio. Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral (MPS, 2010).

Por otro lado Acosta (2002), define el cambio organizacional como el conjunto de transformaciones que se realizan en las distintas dimensiones de las organizaciones, este a su vez es producido por fuerzas naturales como impulsado por voluntad de quienes las crean y las impulsan. (Quintero, 2016)

Claridad de Rol. Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa (MPS, 2010). En cuanto a la claridad de rol mencionado por Mansilla (2010), para que un trabajador haga bien su trabajo necesita que la empresa le provea implementos de trabajo, así mismo que le indiquen al trabajador que es lo que tiene que hacer, como lo debe de hacer debido a que lo que hace o hará en su trabajo contribuirá a la sociedad. (Quintero, 2016).

Capacitación. Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades (MPS, 2010). Es importante indicar que para autores como Jiménez (2013), la capacitación se entiende como gestión integrada e integral del desarrollo personal de los funcionarios y demás colaboradores, para fortalecer su visión crítica, su sentido solidario y de pertenencia; propiciando la competitividad de la empresa, implica la intervención planificada y participativa en el desarrollo de actitudes, valores, destrezas y conocimientos requeridos para el logro de objetivos. (Quintero, 2016).

Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo. Para el MPS (2010) el liderazgo 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.

Los trabajadores en las organizaciones requieren de líderes y personas con las cuales puedan establecer buenas relaciones interpersonales, que les demuestren las capacidades para lograr los objetivos propuestos, personas que los motiven a desarrollar correctamente sus funciones y que los impulse a mejorar su rendimiento. (Quintero, 2016).

Este dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo contempla cuatro dimensiones entre ellas características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores (subordinados) y estas serán desarrolladas a continuación.

Características de Liderazgo. Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores (MPS, 2010). (Quintero, 2016).

Relaciones Sociales en el Trabajo. Se refiere a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el contexto laboral, realizar trabajos en equipos, cohesión y apoyo social entre compañeros (MPS, 2010). (Quintero, 2016).

Retroalimentación del Desempeño. Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, con la finalidad de indicar las fortalezas y debilidades y tomar acciones para mejorar o mantener el desempeño (MPS, 2010).

Este aspecto es de vital importancia para el mejoramiento del trabajo o del trabajador. El que los empleados requieran asimismo retroalimentación sobre su desempeño obedece a varias

razones. La retroalimentación les ayuda a saber qué deben hacer y la eficiencia con que están cumpliendo sus metas. (Quintero, 2016).

Relación con los Colaboradores o Subordinados. Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura (MPS, 2010). (Quintero, 2016).

Condiciones extralaborales. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001), señala que las condiciones de trabajo no pueden ser analizadas sino se incluyen las condiciones de la vida extralaboral. El Ministerio de la Protección Social (2010), afirma que las condiciones extralaborales “Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (p.26). (Quintero, 2016) en las condiciones extralaboral, se considera siete dimensiones que son tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamientos viviendas-trabajo-vivienda.

Tiempo Fuera del Trabajo: Artazcoz (2002) pone en evidencia cómo el aumento en las horas laborales “dificulta la organización de la vida privada”, indicando que el hecho de que las personas no tengan una disponibilidad suficiente del tiempo libre para dedicar a su vida familiar, cultural y social, conlleva a situaciones de estrés que les impide mantener la atención necesaria para realizar sus actividades laborales. En el ámbito extralaboral las mujeres deben ejercer la doble jornada laboral, entendido ésta como el salir de su hogar para unirse a la fuerza laboral y mejorar sus condiciones de vida y las de su familia; el abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio pero sin desligarse de sus labores domésticas ni de sus responsabilidades con respecto al cuidado, crianza, protección y sustento de su familia. De ahí que muchas mujeres

afirman tener un recargo de actividades que generan en ellas estrés, fatiga y agotamiento (Garduño, 1993). En el caso de los hombres el trabajo es desgastante pues están interesados en los resultados, la consecución de objetivos, el poder, la competitividad, la lógica, la eficacia en todo lo que realizan; también deben lidiar con la preocupación de que siempre haya sustento para su hogar, aunque sus esposas trabajen de forma remunerada fuera del hogar. (Quintero, 2016).

Relaciones Familiares: Son propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: La relación con familiares es conflictiva y la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

El bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas. Se ha entendido que ésta puede ser medida de una manera global o en relación a dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo (Edwards y Rothbard, 2000). (Quintero, 2016) .

Comunicación y relaciones interpersonales: Son cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando: La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente, cuando la relación con amigos o allegados es conflictiva, la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre (MPS, 2010). Una de las definiciones más completas del apoyo social es la de Lin, Dean y Ensel 1986 (citado en López y Sánchez, 2001), quienes lo conceptualizan como provisiones instrumentales y/o expresivas, reales y percibidas, aportadas por la comunidad, redes sociales y amigos íntimos. (Quintero, 2016).

Influencia del Entorno Extralaboral en el Trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador (MPS, 2010). La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo. En el estudio sobre desencadenantes del estrés laboral, Peiró (1999) se caracteriza brevemente los principales estresores que se incluyen en cada categoría tienen que ver con las relaciones entre el trabajo y otras esferas de la vida como la vida en familia y las demandas conflictivas entre la actividad laboral y los roles familiares.

En la "Spillover Theory" (Staines, 1980) (citado en Jiménez y Moyano, 2003) se postula que, a pesar de los límites físicos y temporales entre el trabajo y familia, las emociones y conductas en una esfera se transfieren a la otra (por ejemplo, situaciones en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su malestar al hogar).

En la "Teoría de la Compensación", se postula que existe una relación inversa entre trabajo y familia, donde las personas realizan esfuerzos diferenciales para compensar las debilidades de una esfera en relación a otra. (Quintero, 2016).

Condiciones Individuales. Estas condiciones individuales se refieren aquellas características propias de cada trabajador, como: Información socio-demográfica: sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia actual, estrato socioeconómico de la vivienda, tipo de vivienda, número de personas a cargo, información ocupacional: lugar actual de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, antigüedad en el cargo actual, departamento o área de la empresa donde trabaja, tipo de contrato, horas de trabajo diarias contractualmente establecidas, modalidad de pago.

En cuanto a esta dimensión, su importancia se muestra al permitir una percepción de los estilos de vida de los trabajadores, incidencia en la salud y el desempeño laboral, como también condiciones vulnerables y factores de riesgo no solo del empleado y sino también del vínculo

familiar. Estos datos podrían ser tomados en cuenta para realizar planes y programas de beneficios en las organizaciones.

Los factores individuales pueden modificar la percepción y el efecto en las condiciones intralaboral y extralaborales.

El Estrés Laboral: La Universidad Pontificia Javeriana en el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, define el estrés como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar incluso su salud. (Naranjo, 2011), Señala Martínez (2016) que el estrés que se produce en el escenario laboral es una de las fuentes generadoras de riesgos psicosociales. Es interesante reflexionar y recordar que, si bien el

estrés es una respuesta a unas condiciones a su vez propicia un escenario que favorece un deterioro de la salud y del ambiente de trabajo. (Vélez & Carrascal, 2017).

Estado del Arte

El trabajo es una actividad que a través del tiempo se ha identificado factores que contribuye al bienestar y a la satisfacción como también al deterioro absoluto de la salud física y mental. Con el reconocimiento de los derechos humanos las condiciones laborales cada vez muestran mejoras en los aspectos físicos, como la intensidad horaria, instalaciones estructurales seguras, las condiciones ambientales entre otros, pero también se ha mostrado preocupación por aquellas condiciones físicas que afectan y repercuten de manera negativa a la salud mental y psicológica de los trabajadores convirtiéndolos en factores de riesgo psicosociales para la población trabajadora.

Se han realizado muchas investigaciones sobre la identificación de los factores de riesgo psicosociales el cual es muy importante, para la contribución de la calidad de vida de los trabajadores.

En la Universidad Santo Tomas, la estudiante Velandia Gómez et al. en el año 2015, realizo una investigación para identificar los factores de riesgo psicosocial en los aprendices de una empresa de servicios de telecomunicaciones y sistemas, en la ciudad de Bogotá, esto con el fin de identificar los factores de riesgo psicosociales en dicha empresa, aplicando la evaluación de riesgo psicosocial para aportar información que apoye este tema, esta investigación es de tipo descriptivo, con diseño no experimental y corte trasversal.

Se aplicó el instrumento a 70 aprendices el cual se puntuó en alto riesgo en el factor intralaboral, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas y en el factor extralaboral las dimensiones que puntuaron alto y muy alto fueron desplazamiento vivienda-trabajo y características de la vivienda y de su entorno y para el nivel de estrés el resultado es un riesgo medio.

En conclusión, se puede decir, que en una organización los aprendices están expuesto a factores de riesgo psicosociales del ambiente laboral, y se hace necesario involucrarlos a los programas de prevención y bienestar para que no se vea afectado el clima laboral, y logre un proceso más sano y favorecedor para el estudiante aprendiz.

En Cartagena de indias, el grupo de investigadores Gómez Bustamante et al. En el 2016 desarrollaron un estudio con el fin de determinar los riesgos psicosociales del personal asistencial de una clínica privada de tercer nivel, se empleó el instrumento de riesgo psicosocial, este es un estudio descriptivo de corte trasversal. La muestra es de 57 trabajadores del área asistencial, se muestra en los resultados variables como género, edad, nivel académico, estado civil, estrato, cumplimiento oportuno del pago del salario, relación y apoyo de compañeros de trabajo, carga laboral con relación a la jornada laboral, oportunidad de ascenso, preocupación por parte de la empresa por el bienestar de sus trabajadores, como

resultado el 76% puntuó en alto riesgo que corresponde por exceso de carga laboral, por alta exigencia de esfuerzo mental un 75%, y se relaciona con el poco control sobre el trabajo en un 57%, entonces se puede decir que los trabajadores cumplen con jornadas labores extensas y nocturnas, con poco tiempo de descanso, agotamiento y sueño con dificultad para el intercambio familiar.

En la universidad santo tomas de la ciudad de Bogotá, los investigadores, Ramírez et al. (2016), de la facultad de psicología, desarrollaron una investigación con el fin de realizar una caracterización de riesgo psicosocial y estrés laboral, identificando los factores de estrés laboral y medir las dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral,

Con una población de 84 empleados de la empresa comercializadora de productos en cuero y marroquinería, el cual se, aplicó la evaluación de factores de riesgos psicosocial y el cuestionario para la evaluación del estrés, el estudio es de tipo exploratorio, descriptivo con un enfoque cuantitativo, cual se encontró, que los empleados de esta comercializadora puntuaron niveles altos de riesgo psicosocial y estrés, mostrando los empleados administrativos una alta exposición de riesgo a comparación de los operarios, teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario, identificar aquellos aspectos que indiquen exigencias o cargas psicológicas, para diseñar estrategias de intervención a esta población para mejorar su calidad de vida y su desempeño productivo.

En Colombia, Rivera et al. En el 2018 desarrollaron un estudio sobre la salud en el trabajo en el ámbito psicosocial, con el fin de fortalecer el sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial, teniendo en cuenta la Resolución 2646 de 2008, y evaluar los factores psicosociales intralaborales, extralaborales, y estrés en los trabajadores de las IPS, desde la perspectiva del marco lógico. En cuanto a los resultados se puede evidenciar que, en la IPS, si cuenta con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como dicta la normatividad 1072 de 2015 y resolución 2646 del 2008, documentado, aunque no se muestra la importancia en cuanto al riesgo psicosocial, siendo prioritario evaluar y determinar

las condiciones actuales, para tomar medidas preventivas y promover la salud mental y un entorno laboral saludable, ayudando a fortalecer el SG-SST, y cumplir con la normatividad exigida en cuanto a los riesgos laborales.

En Colombia, se realizó un análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional, por Salamanca et al. (2019). Con el objetivo de analizar los principales factores de riesgo psicosociales, en diferentes ámbitos laborales teniendo en cuenta las diferentes investigaciones nacionales e internacionales encontradas, con 40 artículos se realizó una recopilación de literatura científica relacionada con los factores de riesgos psicosocial, se puede concluir tras un análisis bibliográfico que los Factores de Riesgo psicosocial es una problemática presente en los contextos laborales, mostrando altos niveles de exposición, generador de enfermedades físicas y psicológica en el empleado, como también del ausentismo ocupacional, también se puede decir, en las organizaciones perciben como innecesarios los métodos de evaluación y seguimiento a esta problemática, para una identificación oportuna de los factores de riesgo, con poca exigencia en la implementación de programas preventivas. En Colombia los Factores de riesgo psicosociales son regidas por normatividad con la Resolución 2646 de 2008, por el ministerio de protección social de Colombia, como también la bacteria de riesgo psicosocial establecido por la pontificia Universidad Javeriana y el ministerio de la protección social de Colombia.

En la Empresa del área portuaria, los investigadores Saavedra y Campos, (2016), realizaron una investigación, con el fin de determinar el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores que se encuentran en las diferentes áreas del puerto del norte de Chile, ya que el desarrollo de las diferentes actividades laborales son exigentes y altamente peligrosas, exponiendo constantemente la salud de los trabajadores, el estudio es tipo descriptivo, con un diseño no experimental, de corte transversal, se tomó una muestra de 298 trabajadores el cual se seleccionó los trabajadores que tuvieran más de 6 meses o más tiempo de antigüedad ,y se dividió en 5 áreas a saber: personal operativo, operadores de equipo y mantenimiento, personal

administrativo operativo, línea de mando y supervisión y administración y gerencia, se aplicó el instrumento SUSESO ISTAS-21, los resultados se describieron según las dimensiones del instrumento como son las exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia, el cual se mostró en un nivel alto desfavorable para el bienestar y salud para el trabajador, en las dimensiones trabajo activo y desarrollo de actividades se encuentran en un nivel bajo. En estos escenarios se presentan alta exposición debido a la constante demanda del cumplimiento de funciones vs el tiempo, a esto sumado los cambios y modificaciones de espacios, el cual, son exigencias que los empleados deben soportar para cumplir un rendimiento en la productividad, demandando constantemente factores psicosociales, aumentando la incidencia y el riesgo de enfermedades y accidentes laborales, siendo necesario la incorporación de metodologías de trabajo cualitativo, para disminuir la exposición de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral.

En la Universidad de Valencia, En España Gil-Monte, et al. (2016) realizaron un estudio, sobre la prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España), con el fin de evaluar e identificar la prevalencia de los factores psicosociales en el personal de justicia de la comunidad valenciana, la muestra se integró de 402 trabajadores que incluyen gestores, tramitadores y auxiliares sociales, se aplicó como instrumento la bacteria UNIPSCO que incluye factores de demanda, de recurso y consecuencia de los riesgos psicosociales, en cuanto a los resultados se puede decir, que se presentaron niveles altos de riesgo psicosocial, en cuanto a sobrecarga de trabajo esto se observó en un porcentaje notorio de los participante de la prueba, como también la falta de recurso para realizar el trabajo y falta de autonomía, en cuanto a la puntuación media se reveló, en los ítems tiene que hacer más de una cosa a la vez y que no tienen tiempo para completarlo. También se observa en los resultados que un 27.11% refieren que tuvieron que consumir medicamentos por quebrantos de salud siendo producidos por la actividad laboral. También se muestra en los resultados recomendaciones como realizar evaluaciones periódicas a los

empleados sobre los factores de riesgo con el fin de hacer seguimiento a la exposición de esta problemática, además, desarrollar estrategias de formación para un mayor conocimiento en el tema de los riesgos psicosociales y planes para el manejo y afrontamiento del estrés laboral.

En Quito, Ecuador, la estudiante Moran Monsalvas, (2019) realizó una investigación: Evaluación de Riesgos Psicosociales, en los trabajadores de la empresa 180° producciones, que tuvo como fin identificar los factores de riesgo psicosociales a los que se expone el personal de la empresa Ciento Ochenta Grados Producciones, esta exploración es de tipo descriptivo-trasversal, con una muestra de 27 empleados y se aplicó el cuestionario de riesgo psicosocial, en relación a los resultados se observa que el 60% de la población puntuó en riesgo bajo que fue en la mayor parte de las dimensiones siendo un porcentaje muy significativo, el 40 % puntuó en riesgo bajo y el 0 % de la muestra puntuaron riesgo alto, sin embargo es necesario tomar las medidas de intervención y correctivas, para desarrollar estrategias que mejoren la calidad de vida laboral en los empleados de esta empresa.

Los investigadores, Albán et al. (2019) desarrollan una investigación sobre los riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de Energy gas, Ecuador Quito, con el fin de evaluar la presencia de los factores de riesgo y la relación con el estrés laboral en la muestra escogida. La muestra son 180 trabajadores de la empresa Energy Gas, el cual cumplen y desempeñan diferentes puestos laborales en la estación de servicio, se consideró la totalidad de los empleados en la investigación seleccionada de forma no probabilística, hubo criterios de exclusión e inclusión es de tipo relacional, no experimental y cuantitativa, se aplicó la escala de factores de riesgo psicosocial (adaptado), la encuesta sociodemográfica, y el cuestionario de evaluación de estrés, tercera versión.

En cuanto a los resultados refiere que en relación a los factores de riesgo psicosociales puntuó un nivel alto de 68%, situación que facilita en la aparición del estrés laboral, afectando la salud y el bienestar del empleado, también se puede decir, aunque hay un porcentaje alto en

los factores de riesgo psicosociales, los empleados no se muestran afectados por las exigencias del puesto de trabajo, cumpliendo con un desempeño y comportamiento normal, a pesar de tener el riesgo de sufrir alteraciones físicas y psicológicas.

En otra investigación, Bocanegra Farías (2019), desarrollo una investigación: Nivel de riesgo psicosocial de la compañía de bomberos voluntarios “internacional 14” Breña-Lima y tiene como objetivo determinar el nivel de riesgo psicosocial en la Compañía de Bomberos Voluntarios, se contó con una muestra de 46 bomberos voluntarios que se determinó por muestreo intencional no probalístico y sujetos a criterios de inclusión y exclusión, es de tipo descriptivo, no experimental y de corte transversal, la herramienta de recolección de información fue el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y una encuesta como técnica empleada. En cuanto a los resultados, se puede concluir que el 76% de los miembros de los bomberos voluntarios que fueron encuestados perciben en un nivel moderado el riesgo psicosocial, el cual se puede decir que hay factores de riesgos que pueden determinar su calidad de vida y desempeño laboral. También se puede observar en la investigación el contraste entre la dimensión de satisfacción vs remuneración del rendimiento el cual los bomberos en un 92% lo percibieron en un nivel bajo, el 7% de estos en un nivel moderado y el 2% de los miembros lo percibieron en un nivel alto, esto se debe ya que ellos en las políticas de la institución no reciben ningún tipo de intercambio monetario ya que es totalmente voluntario.

Es interesante conocer por medio de documentos investigativos que en varios países se le ha otorgado al tema de factores de riesgos psicosocial, la importancia y las medidas pertinentes a esta problemática, para conocer las diversas condiciones implicadas en la actividad laboral, como también para generar una orientación, intervención, abordajes que contribuya a la disminución y control de dichos factores y fomentar ambientes laborales sanos y bienestar en los empleados.

Antecedentes Legales

A nivel nacional se han establecido decretos, declaraciones, tratados, resoluciones y leyes que apoyan el desarrollo integral del ser humano tanto social como laboral, “El artículo 25, de los Derechos Fundamentales en la Constitución política de Colombia, contempla: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, así mismo en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia en su artículo 56 plantea de modo general incumbe al patrono obligaciones de protección y de seguridad, para con los trabajadores...”. En el Artículo 57 de este código, De las obligaciones especiales del empleador. Numeral 2 menciona: “Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”. De igual manera en el Artículo 58. De las Obligaciones especiales del trabajador. En los numerales 5, 6, 7 y 8, se establecen acciones para la protección, prevención, e información de los trabajadores cuando se encuentren en situaciones de riesgos que sean perjudiciales para ellos, sus compañeros y la empresa.

El riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), reglamentado por el Decreto 1072 de 2015. Y lo es tanto por el impacto que tiene dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales, como por la complejidad que implica el definirlo, medirlo y evaluarlo.

En Colombia para los factores de riesgo psicosociales el Ministerio de Protección Social decreta mediante la resolución 2646 de 2008 acciones para identificar, evaluar y generar medidas preventivas que favorezcan a los trabajadores y empresarios en la minimización de riesgos psicosociales, la cual tiene por objeto, “establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como

producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo” . En el literal c) de artículo 2° del Decreto 614 de 1984, se señala como objeto de la salud ocupacional: proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo; en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la resolución 1016 de 1989, 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; en el Decreto 1832 de 1994 y el Decreto 2566 de 2009: se relaciona la tabla de enfermedades profesionales y se señalan en el numeral 42 del artículo 1° las patologías causadas por estrés en el trabajo

La primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, llevada a cabo en 2007, indicó una alta prevalencia de los factores de riesgo psicosocial. El 50% de los trabajadores manifestó estar afectado por las actividades monótonas y la exposición al trabajo con el público. Así mismo, entre el 20% y el 33% aseguraron estar padeciendo altos niveles de estrés laboral.

En la segunda de estas encuestas realizada en 2013, la situación se torna incluso más preocupante. Las conclusiones del informe ejecutivo indican que se presentó un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión, entre los años 2009 y 2012.

El análisis de las cifras también reveló que gran parte de otros eventos de salud, como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo, se derivan de condiciones mentales y psicosociales poco favorables.

Como se ve, el panorama es inquietante, si tomamos en cuenta que se ha creado toda una normatividad para prevenir, controlar y evitar el riesgo psicosocial y que el descuido, la

negligencia o la incompetencia en este aspecto es sancionable legalmente, tanto desde el punto de vista de la Resolución 2646 de 2008, como desde el mismo Decreto 1072 de 2015.

La Resolución 2646 de 2008 obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones, para lo cual deberán “establecer disposiciones y definir 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 estrés ocupacional”.

En el año 2008, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 2646 por la cual: “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 estrés ocupacional”.

La norma contiene cinco capítulos. En el primero de ellos se consignan las definiciones, el objeto de la Resolución y su ámbito de aplicación. Allí se determina que su cobertura se extiende a todo tipo de organizaciones y cubija a todo tipo de trabajadores, sin importar su forma de contratación.

También se definen los riesgos psicosociales como aquellas “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.”

El capítulo II trata sobre la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Lo más destacado es la puntualización de los factores intralaborales, extralaborales e individuales que deben evaluar los empleadores.

En el capítulo III se indican los criterios para la intervención en los factores de riesgo psicosocial. Esto incluye lineamientos los empleadores, las Administradoras de Riesgos

Laborales y orientaciones para la inclusión del riesgo psicosocial dentro de los programas de vigilancia epidemiológica.

El capítulo IV trata sobre los mecanismos para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral. Finalmente, en el capítulo V se definen las sanciones por el incumplimiento de lo dispuesto en la Resolución.

La identificación, prevención y evaluación del riesgo psicosocial es obligatoria. Aún subsisten muchas empresas y empleadores que minimizan la importancia del riesgo psicosocial. Han sido formados bajo unos criterios en los que el “riesgo” y el “peligro” son conceptos que se asocian únicamente a los factores físicos.

Este error de concepción puede ser muy oneroso si se toma en cuenta que la ley sanciona la omisión en estos aspectos. El artículo 21, de la Resolución 2646 de 2008, indica que el no cumplimiento de lo consignado en esa norma, se sancionará de acuerdo con lo establecido por los literales a) y c) del Decreto-ley 1295 de 1994. Esto es: multas de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes para las empresas y de hasta 1.000 SMLV para las ARL.

Esto además no exonera a las empresas de recibir las sanciones contempladas en el Decreto 472 de 2015, que también incluyen multas y hasta el cierre temporal o definitivo, por incumplimientos en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Es necesario reiterar que el riesgo psicosocial debe ser incluido obligatoriamente en la matriz de riesgos del Sistema.

La única persona autorizada para diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales es un psicólogo profesional especializado en el área de psicología ocupacional.

Si la empresa implementa el SG-SST autónomamente debe asegurarse de que cuenta con un psicólogo profesional especializado en el área para que desarrolle esta parte del proceso. Si, en cambio, la organización contrata con un tercero dicha implementación, debe asegurarse de que el consultor incluya dentro de su propuesta la valoración del riesgo

psicosocial y la creación de un programa para cubrir este aspecto, si es necesario. También debe exigir la licencia vigente de prestación de servicios en psicología organizacional de quien realizará esa labor.

Marco Metodológico

Paradigma

El proyecto se enmarca en el paradigma investigativo empírico-analítico.

“El método empírico-analítico aborda la realidad de los hechos que son observables, cuantificables y medibles. Es un método que contrasta sus hipótesis de una forma rigurosa a través de la demostración científica que determina si dicha hipótesis es verdadera o falsa”.

(Definición de Método Empírico Analítico, s. f. 2015)

Esta investigación aplica este modelo obteniendo los datos estadísticos y cuantitativos con el fin de analizarlos y explicar los hallazgos encontrados, en contraste el problema de investigación; además, esta perspectiva es un modelo diagnóstico, el cual, los resultados son estadísticos que predicen si están por debajo o por encima de unos valores de referencia permitidos dependiendo del instrumento aplicado.

Tipo de Investigación

En cuanto al tipo de estudio el enfoque que se aplicara es la investigación es cuantitativa, ya que esta se usara para “la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis y procesamiento de los resultados para establecer patrones de comportamiento (Hernández 2010, 15). (Eugenio & Mauricio, 2018), se pretende analizar un proceso de evaluación diagnóstica del estado de riesgo psicosocial. (Ramirez Avila et al., 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, se pretende evaluar los niveles de exposición a los Riesgo Psicosociales en el trabajo, por medio de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación del Riesgo Psicosocial.

Metodología de Investigación

En cuanto al método de investigación, es un estudio descriptivo, “Porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández 2010, 80),.(Eugenio & Mauricio, 2018), esto con el fin de identificar y analizar los niveles de exposición a factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral, así presentar una propuesta de intervención de acuerdo con los hallazgos encontrados.

Población

Para la realización de la evaluación de Factores Psicosociales se contará con la participación total de 105 colaboradores pertenecientes tanto al área administrativa como productiva de la empresa.

Muestra

En cuanto a la muestra se contó con la participación del 100% de los trabajadores, que en su mayoría laboran más de 3 meses en la organización.

La muestra estará conformada por: Administrativos 17, Admón. Técnica 7, Mantenimiento 11, Cadena de abastecimiento 2, Planta 63, Logística 4, Almacén 1.

Instrumentos

Consentimiento informado

La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006. La información obtenida se empleará única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional (SST). La evaluación y el

correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador, para lo cual a cada uno de los participantes del estudio se le informó acerca de los objetivos de la medición previo a la firma del correspondiente consentimiento informado. Nota: Por motivos de la confidencialidad y reserva de la información no se presentan resultados individuales.

Ficha de Datos Generales

Documento que contienen la información básica del colaborador como: Nombre Completo, número de Identificación, Género, Fecha de nacimiento, Estado civil, ultimo nivel de estudios que alcanzó, ocupación o profesión, Lugar de residencia actual, estrato socioeconómico, tipo de vivienda, tiempo de trabajo en la empresa, entre otros.

Cuestionarios

Cuestionario factores intralaborales – Forma. 4 El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A. Para un mayor entendimiento, es la que se aplica a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.

Cuestionario factores intralaborales - Forma B. El cuestionario evalúa 16 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma B. Para un mayor entendimiento, es el que se aplica a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.

Cuestionario factores extralaborales: Es un instrumento diseñado para evaluar las condiciones externas al medio laboral, aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador

Cuestionario Estrés: Instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés. Los ítems del instrumento, tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor

refleje la ocurrencia de ciertos síntomas en los últimos tres meses, entre las opciones; siempre, casi siempre, a veces y nunca.

Técnica de Análisis de los Instrumentos

Como técnicas de recolección de información se aplicará los cuestionarios para la evaluación de Riesgo psicosocial de la Bateria de Evaluación de los Riesgos Psicosociales, construida por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, actualmente el Ministerio del Trabajo.

Fases de la Investigación

Se efectuó una reunión, donde se dieron a conocer las pautas y normas a seguir para la ejecución de la batería de riesgo psicosocial, posteriormente se resolvieron dudas y se realizó la respectiva entrega de los cuestionarios de la batería y el consentimiento informado, en total se aplicaron la prueba a todos los empleados de la empresa, donde se realizó el acompañamiento durante la jornada de aplicación de la batería de riesgo psicosocial. Se recuerda que el manejo y custodia que en la empresa debe garantizar en cumplimiento de lo normativo Resolución 2646 del 2008 sobre riesgo Psicosocial y la Resolución sobre manejo de historia Clínica los cuestionarios y sus resultados deben estar custodiados por un psicólogo especialista en Salud Ocupacional garantizando la confidencialidad de las identidades de los trabajadores evaluados.

Criterios Éticos

Para la realización de este estudio, fue fundamental que los colaboradores diligenciaran y firmaran el consentimiento informado; de igual manera, los investigadores hicieron aplicabilidad del principio de confidencialidad de la información, datos y resultados obtenidos durante todo el desarrollo del proceso. Lo anterior, acorde con los preceptos establecidos por Artículo 2 de la Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006, la cual reglamenta el ejercicio de la

profesión de Psicología y el Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología en Colombia.

- Aplicación de cuestionarios para la evaluación de Riesgo Psicosocial de la Batería de Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales, construida por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, (Ahora Ministerio del Trabajo).
- Sistematizar y realizar el diagnóstico de acuerdo a los resultados obtenidos de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial a los Colaboradores de la Empresa de producción de la ciudad de Medellín
- Realizar el respectivo plan de intervención a la Empresa población trabajadora de una empresa de producción de la ciudad de Medellín de acuerdo al diagnóstico obtenido de los empleados a quienes se le realizó el estudio.

Cronograma.

Tabla 2

Fecha de Actividades

ACTIVIDADES	ABRIL	MAYO	JUNIO	Julio
Reunion con el encargado de SST para establecer cronograma de aplicación				
hecer la presentacion del proyecto de grado a la poblacion objeto				
Sensibilizar a los empleados que aplicaron la bacteria, haciendo énfasis en la confidencialidad.				
Programar con el encargado de SST disponibilidad del personal a evaluar				
explicar la bacteria al personal				
Hacer firmar consentimiento informado				
Aplicación del cuestionario al personal				
Hacer acompañamiento durante la ejecución				
Recoleccion de informacion				
Análisis de datos y catacterizacion de la informacion				
Análisis de datos de acuerdo a la teoria				
Realizar interpretacion de los resultados obtenidos				
Realizar un diagnostico de acuerdo a los resultados hallados				
Identificar factores de mayor prevalencia susceptibles de ser intervenidos				
Propuesta Plan de Intervencion				

Fuente: Elaboracion Propia

Presupuesto.**Figura 3****Recursos**

	DESCRIPCION	VALOR
RECURSO HUMANO	Profesional en Psicología con Licencia en SST	3.600.000
	Personal Administrativo y Operativo de la Organización	230.000
RECURSO FISICO	Bateria de Riesgo Psicosocial	120.000
	Impresión de Cuestionarios	
	Impresión de Consentimientos Informados	
	Salon de Capacitacion	
TOTAL		3.950.000

Fuente: Elaboracion Propia

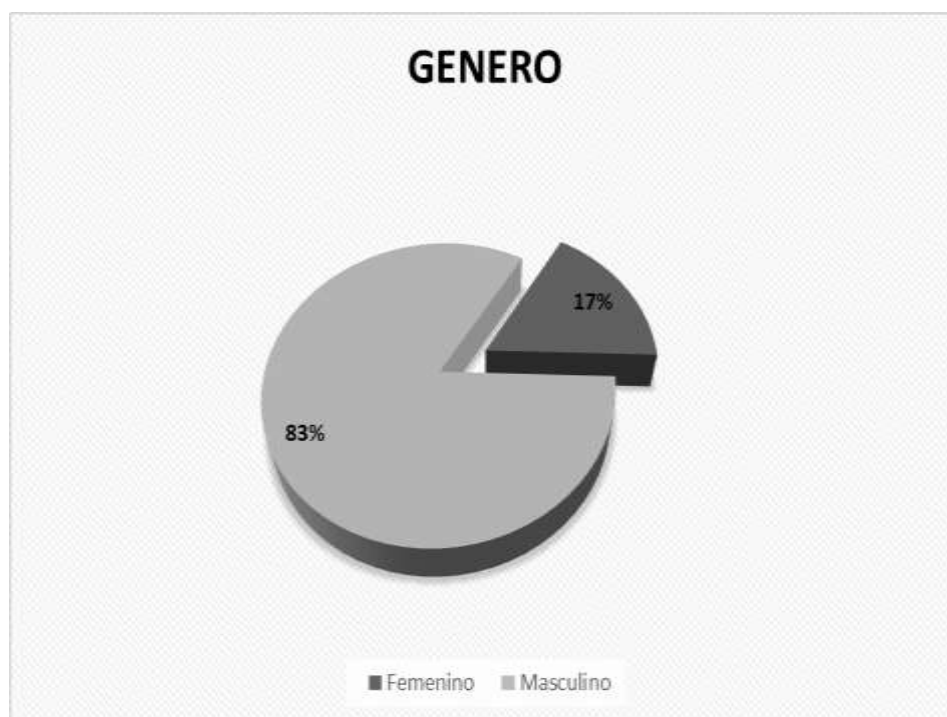
Resultados

Caracterización Sociodemográfica

Distribución por Género

Figura 1

Genero

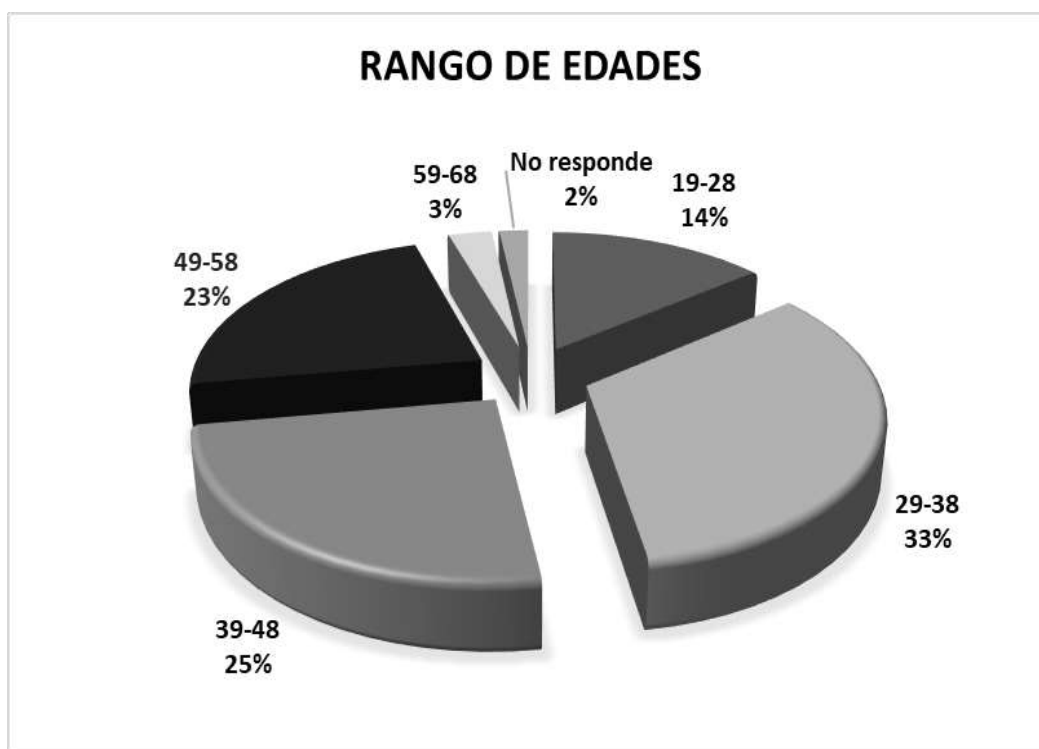


Fuente: Elaboración Propia

Distribución por Edad

Figura 2

Rango de Edades

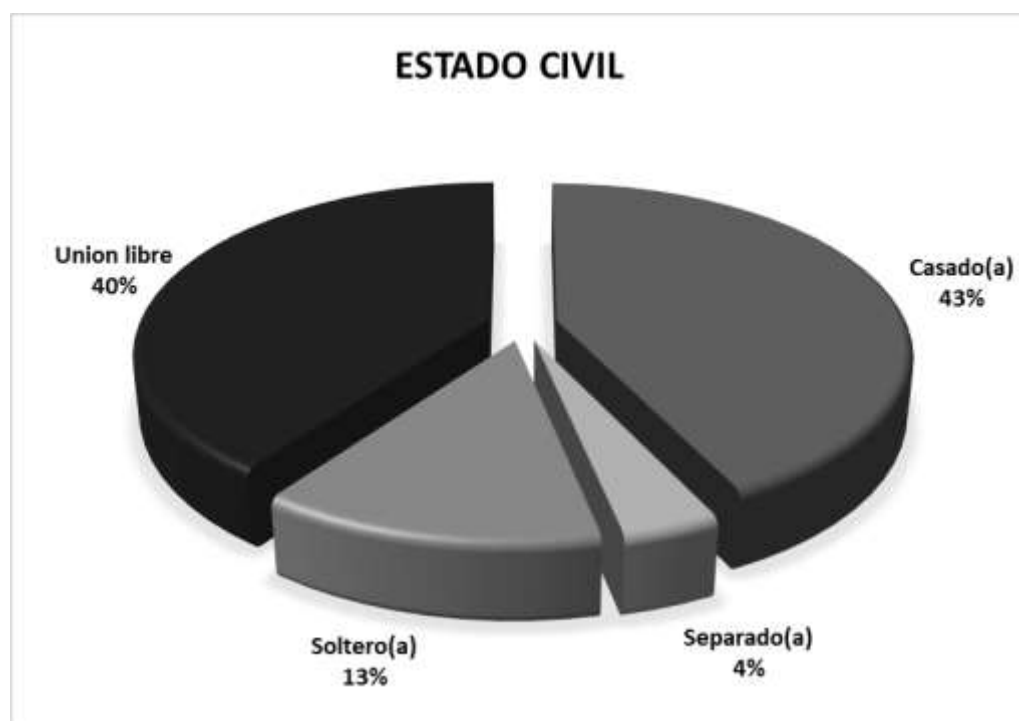


Fuente: Elaboración Propia

Distribución por Estado Civil

Figura 3

Estado Civil

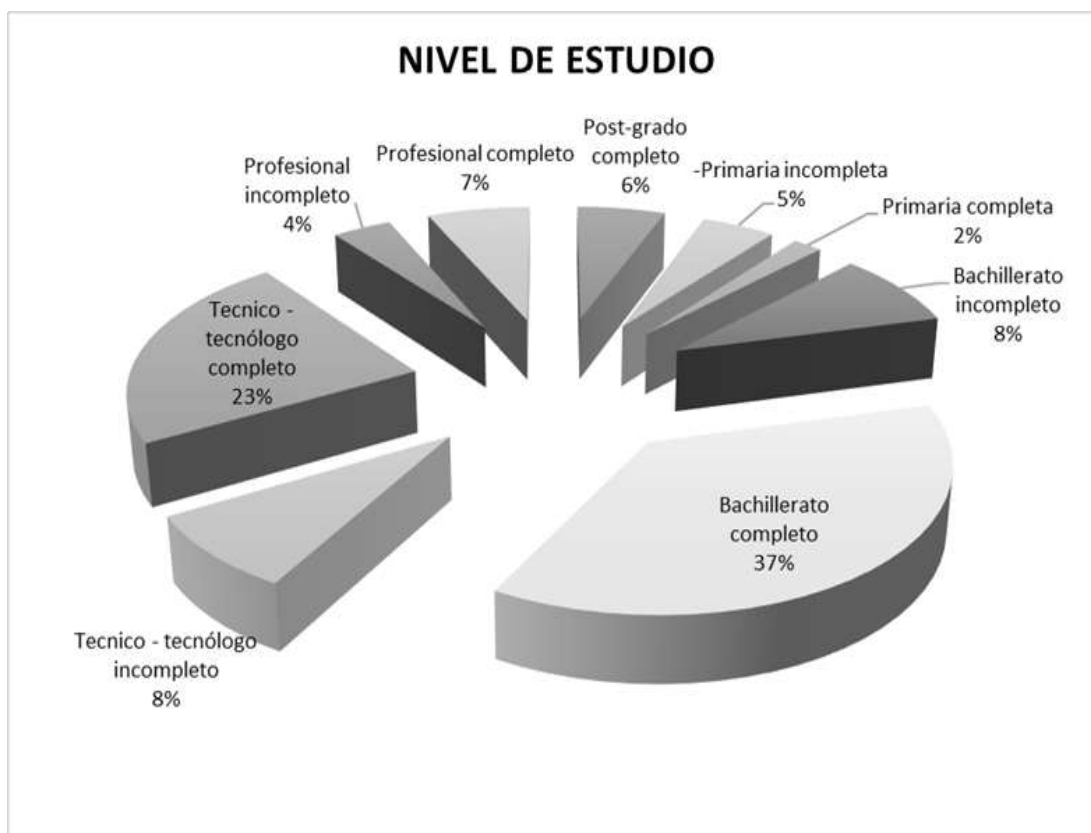


Fuente: Elaboración Propia

Distribución por Niveles

Figura 4

Nivel de Estudio

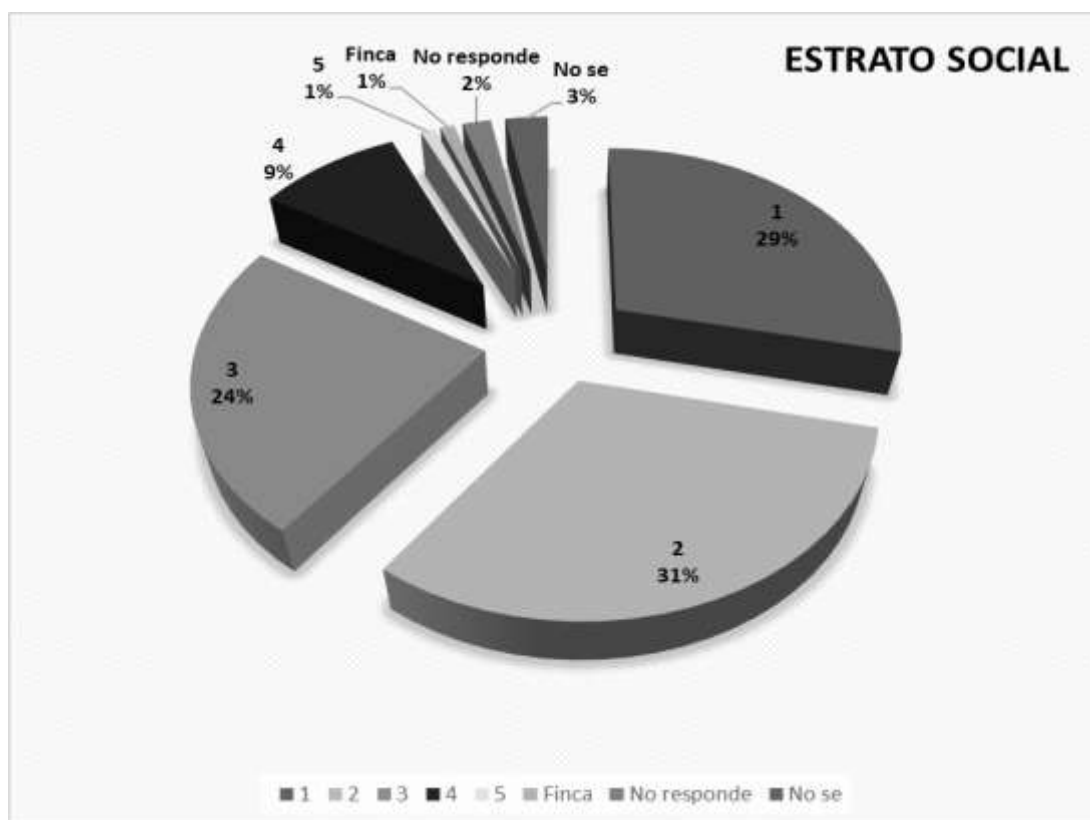


Fuente: Elaboración Propia

Distribución por Estrato

Figura 5

Estrato Social



Fuente: Elaboración Propia

Tipo de Vivienda

Figura 6

Tipo de vivienda



Fuente: Elaboración Propia

Análisis de Resultados

Población con exposición a factores de riesgo psicosocial

Tabla 4

Exposición a Factores

Nivel total de Riesgo Psicosocial	25,6	MEDIO
Nivel de Riesgo psicosocial Intralaboral	27,7	MEDIO
Nivel de Riesgo Psicosocial Extralaboral	19,5	MEDIO
Nivel de estrés Promedio	15,4	MEDIO

Personas con nivel de riesgo significativo (Medio, alto, Muy alto)	49 de 105 equivalentes al 46.6%
Número de personas para el SVE	30 de 105 equivalentes al 28.57%
Número de personas con respuestas de Estrés (Alto, Muy Alto)	36 de 105 equivalentes al 34.28%

Fuente: Elaboración Propia

Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial

Resumen dominios y dimensiones que representan riesgo psicosocial.

A continuación, se presenta el resumen de cada dominio con las dimensiones que presentan

un puntaje significativo mayor al 50% y con necesidad de intervención.

Dominio Intralaboral

Figura 7

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales



Fuente: Elaboracion Propia

Características de Liderazgo. El 62.9% de la población encuestada presenta un nivel alto de riesgo con respecto a las características de sus líderes, estas características hacen referencia a aspectos como:

- La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
- El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.
- El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso

Relaciones Sociales en el Trabajo: El 57.1% de la población encuestada presenta condición de riesgo significativo en esta dimensión. Esta condición puede darse por:

- La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
- El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.
- El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

Figura 8

Dominio Control Sobre el Trabajo



Fuente: Elaboración Propia

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Esta dimensión se registra con un 65,7% de población en riesgo condición que puede estar relacionada con:

- El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.
- Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Control y autonomía sobre el trabajo: Esta dimensión se encuentra cerca a un nivel alto de riesgo con un 48,6% de población en riesgo y se puede encontrar relacionada con:

- El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.
- El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

Figura 9

Dominios Demandas del Trabajo



Fuente: Elaboración Propia

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: El 77,1% de la población refiere altas demandas ambientales y de esfuerzo físico en el trabajo, esto hace referencia a las condiciones del lugar de trabajo, carga física. Se convierte en condición de riesgo porque implican un

esfuerzo adaptativo que puede llegar a generar molestias y fatigas o llegar a afectar de manera negativa el desempeño del trabajador.

Nivel de responsabilidad del cargo: El 75% de los líderes evaluados perciben que tienen alto nivel de responsabilidad en el cargo que desempeñan lo cual puede indicar que empleado asume directamente responsabilidad por los resultados adquiridos, supervisar el personal, manejar dinero, bienes, información confidencial y/o velar por la seguridad y salud de las personas.

Demandas de la jornada de trabajo: El 63,8% de la población considera que existe riesgo en las demandas de la jornada. Esta dimensión puede indicar el trabajo en turnos rotativos, jornadas prolongadas y en ocasiones sin pausas establecidas.

Demandas de carga mental: El 55.2% de la población encuestada considera que tienen altas demandas de carga mental, esto indica riesgo cuando las actividades de los colaboradores exigen:

- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.
- La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

Figura 10

Dominio Reconocimiento y Compensación

Fuente: Elaboracion Propia

Reconocimiento y compensación: No se evidencian factores de riesgo críticos en esta dimensión.

Figura 11

Dominio Extralaboral

Fuente: Elaborcion Propia



Las dimensiones con mayor nivel de riesgo de exposición son:

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda: El 54,3% de los colaboradores evaluados consideran que el desplazamiento es difícil e incómodo y la duración en el desplazamiento hacia el trabajo o vivienda es prolongada.

Comunicación y relaciones interpersonales: El 50,5% de la población percibe que presenta dificultades en esta dimensión lo cual puede indicar:

- La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.
- La relación con amigos o allegados es conflictiva.
- La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

Figura 12

Porcentajes Niveles de Estrés

Fuente: Elaboracion Propia



La prevalencia en respuestas de estrés en la población encuestada puntúa con un nivel de exposición del 51.4% de población en presencia de algunos síntomas de estrés.

Con relación a lo anterior se identifica que existe una prevalencia media de respuestas de estrés en casi la mitad de la población encuestada.

Análisis Factores Protectores

A continuación, se presenta el **ANÁLISIS FACTORES PROTECTORES**

con las

DIMENSIONES en las cuales se refleja un nivel de exposición al Riesgo Psicosocial inferior al 25%.

Tabla 5

Análisis Factores Protectores

DOMINIO	DIMENSION	% RIESGO
DOMINIO EXTRALABORAL	RELACIONES FAMILIARES	9 Personas de 105 evaluados, equivalentes al 8.6% de la poblacion encuestada

Fuente: Elaboracion Propia

Análisis Riesgo Psicosocial por Ciudad

A continuación, se presenta el resumen de los resultados encontrados en la planta de Soledad (Atlántico) e Itagüí (Antioquia)

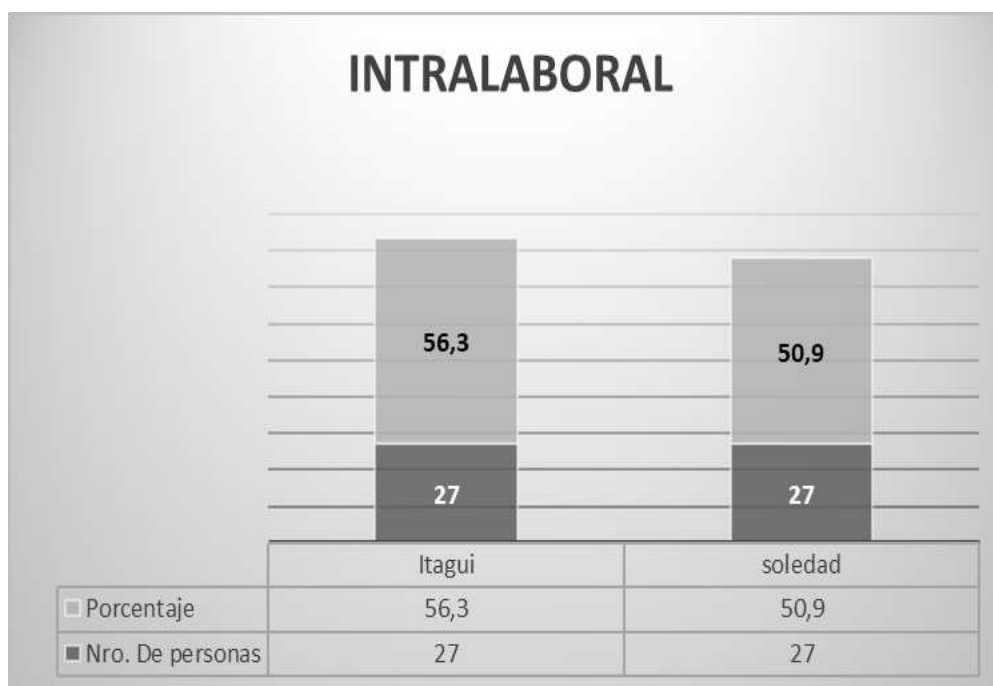
Tabla 6

Riesgo Psicosocial por Ciudad

AGRUPACIONES POR EMPRESA	NUMERO DE PARTICIPANTES
COTA	3
ITAGUI	48
NR	1
SOLEDAD	53

Fuente: Elaboracion Propia

Figura 13

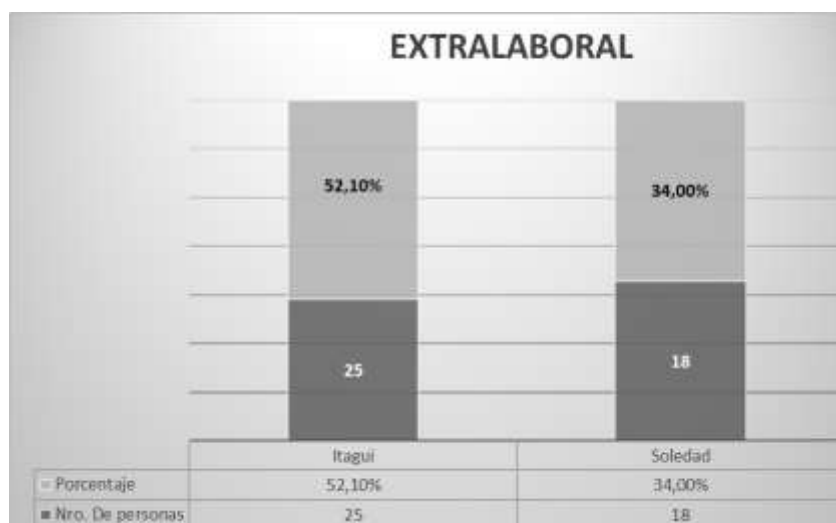
Intralaboral

Fuente: Elaboracion Propia

El mayor porcentaje de personas expuestas a nivel intralaboral es la plata de Itagüí representada por 27 personas que equivalen al 56.3% del total de la población evaluada.

Figura 14

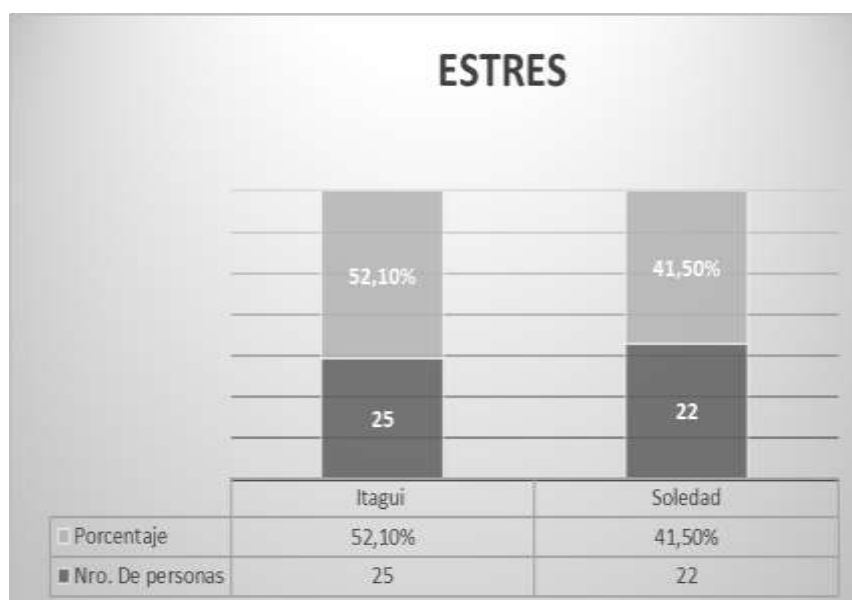
Extralaboral



Fuente: Elaboracion Propia

Figura 15

Estrés



Fuente: Elaboracion propia

Análisis Psicosocial por Ítems

Tabla 7

Análisis Psicosocial intralaboral

RESULTADOS								
Factor	Dominios	Dimensiones	Itagui			Soledad		
			Planta/ADM In Tecn	Admon	Mto/ Log / Inventarios	Planta/ADM In Tecn	Admon	Mto/ Log / Inventarios
Intra-laboral	Liderazgo y relaciones sociales	Características de Liderazgo	72,4%	70,0%	55,6%	62,5%	0,0%	77,8%
		Relaciones sociales en el trabajo	65,5%	60,0%	66,7%	52,5%	50,0%	66,7%
		Retroalimentación del desempeño	58,6%	50,0%	44,4%	50,0%	25,0%	55,6%
		Relación con colaboradores*	13,8%	25,0%	11,1%	20,0%	0,0%	11,1%
	Control sobre el trabajo	Clardad del rol	69,0%	40,0%	22,2%	30,0%	0,0%	77,8%
		Capacitación	55,2%	50,0%	66,7%	30,0%	50,0%	77,8%
		Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	72,4%	60,0%	55,6%	65,0%	50,0%	55,6%
		participación y manejo del cambio	44,8%	50,0%	55,6%	37,5%	0,0%	66,7%
		Control y autonomía sobre el trabajo	65,5%	20,0%	33,3%	55,0%	25,0%	33,3%
	Demandas del trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	86,0%	40,0%	66,7%	90,0%	0,0%	100,0%
		Nivel de responsabilidad del cargo*	100,0%	37,5%	66,7%	100,0%	50,0%	100,0%
		Consistencia del rol*	14,3%	30,0%	22,0%	60,0%	0,0%	22,0%
		Demandas emocionales	0,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,0%
		Demandas de las jornada de trabajo	65,5%	30,0%	44,4%	80,0%	0,0%	88,9%
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	51,7%	30,0%	55,6%	42,5%	25,0%	44,4%
		Demandas cuantitativas	24,1%	30,0%	66,7%	17,5%	50,0%	89,9%
		Demandas de carga mental	48,3%	60,0%	66,7%	60,0%	50,0%	66,7%
	Recompensas	Reconocimiento y compensación	41,4%	30,0%	44,4%	37,5%	25,0%	66,7%
		Recompensas derivadas de la labor que realiza	34,5%	20,0%	22,2%	25,0%	0,0%	77,8%
	TOTAL INTRALABORAL			58,0%	40,0%	66,7%	50,0%	0,0%

Fuente: Elaboracion Propia

Tabla 8

Análisis Psicosocial Extralaboral

Factor	Dimensiones	Itagüí			Soledad		
		Planta/ADM In Tecn	Admon	Mto/ Log / Inventarios	Planta/ADM In Tecn	Admon	Mto/ Log / Inventarios
Extralaboral	Tiempo fuera del trabajo	51,7%	30,0%	33,3%	40,0%	25,0%	55,6%
	Relaciones familiares	10,3%	0,0%	0,0%	7,5%	25,0%	22,2%
	Comunicación y relaciones interpersonales	65,5%	40,0%	44,4%	50,0%	25,0%	44,4%
	Situación economica del grupo familiar	48,3%	30,0%	44,4%	45,0%	50,0%	66,7%
	Características de la vivienda y su entorno	58,6%	50,0%	22,2%	32,0%	100,0%	22,2%
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	55,2%	60,0%	33,3%	37,5%	25,0%	44,4%
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	79,3%	50,0%	66,7%	35,0%	100,0%	22,2%
TOTAL EXTRALABORAL		58,6%	50,0%	33,3%	35,0%	25,0%	33,3%
RESPUESTAS DE ESTRÉS		62,1%	70,0%	66,7%	42,5%	25,0%	9,3%

Fuente: Elaboracion Propia

Análisis Específico por Ítems

A continuación, se presentan datos de ítems que componen las dimensiones con mayores niveles de riesgo para facilitar la comprensión y realizar ajuste más adecuado con respecto a las acciones de intervención a implementar.

Tabla 9

Planta

DOMINIO	DIMENSION	ITEMS	ITAGUI	SOLEDAD	%	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO	Mi jefe me ayuda a organizar mejor mi trabajo	2,04	1,88	1,96	
		Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	2,32	2,4	2,36	
		Mi jefe me anima a realizar mejor mi trabajo	2,24	2,2	2,22	
		Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	2,2	1,72	1,96	
		Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	1,8	1,52	1,66	
		La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo	1,84	1,68	1,76	
		Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	2,36	2	2,18	
		Mi jefe me ayuda a sentirme bien en mi trabajo	2,44	2,04	2,2	
		Mi jefe me trata con respeto	1,84	1,48	1,66	
		Siento que puedo confiar en mi jefe	1,44	1,12	1,28	
		Siento que puedo confiar en mi jefe	2,2	1,6	1,9	
		Mi jefe me escucha cuando tengo problemas en el trabajo	1,84	1,41	1,62	
		Mi jefe me brinda apoyo cuando lo necesito	2,12	1,6	1,86	
		RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	2,32	1,44	1,88
	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa		1,72	1,41	1,56	
	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo		2,64	2	2,32	
	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo		2,28	1,56	1,92	
	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan		4,16	4,68	4,42	
	Entre compañeros solucionamos los problemas de manera respetuosa		1,88	1,76	1,82	
	Mi grupo de trabajo es muy unido		2,4	1,72	2,06	
	Cuando tenemos que realizar trabajo en grupo los compañeros colaboran		1,72	1,44	1,58	
	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo		2,04	1,92	1,98	
	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades		2,08	1,8	1,94	
	En mi trabajo las personas nos apoyamos uno a otros		1,84	1,72	1,78	
	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas		2,36	2,24	2,3	
	RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	2	1,92	1,96	
		Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	1,8	1,88	1,84	
		La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	1,52	1,6	1,56	
		La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	1,84	1,56	1,7	
		Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	2	1,84	1,92	
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	OPORTUNIDADES PARA EL USO DE DESARROLLO DE HABILIDADES	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas	3,4	3	3,2
			Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades	3,04	2,04	2,54
			Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	2,76	2,12	2,44
Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas			2,64	2,28	2,46	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Administración

DOMINIO	DIMENSION	ITEMS	ITAGUI	SOLEDAD	%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO	Mi jefe me da instrucciones claras	2	1,4	1,7
		Mi jefe me ayuda a organizar mejor el trabajo	2,7	2	2,3
		Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	1,9	1,4	1,6
		Mi jefe me anima a hacer mejor mi trabajo	1,7	1,6	1,6
		Mi jefe distribuye las tareas de forma que facilita el trabajo	2,3	2	2,2
		Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	2,7	1,6	2,1
		La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo	2,2	1,8	2
		Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	2,1	1,6	1,9
		Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	1,2	1,8	1,5
		Mi jefe me ayuda a solucionar los problemas que se presentan en mi trabajo	1,9	1,6	1,7
		Siento que puedo confiar en mi jefe	1,4	1,4	1,4
		Mi jefe me escucha cuando tengo problemas en el trabajo	1,8	1,2	1,5
		Mi jefe me escucha cuando lo necesito	1,7	1,4	1,5
	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	1,9	1,4	1,6
		En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	1,4	1,4	1,4
		Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	2,1	2,4	2,3
		Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	1,7	2,4	2
		En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	4,7	4,4	4,5
		Entre compañeros solucionamos los problemas de manera respetuosa	1,6	1,6	1,6
		Hay integración en mi grupo de trabajo	2,1	2,4	2,3
		Mi grupo de trabajo es muy unido	2,4	2,6	2,5
		Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo	1,8	1,8	1,8
		Cuando tenemos que realizar un trabajo de grupo los compañeros colaboran	1,9	2	1,9
		Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	2,2	2,2	2,2
		Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	1,9	2,4	2,1
		En mi trabajo nos apoyamos unos a otros	1,7	2,6	2,1
	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas	1,6	2,4	2	
	RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	1,9	2	1,9
		Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	1,6	2	1,8
		La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	1,8	1,8	1,8
		La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	2	1,6	1,8
		Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	1,9	2,2	2

Los resultados de los ítems representados se encuentran expresados en promedios de acuerdo las respuestas dadas por lo colaboradores.

Los ítems con resultados entre 1 y 2 indican que las personas respondieron en la mayoría de preguntas las opciones SIEMPRE y CASI SIEMPRE. Los ítems entre 2.01 y 3.5 indican que la mayoría de respuestas a la pregunta tuvieron mayor tendencia a ser respondidas con CASI SIEMPRE ó ALGUNAS VECES.

Conclusiones

- El estudio se realizó de manera general y las conclusiones de este informe se encuentran fundamentadas en la BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana.
- El riesgo general de la empresa se ubica en MEDIO lo que significa que la Organización siempre puede realizar actividades tendientes a promover estrategias que le permitan a sus colaboradores minimizar los factores de riesgo intra y extralaborales a los que están expuestos.
- El nivel de Riesgo Intralaboral se ubica en MEDIO, aunque no se evidencian aspectos problemáticos se pueden llevar acciones tendientes a mejorar aspectos relacionados con el trabajo y su organización de tal modo que influyan positivamente en la salud y bienestar del colaborador.
- El riesgo Psicosocial Extralaboral se ubica en MEDIO lo que indica que deben de llevarse acciones tendientes a la mejorar de sus condiciones en su lugar de trabajo respecto a las condiciones personales y a su repercusión en asuntos externos como fuera del ámbito laboral tales como su familia y grupos afines.
- El nivel de estrés promedio de la población evaluada se ubica en un nivel MEDIO

- El dominio más significativo a nivel intralaboral en el análisis de resultados generales fue **DEMANDAS DEL TRABAJO** con un porcentaje de riesgo del 58.1% que dan cuenta de las exigencias del trabajo que se le imponen al individuo y que son desgastantes; estas exigencias se pueden dar de forma: cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, 2010). Según la percepción de los trabajadores que lo calificaron como factor de riesgo, merece un cuidado especial y prioritario en su manejo, dado los impactos que estas pueden generar sobre la salud mental y física del trabajador. Las demandas de la jornada de trabajo, a pesar de ser una condición propia de este tipo de trabajo y las necesidades que con los turnos se suplen en los clientes; vale la pena revisar estrategias que faciliten mejorar la percepción de calidad de vida, satisfacción con la tarea y desarrollo profesional en los colaboradores
- Las dimensiones intralaborales a nivel general que puntuaron con mayor nivel de exposición fueron **DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO (77.1%)** seguida por **NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO (75%)** por el tipo de actividad económica que realizada la empresa requiere unas condiciones especiales en cuanto a carga física que requiere que el colaborador se tengan que exigir y esforzar para adaptarse al tipo de trabajo, así mismo debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo porque se le mide la productividad.
- La dimensión más significativa en Riesgo Extralaboral fue **DESPLAZAMIENTO VIVIENDA-TRABAJO-TRABAJO-VIVIENDA** con un 54,3% de población expuesta,

considerada como factor de riesgo; sin embargo al presentarse como una situación producto de los la estructura de movilidad de las ciudades con mayor caos es casi improbable que la compañía pueda contar con recursos que mitiguen este riesgo y genere menor agotamiento del trabajador, no obstante revisar cuidadosamente la ubicación geográfica del trabajador y poder acercarlo a su lugar de trabajo podría ser una estrategia que minimice por lo menos perceptualmente el impacto percibido por el trabajado.

- La dimensión Extralaboral según la percepción de los trabajadores que lo calificaron como factor de riesgo con un 50,5% de población expuesta es COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES en esta dimensión es importante implementar canales de comunicación donde los colaboradores puedan expresarse así mismo es fundamental fortalecer la cooperación y trabajo en equipo de tal manera que la empresa pueda cumplir con los logros organizacionales sin que sus miembros interfieran o entorpezcan el trabajo de otros.
- Según los datos analizados, la organización se preocupa por la salud, el bienestar y la calidad de vida de sus trabajadores, a pesar de tener condiciones propias de su tarea que le impiden generar cambios en pro del mismo bienestar; sin embargo el poner en marcha adecuadamente las estrategias de intervención propuestas facilitará mejorar la percepción de los trabajadores al encontrarse con una realidad que pretende mejorar o por lo menos no afectar sus condiciones de salud y calidad de vida.

Recomendaciones Generales para Planes de Intervención

A continuación, se describen algunas estrategias a través de las cuales se pueden intervenir los Factores de Riesgo Psicosocial de acuerdo a los resultados obtenidos

- Socializar los resultados de la medición de Factores de Riesgo Psicosocial en las diferentes áreas de la organización.
- Realizar revisión de la formación a líderes y temas de capacitación anual de los equipos de trabajo.
- Sensibilizar a los líderes con el fin de permitir que sus equipos de trabajo participen de las diferentes actividades de Promoción de los factores protectores.
- Realizar revisión de los planes de formación y capacitación anual
- Desarrollar acciones de **promoción de factores protectores Extralaborales**
- Entregar a la ARL los resultados de la evaluación con el fin de que brinden a la empresa asesoría técnica para el control de los factores de riesgo a través de actividades de sensibilización en los equipos de trabajo.

Anexos

Entregable.

Tabla 11

Entregable

DOMINIO	DIMENSION	RECOMENDACIÓN
<p>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES</p>	<p>CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO</p>	<p>-Evaluación de competencias de Liderazgo 360º</p> <p>- Crear una escuela de líderes donde se aborden temáticas que ayuden a las personas que tienen personal a cargo y aquellos que estén en plan carrera a desarrollar estrategias para ser un buen líder enfocado en: equilibrio emocional, motivación, justicia y ponderación, minimizar jerarquías, dar ejemplo y optimismo y realidad.</p> <p>-Desarrollar acciones de intervención encaminadas al fortalecimiento en competencias de Liderazgo:</p> <p>-Coaching Directivo.</p>

		<p>-Entrenamiento en Comunicación asertiva, trabajo en equipo, negociación y solución de conflictos con metodología de PNL y Coaching.</p>
	<p>RELACIONES SOCIALES EN TRABAJO</p>	<p>-Realizar medición del clima laboral e identificar los factores problemáticos en los cuales se deba intervenir.</p> <p>- Realizar capacitaciones y formaciones desde lo vivencial que permitan que los miembros de la empresa desarrollen la empatía.</p> <p>- Establecer actividades de bienestar que promuevan la integración entre sus miembros.</p> <p>-Asesoría técnica y acompañamiento permanente al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa con el apoyo de la ARL.</p> <p>-Actividades en el marco de acciones de prevención dirigidas a todos los Colaboradores de la Empresa para el fortalecimiento del Clima Organizacional.</p> <p>- Ajustar plan de bienestar de acuerdo a las necesidades detectadas en la encuestas</p>

		sociodemográfica de tal manera que se logre un mayor cubrimiento de la población.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	OPORTUNIDADES PARA EL USO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> - Ajuste de perfiles de cargo para definir funciones y responsabilidades de acuerdo a la realidad de la actividad que desempeñan. - Implementar programa de polivalencia en el manejo de máquinas para que los operarios puedan ser rotados y de este modo adquieran otras competencias técnicas. - Diagnóstico de necesidades de capacitación en las diferentes áreas a través de encuesta a los líderes y colaboradores del proceso - Ajustes al procedimiento de Gestión del desempeño donde se pueda identificar las áreas que requieren inducción, entrenamiento o formación - Plan de formación de acuerdo a las necesidades detectadas en la evaluación del desempeño, diagnóstico de necesidades de

		<p>capacitación que permitan cerrar las brechas existentes y potencializar las habilidades individuales.</p> <p>- Realización de proceso de certificación de competencias laborales con el SENA para verificar y certificar las habilidades, destrezas y conocimientos que tienen los colaboradores. (Darle prioridad a los colaboradores sin estudios)</p>
<p>DEMANDAS DEL TRABAJO</p>	<p>DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO</p>	<p>-Realizar con el área de producción un estudio minucioso de métodos y tiempos, de tal manera que se mejoren los métodos de trabajo y determinar el tiempo estándar.</p> <p>-El área de SST deberá realizar evaluaciones de los puestos de trabajo.</p> <p>-Realizar las adecuaciones necesarias en los puestos de trabajo acorde con los resultados de las evaluaciones.</p> <p>-Fortalecer el PVE (Programa de Vigilancia Epidemiológica) de Riesgo Ergonómico.</p> <p>-Promover en los Colaboradores el hábito de realizar pausas activas durante la jornada de trabajo.</p>

	<p style="text-align: center;">NIVEL DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer con la Gerencia de la empresa las metas y objetivos acorde a la medición de métodos y tiempos. -Fortalecer los programas de inducción, re inducción y entrenamiento para los diferentes cargos. - Establecer métodos de compensación variable por cumplimiento de metas. -Ofrecer al Colaborador claridad frente a las responsabilidades que le corresponden de acuerdo con el perfil de su cargo. -Compartir los indicadores de cumplimiento que obtiene la empresa ya que en parte estos son el resultado del trabajo de los colaboradores -Entrenamiento vivencial en administración efectiva del tiempo
	<p style="text-align: center;">DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer al Colaborador claridad frente a las responsabilidades que le corresponden de acuerdo con el perfil de su cargo. - Fomentar la realización de pausas activas. - Entrenamiento vivencial en administración efectiva del

		tiempo.
--	--	---------

	<p>DEMANDAS DE CARGA MENTAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Marcar prioridades en las tareas. - Establecer la carga de trabajo considerando las capacidades y recursos de la persona. - Planificar y coordinar los trabajos teniendo en cuenta la posible llegada de trabajo extra o imprevisto. - Establecer la carga de trabajo considerando el contenido tanto cuantitativo como cualitativo de la tarea. - Establecer pausas que permitan una recuperación adecuada después de tareas muy exigentes. - Promover espacios de esparcimiento donde los colaboradores puedan cambiar de actividades por cortos periodos de tiempo.
	<p>DESPLAZAMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar acorde con perfil socio-demográficos distribución del personal de la

EXTRA LABORAL	VIVIENDA TRABAJO- TRABAJO VIVIENDA	<p>empresa y analizar posibilidad de rotación de turnos vs distancia de vivienda.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar centro de trabajo vs distancia de vivienda. - Incentivar el transporte compartido entre los trabajadores con las mismas rutas.
	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	- Actividades orientadas al reconocimiento de la importancia de las redes sociales de apoyo y su fortalecimiento.

ESTRÉS	<ul style="list-style-type: none"> - Intervenir factores intralaborales que faciliten disminuir las respuestas de estrés en la población expuesta. - Incluir en las jornadas de la salud actividades de Promoción de la salud mental en el trabajo. - Fortalecer el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés. - Capacitar al personal en: estrategias de afrontamiento del estrés, inteligencia emocional, autocontrol, resiliencia manejo y control de la ansiedad, a partir de entrenamientos y técnicas de PNL (Programación Neurolingüística).
---------------	---

Fuente: Elaboracion Propia

Instrumentos Aplicados

Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A y Forma B

Figura 16

Cuestionario Intralaboral Forma A

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Fuente: Bacteria de Riesgo Psicosocial

Figura 17

Cuestionario Intralaboral Forma A

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 18

Cuestionario Intralaboral Forma A



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 19

Cuestionario Intralaboral Forma A



Ministerio de la Protección Social
Instituto de Salud



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Disputo con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 20

Cuestionario Intralaboral Forma A

Ministerio de la Protección Social
Bacteria en el trabajo



Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 21

Cuestionario Intralaboral Forma A

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 22

Cuestionario Intralaboral Forma A

Ministerio de la Protección Social
Seguridad Social



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 23

Cuestionario Intralaboral Forma A

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Verdad y Justicia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 24

Cuestionario Intralaboral Forma A

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 25

Cuestionario Intralaboral Forma A



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 26

Cuestionario Intralaboral Forma A

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos inrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 27

Cuestionario Intralaboral Forma B

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**FORMA B****INSTRUCCIONES**

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo, sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 28

Cuestionario Intralaboral Forma B

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 29

Cuestionario Intralaboral Forma B

Ministerio de la Protección Social
Bacteria de Riesgo



Universidad Javeriana

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 30

Cuestionario Intralaboral Forma B

Ministerio de la Protección Social
Riesgo Psicosocial



Universidad
JAVERIANA
Fundación

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Disculpo con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 31

Cuestionario Intralaboral Forma B

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Vivi y Aprende



Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 32

Cuestionario Intralaboral Forma B



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 33

Cuestionario Intralaboral Forma B

Ministerio de la Protección Social
Bogotá, Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagán sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 34

Cuestionario Intralaboral Forma B

Ministerio de la Protección Social
Cuidado y Salud



Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 35

Cuestionario Intralaboral Forma B

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 36

Cuestionario Intralaboral Forma B

Ministerio de la Protección Social
Secretaría de Salud



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Cuestionario de Factores Psicosocial Extralaborales

Figura 37

Cuestionario Factores Extralaborales

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		✖		

↑ Respuesta definitiva
 ↑ Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

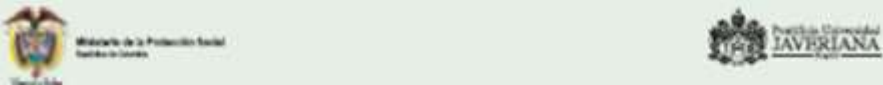
El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figuras 38

Cuestionario Factores Extralaborales



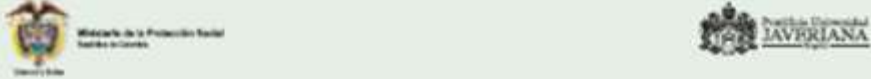
Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1 Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo					
2 Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3 Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4 Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5 La zona donde vivo es segura					
6 En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7 Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8 Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9 Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10 Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11 En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12 Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13 Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figuras 39

Cuestionario Factores Extralaborales




Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					


Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figuras 40

Cuestionario Factores Extralaborales



Ministerio de la Protección Social
Bogotá, Colombia



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Cuestionario para la Evaluación del Estrés

Figura 41

Cuestionario para la Evaluación del Estrés

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.


Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansando, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial


Ficha de Datos Generales

Figura 42

Ficha de Datos Generales



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Protección Universidad
JAVERIANA

Fecha de aplicación: / /

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 43

Ficha de Datos Generales

Ministerio de la Protección Social
Facultad de Ciencias

2000 y 1990



Pontificia Universidad
JAVERIANA

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda:

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 44

Ficha de Datos Generales



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Figura 45

Ficha de Datos Generales



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Facultad de Psicología
UNIVERSIDAD
JAVERIANA

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fuente: Bacteria Riesgo Psicosocial

Referencias Bibliográficas

- Abello, Á., & Lozano, D. (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Obtenido de Tesis de Maestría, Universidad del Rosario: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf>
- Beltrán, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J., & Sánchez, J. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México. Obtenido de Revista colombiana de Psiquiatría: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v40n2/v40n2a07.pdf>
- Benadero, M.E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 648-653
- Boada, J., De Diego, R., & Macip, S. (2001). Cultura organizacional y formación continua: incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1):91-107
- Boada, J., de Diego, R., Agulló, E. & Mañas, M.A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212- 218.

Bocanument, G. y Berján, N. (1993). Conocimientos básicos sobre la relación salud-trabajo enfermedad. Medellín: Editorial del Instituto de los Seguros Sociales

Bustamante, E. M. G., Méndez, A. S. R., Montero, K. J. O., López, M. C. R., & Sierra, C. A. S. (2017). Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. *Nova*, 15(27), 77-89.
<https://doi.org/10.22490/24629448.1960>

Cáceres-Manrique, F. de M., Parra-Prada, L. M., & Pico-Espinosa, O. J. (2018). Calidad de vida relacionada con la salud en población general de Bucaramanga, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 20, 147-154. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n2.43391>

Contreras, F, Barbosa, D, Juárez, F, Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud, como criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Estudio comparativo en cuatro ciudades colombianas. *Revista Acta Colombiana de Psicología*. 7, 13-29.

Definición de Método Empírico Analítico. (s. f.). Definición ABC. Recuperado 19 de abril de 2021, de <https://www.definicionabc.com/ciencia/metodo-empirico-analitico.php>

Eugenio, P., & Mauricio, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165>

Fernández, B. (2012) Factores de riesgo psicosocial. Universidad de la Rioja. García, M & Ibarra, L. (2012). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. Guanajuato: Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso. ISBN-13: 978-84-15547-26-6

Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, Vol. 14, no. 2 (jul.-dic. 2011); p. 27-34. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/439>

Gavidia Catalán, V., & Talavera Ortega, M. (2012). La construcción del concepto de salud. *Gavidia Catalán, Valentín; Talavera, Marta. La construcción del concepto de salud. Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales; No 26 (2012).*
<https://roderic.uv.es/handle/10550/25681>

Gil-Monte, P. R., López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J. L., & Sánchez Piernas, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). *Liberabit*, 22(1), 7-19.

Gómez, V., & Natalia, E. (2015). Factores de riesgo psicosocial en los aprendices de una empresa de telecomunicaciones y sistemas. *instname: Universidad Santo Tomás.*
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/3605>

<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001): V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.

Llanquecha Cortez, Hela Nancy Lic. *Marín Vega.pdf*. (s. f.). Recuperado 6 de febrero de 2021, de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3572/Factores_LlanquechaCortez_Hela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

M, J. E. T. (2004). La medicina del trabajo y la “salud ocupacional”. *Revista Latinoamericana de Salud en el Trabajo*, 4(2), 45.

Manosalvas, M., & Estrella, R. (2020). *Evaluación de riesgos psicosociales, en los trabajadores de la empresa 180 Grados Producciones. 2019 Quito, Ecuador.*

Martín, F., & Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Madrid: NTP 443 INSHT.

Martín, M., Gorgora, J. (2002). Factores Psicosociales-Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral. Navarra. Pamplona.

Medina, M., & Mar, M. del. (2018). Análisis de los factores de riesgo psicosocial y síntomas de alerta desencadenantes de malestar psicológico de salud mental como aspectos determinantes de la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa de

seguridad privada [Trabajo de grado - Maestría, Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2018.]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1493>

Ministerio de la Protección Social. (2007). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (I ENCST). Obtenido de OISS.org: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf

Ministerio del Trabajo. (2013). Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos laborales de Colombia. Obtenido de Fasecolda:
http://www.fasecolda.com/files/1614/4969/7446/Ministerio_del_Trabajo._2013._II_Encuesta_Nacional_de_Condiciones_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_en_el_Sistema_General_de_Riesgos_Laborales.pdf

Mosquera Moscoso Andrea Ximena (2012) Valoración de Riesgos Psicosociales en el personal del departamento de inspección de tubería de la empresa Tuboscope Vetco International (Trabajo de Grado) Universidad Politécnica Salesiana, Quito.

Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84

Nivel de riesgo psicosocial den la compañía de bomberos voluntarios «Internacional 14» Breña—Lima, periodo 2019. (s. f.). Recuperado 21 de enero de 2021, de

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5017>

Oliver, A, Tomás, J, M, & Cheyne, A. (2005). Clima de Seguridad Laboral: Naturaleza y poder predictivo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (3), 12-29.

Orduz, M., & Fernanda, Y. (2013). Identificación de factores de riesgo psicosocial laboral en los proveedores de salud (médico y enfermeras) del servicio de urgencias en la Empresa Social del Estado, Hospital Universitario de Santander. *instname: Universidad Pontificia Bolivariana*. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/1306>

Organización Internacional del Trabajo – OIT (2010). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación. Ginebra. Rodríguez, M. (2009).

Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? Obtenido de Observatorio Laboral Revista Venezolana:

<http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>

P, W. S., & R, C. C. (2016). Riesgos psicosociales: Nuevos escenarios de organización del trabajo y su efecto en la salud de los trabajadores de una empresa chilena del área portuaria. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 16(2), 103-206.

<https://doi.org/10.5354/0719-5346.2016.44763>

Pérez, G. G. A., Bautista, S. R. F., Caicedo, A. F. R., & Ayala, J. L. V. (2019). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de Energy gas—Ecuador. *Horizontes de Enfermería*, 9, 88-101.

<https://doi.org/10.32645/13906984.835>

Quintero, J. C. G. (2016). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL: EN CINCO MAESTRAS DE UN HOGAR INFANTIL DE CALI*. 92.

Ramírez Ávila, E. A., Griebing Amature, M., & Rodríguez, N. del R. (2016). Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá. *instname: Universidad Santo Tomás*. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/3559>

Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., Hernández Peña, Y., & Silva Monsalve, G. I. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Revista Espacios*.
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2307>

Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., Hernández Peña, Y., & Silva Monsalve, G. I. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. *Revista Espacios*.
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2307>

Velandia, S. R. S., Torres, J. M. P., Alvarado, A. F. I., & Ardila, Y. Y. O. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*, 13, 39-45.

Vélez, M. A. G., & Carrascal, P. A. C. (2017). Salud mental en el trabajo: Entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, 23, 189-217.

<https://doi.org/10.25057/25005731.871>