

VALORACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS EMPLEADOS DE LA
ASOCIACIÓN MUTUAL PREVENSERVICIOS EN EL 2018

PRESENTADO POR:

JHON CARLOS DUQUE GIRALDO

Diseño para el trabajo investigativo para optar por el título de Especialista en Gerencia de
la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ASESORA:

ÁNGELA MARÍA FONSECA MONTOYA

UNIVERSIDAD ECCI

FACULTAD POSGRADOS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

BOGOTA D.C,

JUNIO, 2019

"VALORACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS EMPLEADOS DE LA
ASOCIACIÓN MUTUAL PREVENSERVICIOS EN EL 2018"

PRESENTADO POR:

JHON CARLOS DUQUE GIRALDO

Diseño para el trabajo investigativo para optar por el título de Especialista en Gerencia de
la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Código Estudiantil

79898

UNIVERSIDAD ECCI

FACULTAD POSGRADOS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

BOGOTA D.C,

JUNIO, 2019

Introducción

Para el hombre contemporánea, el trabajo ha sido la manera que, además de permitirle vincularse activamente en los procesos de producción, también le ha dado la posibilidad de sentirse un ser creativo, que propone, que construye, y que es útil a su familia, su comunidad, y por supuesto a sí mismo, conformándose allí, ante la acción laboral, una proyección que le permite acercarse a la completud de la integralidad humana. Ello desde las posibilidades de gestión hacía nuevos modelos de producción que desde la recuperación de las potencialidades del ser humano y lo que ello genera en sus relacionamientos, podría propiciar, mayores niveles de participación de los trabajadores y empleados en la acción laboral con un consecuente beneficio que incluya las diferentes instancias que participan y se benefician de la acción laboral.

Sin embargo, no es tan fácil que ello se concrete, pues el afán productivo, de las políticas administrativas contemporáneas ajustadas a modelos tradicionales, se ven obligadas a diario, en aras de esa intención, a privilegiar la producción que tiene como bandera, aquel dicho popular que reza: “El tiempo es oro”, o la que decían, nuestros abuelos, que “El tiempo perdido lo cobra Dios”.

El resultado son unos colectivos de empleados estresados, cansados, poco productivos, poco motivados, y seguramente tras una larga lista de asuntos negativos, no redundará en buenas y eficientes producciones económicas, tanto a nivel de los empresarios, como de los trabajadores y sus familias. Es decir, todos pierden, en cuanto el modelo tiene desde la base, la intención de desconocer todo lo que pudiera ir en contra de tal realidad. Sin embargo, no necesariamente tendría que ser así, pues se está desconociendo la inmensa capacidad creadora del ser humano, cuya proyección, podría concretarse desde una gestión

que desencadene altos niveles de motivación, mayores y mejores niveles de eficiencia y eficacia productiva.

La intención del presente trabajo es ir en tal sentido, pues la indagación propuesta nos permitirá no solamente identificar las particularidades de los riesgos psicosociales en los empleados de la Asociación Mutual Prevenservicios, más también, a partir de allí, proponer estrategias de intervención de tal realidad, como una manera de mejorar sus condiciones salubres y particularmente de su salud mental.

Tabla de contenido

1. Formulación del Problema	8
2. Objetivo de la Investigación.....	11
2.1. Objetivo General.	11
2.2. Objetivos Específicos.....	11
3. Justificación y Delimitación de la Investigación.....	14
3.1. Justificación.....	14
3.2. Delimitación.	14
3.3. Limitaciones.	15
4. Marco Teórico	15
4.1. Riesgos Psicosociales	16
4.2. Marco Legal	27
5. Recursos	30
5.1. Costos	30
5.2. Análisis Costo – Beneficio	31
5.3. Presupuesto y cronograma	32
6. Metodología	33
6.1. Tipo estudio.	33
6.2. Fases del Proceso	33
6.3. Marco muestral	34
7. Resultados	35
7.1. Características Sociodemográficas	35
7.2. Riesgos Psicosociales	44

8. Análisis	53
9. Conclusiones	61
10. Recomendaciones	64
Bibliografía	68

Tablas de Figuras

Gráfica N° 2. Orígenes del Stress	23
Gráfica N° 3. Dependencia	34
Gráfica N° 4. Género	35
Gráfica N° 5. Edad	35
Gráfica N° 6. Estado Civil	36
Gráfica N° 7. Personas a cargo	37
Gráfica N° 8. Tenencia Vivienda	37
Gráfica N° 9. Uso tiempo libre	38
Gráfica N° 16. Estructura evaluación riesgos psicosociales	45
Tabla N° 1. Matriz DOFA	6
Tabla N° 2. Consumo tabaco	42
Tabla N° 3. ¿Cuáles enfermedades le han diagnosticado?	43

1. Formulación del Problema.

En un ejercicio del ámbito laboral realizado este año, valorado desde las posibilidades diagnósticas de la matriz DOFA (tabla N° 1), se encontró, entre otras características, que, en las debilidades, surgen asuntos como los constantes cambios en la normatividad, y lo que por los empleados es percibido como largas jornadas laborales, lo que junto a las condiciones estresantes propias de la cotidianidad, podrían comportarse como puerta de entrada a la consolidación de riesgos psicosociales, justificando en alguna medida la realización del presente estudio.

DOFA Prevenservicios.

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
La implementación de las normatividades nuevas, que complejiza y encarece la labor.	La credibilidad de los usuarios que la han preferido por encima de cooperativas con mayor tradición y músculo financiero.
La poca disposición de recursos humanos idóneos en la región.	La historia “escondida” en las aguas de la represa del Peñol – Guatapé, de su Municipio, que le permite a una comunidad añorar su pasado y sus tradiciones.
Las largas jornadas laborales.	
FORTALEZAS	AMENAZAS
23 años de historia en la comunidad del oriente antioqueño de trabajo comunitario responsable, pertinente y oportuno.	Historia terrible de violencia política en el oriente antioqueño (FARC – ELN – AUC), que, aunque hoy es un triste recuerdo, su posibilidad está latente en medio de una comunidad, donde la gran masa
Su actual estructura administrativa que todo lo tiene previsto.	

Su actual infraestructura física propia, cómoda, y con proyección a futuro.	poblacional, tiene grandes necesidades básicas insatisfechas.
Su proyección comunitaria con perspectiva educativa.	La normatividad cambiante que, de manera constante, está generando reprocesos.
Su cultura organizacional reinante que dispone de un grupo de personas capacitados técnica y operativamente.	

Tabla N° 1a. Matriz DOFA (Prevenservicios, 2018)

Fuente: Elaboración propia

Desde la perspectiva que el riesgo psicosocial se comporta como uno de los factores que exigen un mayor nivel de atención dentro del contexto del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), no solo por la complejidad en su identificación e intervención, como en el impacto que puede tener como desencadenante de las diferentes enfermedades y accidentes laborales, se propone aprovechar los mandatos de la normatividad vigente, que obliga a las empresas a realizar anualmente, un ejercicio completo de valoración de los riesgos psicosociales al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones (Propuesto por la Resolución 2646 de 2008, y reglamentado por el Decreto 1072 de 2015), se plantea este ejercicio investigativo de manera ampliada, en la medida que, se proyecta un proceso donde además de identificar los riesgos intra y extra laborales, se valoren también los niveles de estrés. Esa es la intención de la presente pesquisa, para lo cual utilizaremos la herramienta "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial", construida y validada para Colombia por la Pontificia Universidad Javeriana a un pedido del Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia en el año 2010. Lo valioso de esta herramienta es la

posibilidad de utilizar un instrumento pensado y propuesto para el contexto colombiano por parte del mismo estado colombiano, lo que, en consonancia con un ejercicio realizado de forma rigurosa, asegura una lectura correspondiente a la realidad de los riesgos psicosociales de una institución como la Asociación Mutual Prevenservicios en el contexto colombiano, de manera particular en el Municipio de El Peñol, ubicado en la subregión oriental del departamento de Antioquia. Allí, el 18 de febrero de 2001, 22 personas en representación de una asamblea general, la constituyeron como asociación.

El estatuto recién aprobado, definió para la nueva empresa que “El objeto social de Prevenservicios es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad”. Más tarde (2003), se propuso ampliar el portafolio de servicios, previa identificación de necesidades con la comunidad Peñolense y otros sectores del Oriente Antioqueño. Fue así como los precursores presentan a la Asamblea General la propuesta de transformar la asociación en una Asociación Mutual, propuesta que fue aprobada por la Asamblea. A la fecha presta de manera exitosa, servicios de ahorro y crédito, educación para el trabajo y el desarrollo humano, droguería y servicios de protección exequial. (Prevenservicios, 2016).

Preguntas de Investigación:

¿Cómo se manifiestan los riesgos psicosociales en los empleados de la Asociación Mutual Prevenservicios?

2. Objetivos

2.1.Objetivos General

Realizar un tamizaje de los riesgos psicosociales en los empleados de la Asociación Mutual Prevenservicios en el 2018.

2.2.Objetivos Específicos

- Identificar las características sociodemográficas de los empleados de la Asociación Mutual Prevenservicios.
- Determinar los riesgos psicosociales manifiestos en los empleados de la Asociación Mutual Prevenservicios, según los resultados del tamizaje, posterior a la aplicación de la "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial".
- Generar recomendaciones de intervención a partir de los hallazgos identificados.

3. Justificación y Delimitación

3.1. Justificación

En el 2008, el gobierno colombiano, a través del entonces Ministerio del trabajo, propuso en la Resolución 2646: “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”. (Resolución 2646 de 2008). Tal norma, seguramente motivada, entre muchas otras, por los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada un año antes, trajo como resultados generales la identificación de una alta prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en los ámbitos laborales, donde el 50% de los trabajadores dijo afectarles las actividades monótonas en la exposición al trabajo con el público, También que entre el 20% y 33% estaban sufriendo niveles por encima del promedio normal de estrés laboral. Con las mismas intenciones, se realizó la segunda versión del estudio en el 2013, donde los resultados, determinaron situaciones con un mayor nivel de complejidad, arrojando por ejemplo que se presentó un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión en los años posteriores a la primera encuesta. El análisis de las cifras también reveló que gran parte de otros eventos de salud, cuya manifestación sintomática inmediata no era de tipo psicológico como problemas osteomusculares o accidentes de trabajo, surgieron, entre otros, de la presencia de condiciones mentales y psicosociales poco favorables. (Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia, 2015).

3.2. Delimitaciones.

○ Delimitación temporal

El presente ejercicio investigativo, desde el momento de su concepción, hasta la consolidación de resultados y elaboración del informe final, presentó una duración de 9 meses. Los períodos de duración no fueron los mismos para los diferentes momentos.

○ Delimitación Espacial

La Asociación Mutual Prevencios, está situada en el municipio de El Peñol, subregión del oriente antioqueño. De Medellín, capital del departamento de Antioquia, lo separa una distancia de 69 kilómetros vía automóvil, lo que representa en tiempo, un desplazamiento aproximado de 1:45 horas. (Prevencios, 2018).

○ Delimitación Legal

El ejercicio planteado con este proceso investigativo, aunque propuesto para todas las instancias laborales colombianas, por el Decreto 2646 de 2008, el cual les propone a las empresas responsabilizarse de la salud mental de sus empleados, a través de la evaluación de los riesgos psicosociales, y su consecuente intervención y seguimiento, no puede ser tomado como un “hecho cumplido” para ajustarse a la norma. Se trata de una propuesta que, a manera de tamizaje, pretende generar una reflexión con un grupo de personas que nunca habían sido valoradas en tal sentido, por lo que se puede tomar como una preparación a la aplicación que deberá ser llevada a cabo, esta vez, sí de manera oficial, al terminar este año o al comenzar el 2020.

4. Marco Referencia.

4.1. Estado del arte

En los últimos años, los procesos relacionados con la Seguridad y salud en el Trabajo SST ha tomado fuerza, debido no sólo a la normatividad internacional emanada de los organismos encargados de velar por que los estados mantengan vigiladas las condiciones laborales de sus ciudadanos trabajadores (OIT), sino por la nutrida normatividad con que los estados participantes han pretendido estar al día en la intención mencionada. Ni Colombia, ni países hispanoparlantes, se han excluido de esta tarea. Para una muestra en tal sentido después de una búsqueda que permitiera identificar la relación entre riesgos psicosociales y entornos laborales, seleccionamos investigaciones realizadas en Colombia, Chile y España. Las particularidades son:

Marta Luz Porras Martínez (2015), para optar al título de Especialista en Seguridad y Salud en el trabajo que le otorgaría la Universidad CES de Medellín, realizó en el 2015, una investigación sobre los Factores de riesgo psicosocial y su correlación con la salud mental, descubriendo que los factores de riesgo que mayor manifestación presentan son las condiciones extra laborales como tal, seguida de los Factores de Riesgo Psicosocial Global, luego la Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, el Liderazgo y las Relaciones sociales en el Trabajo, y las variables relacionadas con el tiempo utilizado fuera del horario laboral. (Porras, 2015)

Por ello, la Dra. Porras, al final de su tesis dice:

“Sea como fuere, una vez más queda demostrado que los factores de riesgo psicosocial tienen una relación con la salud mental de los

colaboradores, algunos con mayor correlación que otros, pero que llama a la reflexión, ya que las afectaciones en la salud mental son acumulativas y cuando se materializan, lo hacen en patologías mentales que pueden llegar a ser altamente incapacitantes, en donde no solo trae consecuencias para el colaborador sino también para la organización”. (Porras, 2015)

Por otra parte, en el 2011, Bernardo Moreno Jiménez (2011), del Departamento de Psicología Biológica y de la Salud de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid. España, realizó una investigación sobre Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales en España, encontrando que “las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo” (Moreno, 2011), abriendo no sólo la posibilidad de grandes problemáticas con la salud de los trabajadores, sino, como una manera de atender estas situaciones, proponer normas y procesos metodológicos que las intervengan. Por ello, concluye:

Los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la Salud Laboral. En la actual situación organizacional y del mercado del trabajo son uno de sus grandes problemas. Los riesgos de seguridad, ambientales y ergonómicos no han sido solucionados de forma suficiente, y es importante atender a los nuevos riesgos emergentes en estos campos, lo que constituye un verdadero reto para la Salud Laboral

Por todo, una atención integral que aborde la salud en los ámbitos laborales desde todas las posibilidades humanas es la mejor forma de atender un problema que no resiste atenciones a medias.

Adicional, el profesor Leonardo Varela Valenzuela (2014), realizó una investigación con conductores de la Asociación Chilena de Seguridad, sobre los Riesgos psicosociales presentes en su trabajo, encontrando “asociaciones estadísticamente significativas” entre el incumplimiento a la normatividad que los reglamenta y accidentes de tránsito ocurridos en medio de los horarios y las labores propias del cargo. Al fin, a manera de conclusión, manifiesta:

De esta iniciativa nacieron intervenciones, consensuadas con las empresas, a fin de controlar/eliminar estas exposiciones para mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores y reducir las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo relacionados. Esto demuestra la importancia de la colaboración entre las mutuales, su investigación, y la empresa privada. (Varela, 2014).

Finalmente, en una investigación realizado por dos académicos colombianos (Vieco Gómez y Abello Llanos) para la Universidad del Norte (Barranquilla), sobre los Factores psicosociales manifiestos en entornos laborales, así como estrés y morbilidad en el mundo, descubrieron, a partir de una recopilación documental que:

“Los efectos que las condiciones adversas del trabajo tienen – sobre la salud del trabajador, se pueden manifestar – sobre los sistemas

cardiovascular, músculo-esquelético, endocrino, gastrointestinal, así como su incidencia en la diabetes tipo II, en los desórdenes del sueño, las interrupciones en la relación trabajo-familia y en trastornos como depresión, ansiedad y alteraciones psiquiátricas menores”.

(Vieco, 2014)

Las conclusiones de los 92 estudios documentados, permitieron identificar como un riesgo psicosocial, manifiesto en situaciones de disconformidad a diferentes niveles, puede desencadenar en afectaciones a la salud de manera integral. “Se observa un marcado interés de los investigadores de varios países en probar los modelos teóricos con mayor capacidad explicativa del fenómeno”. (Vieco, 2014).

4.2. Marco Teórico.

Pedro Gil-Monte, investigador de la conducta organizacional de la Universitat de Valencia, España, cita las cuatro fuerzas que según la Conferencia Internacional del Trabajo (2006), se convierten en el motivo de transformación, haciendo de este un espacio en constante movimiento y por ende proyectando entornos laborales altamente complejizantes. Estas son:

- El imperativo del desarrollo.
- La transformación tecnológica.
- La intensificación de la competencia a escala mundial.
- La mayor orientación en función de los mercados y una función más reducida del Estado.

La presión que estas directrices macro, generan al interior de los grupos de trabajo, entornos de presión, en aras no sólo de las metas productivas, sino de mantenerse en los mercados, participar de los procesos de capacitación y formación, y mantener, a su interior, relaciones laborales en condición de apoyo y solidaridad. Sin embargo, más allá de estos, surgen con gran fuerza, los entornos personales e íntimos del trabajador, como la familia y las relaciones sociales, que de manera directa y a manera de “feedback”, inciden en el desarrollo laboral, y a su vez, proyectan en él, sus pensamientos y sensaciones. A este respecto, Gil-Monte anota:

“Debido a estas variaciones observamos que el perfil de las enfermedades y accidentes laborales ha cambiado en las últimas décadas hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial, y sus consecuencias, han cobrado protagonismo por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas laborales, ocasionadas por problemas de salud con origen en el trabajo, o la accidentabilidad laboral”. (Gil-Monte, 2012. Pág. 238).

Hannah Arendt en su libro *La condición humana*, habla de cómo un grupo de pensadores, de manera sistemática iniciaron amplias reflexiones que pretendieron “la glorificación del trabajo”, buscando que la sociedad en su conjunto valorara la inclusión en la cadena productiva de “los sentimientos y las actividades supuestamente no productivas”. (Arendt, 1965). Esta reflexión no fue un acto aislado del pasado o de estos tiempos contemporáneos. Se trata de esfuerzos que constantemente se han hecho, buscando llamar la atención en éste sentido. El centro de la reflexión, intencionaba el reconocimiento de la multi

dimensionalidad del ser humano como posibilidad de potencializar todas las áreas objeto de su intervención, que necesitan en primera instancia ser reconocidas, como requisito esencial, para generar, posteriormente, procesos de intervención.

Los estados han buscado permanentemente, maneras de atender las tendencias históricas, a través de procesos legales con normas que en primera instancia estandariza conceptos y luego propone metodologías de intervención. Por ello, al determinar el concepto de Factores Psicosociales, nos acogemos en primera instancia a lo que al respecto nos dice la norma que la determina. Allí en la Resolución 2646 de 2008, se anota que “Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales 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”. (República de Colombia, 2008).

Para Gil-Monte, en consonancia con lo anterior, los factores de riesgo psicosociales, hacen mención de todas las posibilidades de riesgo que, de manera integral, pueden afectar al trabajador en el acto de su proceso laboral. De manera particular, dice que los factores psicosociales son:

“las condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos organización del trabajo y factores organizacionales son intercambiables en el contexto laboral con factores psicosociales para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés.

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar. En este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos” (Gil-Monte, 2009).

Para el mismo autor, los alcances de la exposición a los riesgos psicosociales, pueden generar grandes problemáticas en la salud del trabajador, al punto que, no sólo afectaría la salud mental, sino que abarcaría tópicos como la salud física, con gran capacidad de afectación en los entornos integrales del trabajador. A este respecto propone cuatro tipos de riesgos que podrían actuar en:

- “Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
- Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.

- La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.”. (Gil- Monte, 2012).

Ahora para ubicarnos en nuestro contexto, nos encontramos que El ministerio de Salud y Protección Social de la república de Colombia, buscando maneras de abordar el problema, se asoció con la Pontificia universidad Javeriana, para la creación de un instrumento de medición que, desde la particularidad de nuestro contexto, evaluara, y propusiera maneras de diagnosticar e intervenir el problema. Este instrumento, fue creado en julio del 2010, y se llamó Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Allí se propuso abordar los mencionados riesgos desde las condiciones intralaborales, extra laborales, y las condiciones individuales. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

A continuación, están los conceptos de cada una de ellas y las dimensiones que los determinan.

- Condiciones Intralaborales de riesgo, son la para ellos entendidas como las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, es decir, todo lo relacionado con la actividad laboral como tal. Las dimensiones que lo determinan, según la batería propuesta son: 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 del rol Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, Control y autonomía sobre el trabajo, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, Participación y manejo del cambio, Claridad de rol, Capacitación, Características del liderazgo, Relación con los

colaboradores (subordinados), Retroalimentación del desempeño, Relaciones sociales en el trabajo, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, Reconocimiento y compensación.

- Condiciones Extra laborales de riesgo: Para los autores, comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, abarcando las condiciones del entorno íntimo del trabajador con gran capacidad de influencia en las decisiones y percepciones del trabajador. Sus dimensiones son: Tiempo fuera del trabajo, Relaciones familiares, Comunicación y relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar, Características de la vivienda y de su entorno, Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, Desplazamiento vivienda trabajo vivienda.
- Condiciones individuales: Da cuenta de las características propias de cada trabajador y sus condicionantes socio-demográficos. Su valor está en que su estado, puede incidir directamente el efecto sobre los factores de riesgo intralaborales y extra laborales. Sus dimensiones son: Sexo, Edad (calculada a partir del año de nacimiento), Estado civil, Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado), Ocupación o profesión, Lugar de residencia actual, Estrato socioeconómico de la vivienda, Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo), Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador), Lugar actual de trabajo, Antigüedad en la empresa, Nombre del cargo, Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo), Antigüedad en el cargo actual, Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja, Tipo de contrato, Horas de trabajo diarias

contractualmente establecidas, Modalidad de pago. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2010).

Pedro Gil- Monte en su estudio “Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional”, publicado por la Universidad de Valencia en el 2012, concluye, después de analizar estos contextos, que:

“La exposición a este tipo de riesgos no deteriora necesariamente la salud del trabajador, aunque como su nombre indica son una fuente de riesgo, pues si el individuo utiliza unas estrategias de afrontamiento funcionales podrá manejar la situación laboral para eliminar el riesgo, o podrá modificar su comportamiento, sus cogniciones o sus emociones para adaptarse a la situación y convivir con ella”. (Gil-Monte, 2012. Pág. 238).

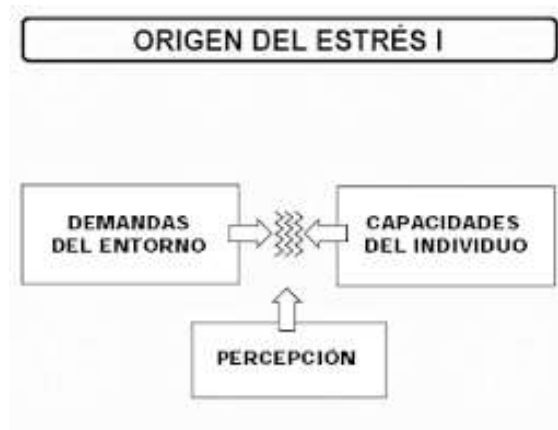
Por ello, al proponer una indagación que nos permita establecer un tamizaje que nos permita acercarnos a los riesgos psicosociales presentes en la acción laboral de los empleados de la Asociación Mutual Prevenservicios, pretendemos generar propuestas que intervengan de manera oportuna los casos que lo ameriten, o en su defecto, fortalecer los programas de promoción y prevención que aseguren la atención integral de sus empleados, y por supuesto, de sus usuarios y entornos.

- a. Estrés: Como todo concepto que valore aspectos relacionados con el ser humano, sus diferentes acepciones dependen de la concepción de persona y/o la perspectiva desde donde se le mire. Muestra de ello, los doctores Sierra y Ortega (2003), en la revista Mal estar y subjetividades, publica un estudio llamado “Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar”, donde identifica los puntos de vista desde

donde se conceptúa del termino Estrés. En ese sentido, y citando a los autores originarios, anotan:

En el contexto popular se utiliza la palabra estrés con un sentido diferente al que se le da en un contexto profesional, por lo tanto, es importante establecer cómo se debe interpretar dicho concepto; el estrés es un fenómeno complejo que se aplica de forma diferente según el sesgo científico, por lo que se plantean tres orientaciones: por un lado, el enfoque fisiológico, que considera el estrés en términos de respuesta (Selye, 1956); por otro, la orientación psicológica y a su vez la psicosocial, que enfatizan la situación estimular (Holmes y Rache, 1967), asumiendo el estrés como algo externo y focalizado en el estímulo; finalmente, la interacción entre los dos planteamientos anteriores (Lazarus, 1966), que será la que marque el desarrollo de la teoría general del estrés y de su aplicación a la psicopatología. (Sierra & Ortega, 2003)

Sin embargo, desde la concepción integral del ser humano, no es posible que una, por sí sola, de las teorías anteriores, determine su definición. Efectivamente, en aras de su integralidad, el enfoque que mejor la define es el Bio – psico – social, entendiendo como la dificultad de las personas “para controlar las demandas sociales y psicológicas, pueden dar lugar al desarrollo de diferentes enfermedades” (Sierra & Ortega, 2003). Desde esa argumentación el estrés es definido como la “relación entre la persona y el entorno, el cual es percibido por el individuo como algo impuesto que excede sus recursos, poniendo en peligro su bienestar (Lazarus y Folkman, 1984)”, citado por (Sierra & Ortega, 2003).



Gráfica N° 2. Orígenes del Stress.

Fuente: Regueiro, Ana M^a. (s f).

En el contexto de la indagación propuesta, esta concepción teórica, se acerca a la observación planteada en la medida que se podría identificar la manera como el estrés y los riesgos psicosociales, se manifiestan desde la percepción de los empleados de la Asociación Mutual Prevenservicios participantes en el proceso de tamizaje planteado.

4.3. Marco legal.

La prevención de los factores de riesgo psicosocial en el entorno de laboral, es un asunto que no sólo compromete al empleador al momento de contratar personal, o en el acto de la acción laboral, también implica compromisos del estado, el trabajador y la sociedad. A ello se refiere el proceso histórico de la legislación colombiana, quien a través de diferentes momentos ha generado propuestas que cada vez ha ido mejorando y consolidando. Un cambio importante, identificado en las diferentes normas, mediante las cuales, el estado colombiano, pretendió legislar la actividad laboral, se identifica tanto en el concepto de

accidente laboral, como en sus posibilidades incapacitantes, pasando de una concepción donde se pensaba que en el ámbito laboral, el riesgo estaba en un accidente, tomándolo como “suceso imprevisto y repentino” ocurrido en un momento determinado (Ley 57 de 1915) a un concepto, donde la incapacidad ocurre producto una acción en el tiempo, abriendo la puerta a conceptos como riesgo laboral, enfermedad laboral y riesgo psicosocial, como es conceptualizado por el Resolución 2646 de 2008 que reglamenta la valoración de tales riesgos en las empresas colombianas.

Efectivamente, en el 2008, el gobierno Colombiano a través del Ministerio de Protección social de la época, propone la Resolución 2646, cuyo pretensión es “Dar los parámetros que ayuden a 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”, generando línea para la evaluación, prevención, estudio y manejo de los riesgos laborales, para lo que propone conceptos estandarizados, y divide los mismos en Factores Intralaborales y Extra laborales, los mismos que se deben evaluar e intervenir, desde los factores de protección. También allí, se señala al psicólogo como el profesional encargado de evaluar e intervenir los riesgos psicosociales, aclarando que adicional, debe poseer un postgrado “Salud Ocupacional”, y disponer de “licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”, emitida por las seccionales de salud del ente.

Otras normas que han hecho un aporte importante al cuidado de la salud integral y vigilancia de los riesgos psicosociales son:

El Decreto 1295 (1994), por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales en el país, en su artículo 9º, dice que, como producto de la acción laboral, se puede generar una perturbación funcional que puede

producir la invalidez o la muerte, allí textualmente, agrega: “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”. (República de Colombia, 1994).

La Ley 1562 de 2012, continúa el proceso de ampliación del concepto, que poco a poco pasa del accidente a riesgo laboral, incluyendo perturbaciones psiquiátricas, denotando que las posibilidades de acepción de lo eminentemente físico a lo integral, ya es una realidad. Esta Ley en su artículo 3° reza: “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. (República de Colombia, 2012).

Posteriormente, el Decreto 1477 de 2014, incluyó dentro del grupo de enfermedades profesionales un apartado para los trastornos mentales, con 17 patologías cuya base diagnóstica son problemáticas del comportamiento, dentro de las cuales sobresalen el burnout y el estrés. (República de Colombia, 2014).

En mayo de 2015, el gobierno expidió el Decreto número 1072, a través del cual recopila todas las normas reglamentario del Sector Trabajo. Por ello tiene la connotación de Decreto Único Reglamentario. Su intención es compilar todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes relacionadas con la actividad laboral, de manera que se pueda determinar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Dentro de la amplia normatividad integrada en el Decreto 1072, el capítulo 6, contiene todo lo concerniente al Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, y el capítulo 7 está dedicado al Sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.

En el 2006, a través de la Ley 1010, se propusieron “medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

(República de Colombia, 2006). Por ello en su artículo 1° reza:

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

(República de Colombia, 2006).

La acción del Estado, también buscó generar reglamentos que sancionaran su incumplimiento, por lo que, en el 2015, expidió el Decreto 472, en el que se proponen los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad en el Trabajo y Riesgos Laborales, así como la norma para la aplicación de clausura temporal o cierre definitivo, y la paralización o prohibición inmediata de un trabajo o tarea específica.

(República de Colombia, 2015).

Otras normas que aportaron de manera amplia a hacerle seguimiento a la salud integral de los trabajadores colombianos fueron:

La Resolución 2346 de 2007, a través de la cual el estado buscó regular las evaluaciones médicas ocupacionales y el cuidado y confidencialidad que de las historias clínicas se debía tener.

La Resolución 652 de 2012, propuso la conformación de los comités de Convivencia Laboral en entidades tanto privadas como públicas, que velaran por los niveles de coexistencia pacífica al interior de los entornos laborales. (República de Colombia, 2012)

En febrero de 2019, se expidió la Resolución 0312, que, en comparación con las normas anteriores, da línea en cuanto a los perfiles de los líderes del sistema, así como de los estándares mínimos que deben cumplir las empresas para proteger la seguridad de los trabajadores. (República de Colombia, 2019). La mencionada norma, entra en detalles que no habían sido previamente abordados, especificando el accionar profesional, básicamente en dos sentidos: Según el tamaño de la empresa y la actividad económica, que como lo determina el Decreto 1607 de 2002, está ampliamente relacionado con el nivel de riesgos de su actividad laboral. (República de Colombia, 2002).

5. Marco Metodológico

5.1. Paradigma

Se consolida un proceso investigativo desde el paradigma cuantitativo en la medida que las variables identificadas, se cuantifican, de manera que, sujeta a los cánones de la medición, presenta los resultados de manera objetiva y acrítica, en este caso a través de porcentajes. Estas cifras desde un modelo comparativo permiten, identificar cómo se comporta una variable numéricamente con respecto a las otras.

5.2. Tipo de estudio

Se trata de un Estudio Observacional – Descriptivo – Transversal. Según Roberto Hernández Sampieri en su texto Metodología de la Investigación (2010), la presente investigación es de carácter observacional, en cuanto que ninguna de las variables a evaluar, serán manipuladas, es decir, a partir de la observación de su comportamiento en su entorno natural, se describirá el fenómeno tal cual se manifiesta cotidianamente a través de la percepción de los sujetos indagados. Adicional, es descriptivo por cuanto se pretende abordar el objeto de estudio: “Los riesgos psicosociales en la Asociación mutual Prevenservicios en el contexto del Municipio de El Peñol”, en un detalle nunca indagado, en esta comunidad particular. (Hernández, 2010).

Finalmente es un estudio transversal, en cuanto, la pesquisa y los resultados del tamizaje realizado, se llevan a cabo, en un periodo de tiempo determinado. En este caso, corresponde

a los resultados de la percepción del riesgo psicosocial de los empleados de Asociación Mutual Prevencservicios en el segundo semestre de 2018.

5.3. Metodología

El método utilizado para esta pesquisa es el deductivo, en la medida que permite identificar unas conclusiones representadas por las características de los riesgos psicosociales con unos niveles de especificidad, posterior a un análisis de asuntos generales, representados a su vez, por una normatividad que reglamenta y monitorea el contexto laboral colombiano

5.4. Población.

La población de sujetos objeto de estudio está compuesta por los 24 empleados de la Asociación Mutual Prevencservicios, quienes de manera voluntaria quisieron participar del tamizaje propuesto. Sus características Sociodemográficas están manifiestas de la tabla N° 3 a la N° 15.

5.5.Muestra

Por tratarse de una empresa pequeña que en total cuenta con 24 trabajadores, no se considera oportuno ni necesario realizar un proceso de muestreo, por lo que los instrumentos señalados, se aplicaron a los 24 empleados que conforman la Asociación Mutual Prevencservicios.

5.6. Criterios de Inclusión.

La posibilidad de participar en el presente proceso investigativo y hacer parte del grupo de personas que aportan de manera concreta a la búsqueda de los resultados propuestos en los objetivos, está mediada como requisito único “sine quanon” el hacer parte como empleado contratado por la Asociación mutual Prevenservicios en el segundo semestre de 2018.

5.7. Criterios de Exclusión.

Quienes no hacen parte del equipo de empleados de Prevenservicios al momento de la implementación de los protocolos propuestos, no podrán participar en la presente pesquisa.

5.8. Fases del proceso Investigativo

La consolidación del proceso final, se concretó gracias al siguiente proceso planteado y llevado a cabo de manera lógica y ordenada, siempre en coherencia con los objetivos propuestos.

- **Generar la logística** que permita recoger la información para la consecución de los objetivos propuestos. Este primer momento, nos fue guiando paso a paso en la consolidación del proceso investigativo y en la consecución de logros, que de manera secuencial fueron configurando esta primera parte. Por ello aquí se aúnan una serie de momentos que a pesar de ser uno a uno procesos cortos, todos reunidos permitieron alcanzar el gran objetivo de la primera fase, el cual fue consolidar la idea y llevarlos a la realidad. Por ello, esta fase va desde la concreción de la idea de investigación, recopilación y revisión de temáticas relacionadas con el objeto de

estudio, hasta la Construcción del Anteproyecto a partir de los resultados del proceso de revisión teórica de las diferentes fuentes consultadas, y la gestión de los permisos que permitan la realización de la investigación propuesta.

- **Aplicación de los instrumentos** y vaciamiento de la información para su sistematización. Para esta etapa, también llamada de “Gestión del dato”, fue necesario, tener muy claros los protocolos de aplicación de las baterías de identificación de riesgos psicosociales, y su proceso de calificación. Sin esta claridad, tampoco se hubiese dispuesto de los insumos para crear las plantillas que permitieran el vaciamiento de la información y su consecuente recolección de resultados a través de tablas de frecuencias.
- **Elaboración del Perfil sociodemográfico:** Los resultados de esta fase, van ligados al primer objetivo específico y como su propósito se plantea, permitió identificar las características sociales de los empleados de la Asociación Mutual Prevenservicios, representadas en este caso por las variables Edad, Género, Tipo de Vinculación laboral, Nivel Escolar, Estado Civil, Antigüedad en la empresa, Área a la que pertenece, Salario, Tipo de vivienda que comparte con su familia, Personas a cargo, Uso del tiempo libre, Enfermedades, Consumo tabaco, Consumo alcohol.
- **Identificar los riesgos psicosociales:** A partir de los resultados encontrados, se consolida un informe correspondiente al segundo objetivo específico, el cual contendrá los niveles de riesgos intra y extra laborales, así como los niveles de Stress de la población valorada. Esta fase es el centro del ejercicio investigativo

propuesto, en la medida que son sus resultados los que permitirán concluir los niveles de riesgos psicosociales y estrés presentes en el ámbito laboral de Prevenservicios, y a su vez, determinar los procesos de intervención inherentes a la realidad identificada.

- **Elaboración de documento con las conclusiones y recomendaciones** inherentes a los resultados encontrados: En esta última parte, se consolida información de todo el proceso y a la luz de los objetivos propuestos, se generan conclusiones y recomendaciones de intervención. Los propósitos de esta fase, son coherentes con el tercer objetivo específico.
- **Presentación del trabajo final** para su aprobación, implementación de correctivos y sustentación del proceso investigativo ante los jurados correspondientes propuestos por la universidad ECCI.

5.8. Costos

Los recursos para la realización del presente proceso investigativo, fueron suministrados en un 100% por el investigador titular del proyecto, quien, en aras de cumplir a cabalidad con las exigencias técnicas y operativas de cada momento, atendió y sufragó de manera personal los gastos que se suscitaron y las exigencias de la logística necesaria.

5.9. Análisis Costo – Beneficio.

Reconocer la importancia de identificar los riesgos psicosociales en la Asociación Mutual Prevenservicios, es empezar a generar conciencia no sólo a nivel organizacional, para implementar los correctivos que atiendan las particularidades que la realidad demande, más también proponer entre los empleados en su puesto de trabajo y sus entornos, mayores niveles de autocuidado. Ello posibilitaría la disminución de los accidentes y las enfermedades laborales.

A continuación, se especifican los gastos y el cronograma de operación del proceso investigativo:

5.10. Presupuesto del Proyecto y cronograma de operación

Fase	Cronograma de operación	Costos (\$)
Revisión documental y anteproyecto	Agosto – Septiembre de 2018	150.000
Logística y gestión de permisos	Septiembre de 2018	100.000
Aplicación de baterías	Octubre de 2018	200.000
Sistematización de la información	Noviembre – Diciembre de 2018	200.000
Compilación de resultados y análisis	Enero – Febrero de 2019	200.000

Consolidación y presentación de trabajo final	Marzo – Abril de 2019	200.000
Implementación de correcciones	Mayo – Junio de 2019	300.000
Presupuesto Total	-	\$ 1'350.000

Tabla N° 4. Presupuesto proceso investigativo. Prevenciones, 2018.

Fuente: Construcción propia.

6. Resultados

Los resultados que a continuación se compartirán, pretenden responder las preguntas que se suscitaron posterior a la pregunta principal de investigación, cual fue: ¿Cómo se manifiestan los riesgos psicosociales en los empleados de la Asociación Mutual Prevenservicios?

En aras de ella, no sólo surgió un objetivo general, sino las mencionadas preguntas, que a su vez posibilitaron la elaboración de unos objetivos específicos. Estas preguntas fueron

¿Cuáles son las características sociodemográficas de los empleados de Prevenservicios?

¿Cómo perciben los riesgos psicosociales los empleados de Prevenservicios?

¿Cómo pueden afectar los riesgos psicosociales su actividad laboral?

¿Qué recomendaciones de intervención se deben llevar ante las características de los riesgos psicosociales identificados?

Finalmente, los resultados que inmediatamente siguen, se fueron esbozando de las actividades que buscaron responder las preguntas planteadas. Los resultados, conclusiones y recomendaciones, dan cuenta de ello.

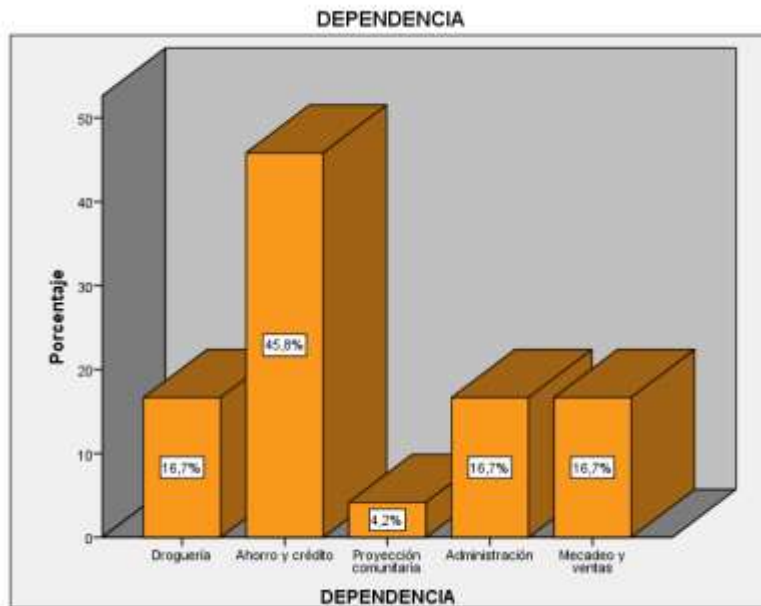
6.1. Resultados de las Características Sociodemográficas en la Asociación Mutual Prevenservicios.

Para concretar el perfil sociodemográfico, se construyó un instrumento identificando los principales aspectos que conforman tal perfil: Estos fueron:

- Edad
- Género
- Tipo de Vinculación
- Nivel Escolar
- Estado Civil
- Antigüedad
- Área a la que pertenece
- Salario
- Tipo de vivienda
- Personas a cargo
- Uso del tiempo libre
- Enfermedades
- Consumo tabaco
- Consumo alcohol

El instrumento final (Ver anexo N° 1), fue el resultado de tal información, que una vez consolidado, le fue aplicado a los empleados de la empresa con los siguientes resultados, después de haber sistematizado la información en el paquete estadístico SPSS versión 26 (IBM, 2012):

Dependencia a la que pertenece:

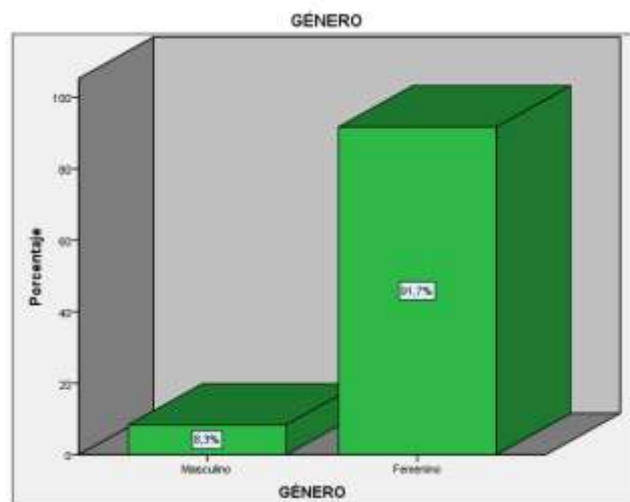


Gráfica N° 3. Dependencia. Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de empleados de la empresa pertenecen al área de Ahorro y crédito, quienes suman el 45,8%, del total de la población laborante.

Género al que pertenece:

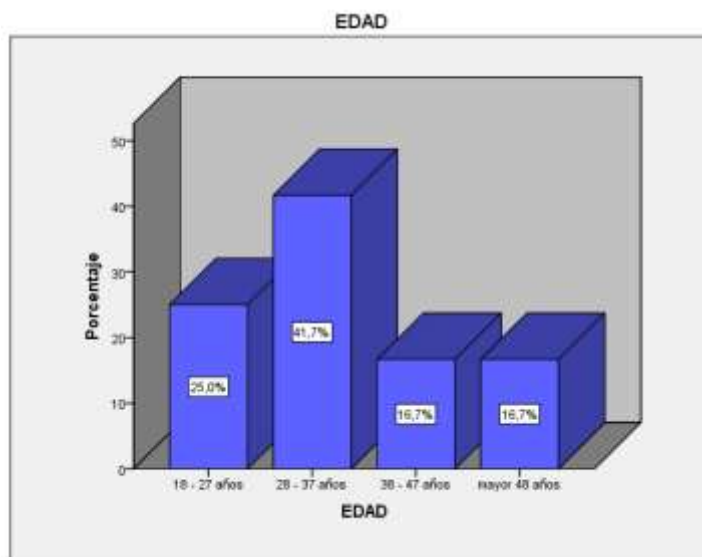


Gráfica N° 4. Género. Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados el 91,7% de los empleados de Prevenservicios pertenecen al género femenino.

Edad de los empleados:

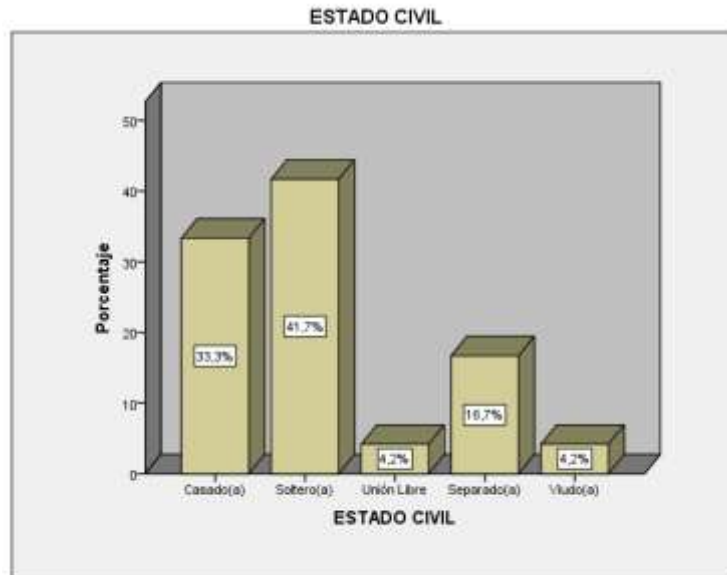


Gráfica N° 5. Edad. Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

El 41,7 está en el grupo etáreo entre los 28 y los 37 años, seguido del 25% conformado por quienes tienen entre 18 y 26 años. Ello quiere decir que el 67% de los empleados de Prevenservicios no superan los 37 años, llevándonos a concluir que es una población joven.

Estado Civil:

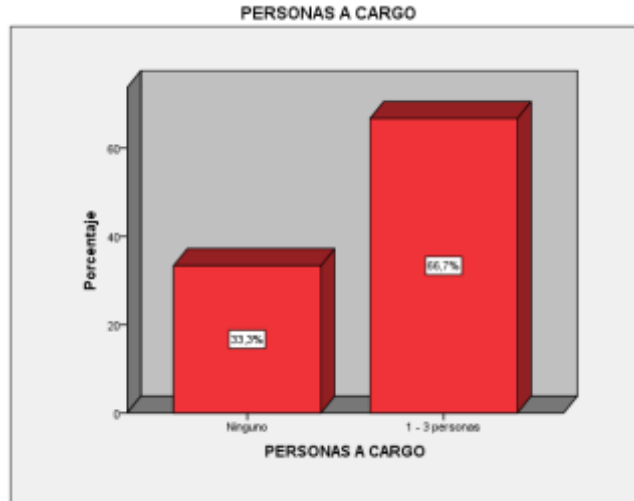


Gráfica N° 6. Estado civil. Prevencivos 2018.

Fuente: Elaboración propia

La variable Estado Civil, presenta que el 41,7% son solteros, seguido del 33,3 % que al momento de la evaluación estaban casados. Relacionando el primer dato con la variable anterior, edad, podría llevarnos a entender que la variable edad, también nos lleva a no contraer obligaciones aún, como las de contraer matrimonio.

Personas a cargo:

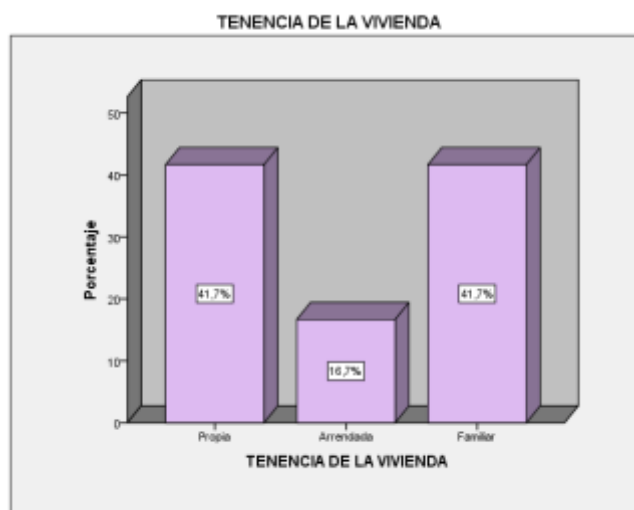


Gráfica N° 7 Personas a cargo. Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

El 66,7% de los empleados tiene entre 1 y 3 hijos, denotando que dos terceras partes de la población en mención proveen económicamente a un número igual de personas

Tenencia de la vivienda:

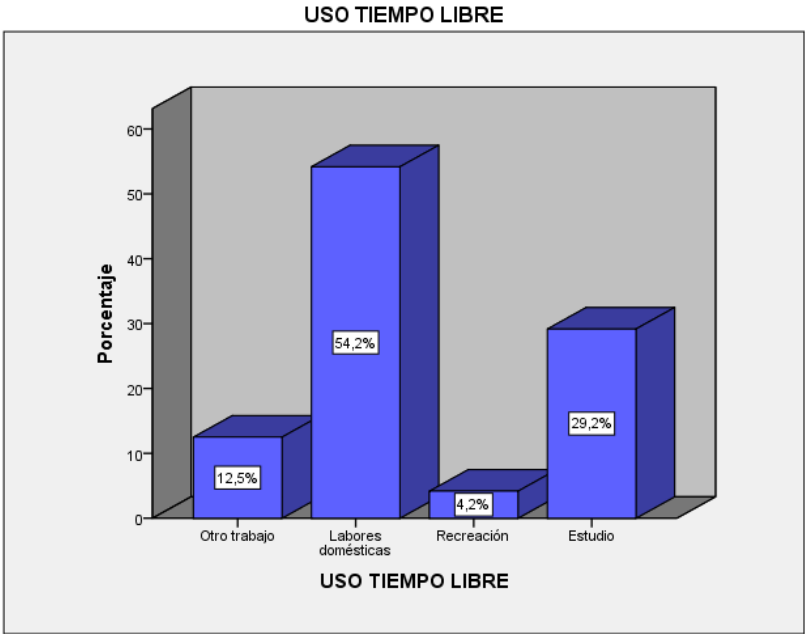


Gráfica N° 8. Tenencia de la vivienda. Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

El 41,7% de los empleados por un lado son propietarios de la casa donde viven, y por otro, en la misma cuantía, comparten la vivienda de la familia. Ello nos lleva a concluir que la posibilidad de vivir en una habitación donde no debe pagar un valor determinado, puede generar cierta holgura en los gastos obligatorios de cada mes.

Uso del tiempo libre:



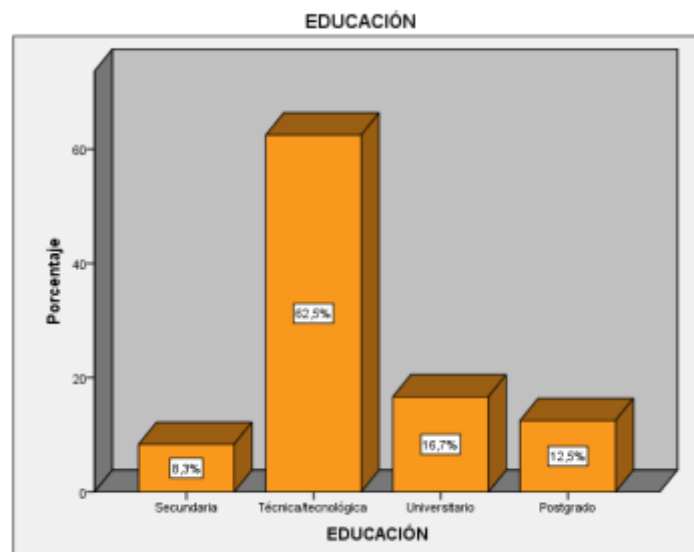
Gráfica N° 9. Uso del tiempo libre. Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

Las respuestas a la variable uso del tiempo libre, identificando las actividades que se llevan a cabo cuando no se está trabajando, determina que el 54,2% de los empleados lo ocupa en labores domésticas, seguido del estudio y otro trabajo, con el 29,2% y 12,5%

respectivamente. La cantidad restante, es decir, sólo 4,2%, utilizan su tiempo libre en actividades recreativas, denotando una preocupante poca disposición hacia la actividad física, conducente a corto y mediano plazo a la creación de condiciones de riesgo psicosocial.

Educación:

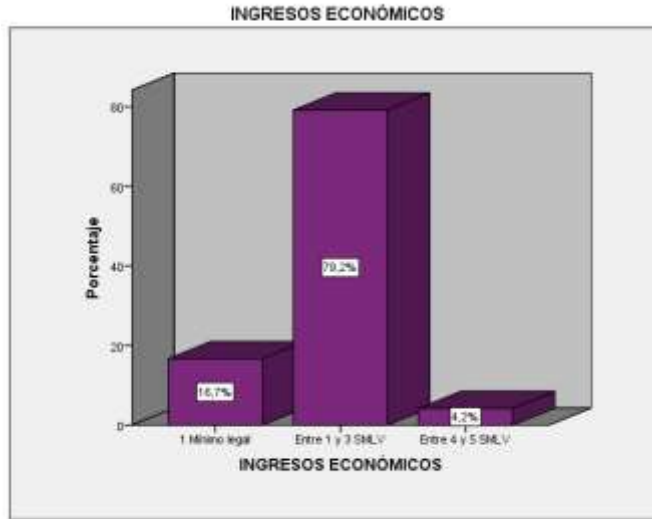


Gráfica N° 10. Nivel Educativo. Prevencios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

El nivel educativo que predomina es el técnico y tecnológico con el 62,5%, seguido del universitario con el 16,7%.

Ingresos económicos:

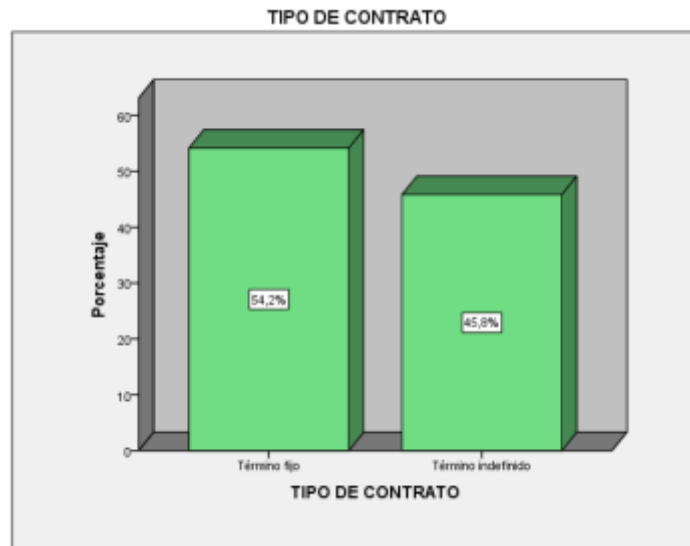


Gráfica N° 11. Ingresos económicos. Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

El 79,2% de la población de la Asociación Mutual Prevenservicios, recibe como contraprestación a sus servicios laborales entre 1 y 3 salarios mínimos legales vigentes.

Tipo de contrato:

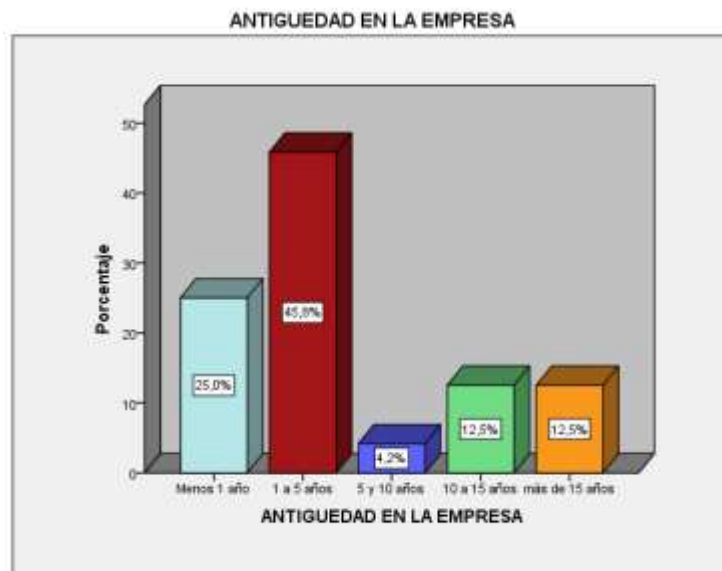


Gráfica N° 12. Tipo de contrato. Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

El 54,2% tiene un contrato a término fijo, seguido del 45,8% restante que posee un contrato a término indefinido.

Antigüedad en la empresa:



Gráfica N° 13. Antigüedad. Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

Ante la pregunta por la antigüedad en la empresa, el 45,8% responde que están allí laborando entre 1 y 5 años, seguido de un 25% que laboran en Prevenservicios hace menos de 1 año. Ello denota que en su mayoría (el 70,8%), no llevan trabajando en la empresa más de 5 años. Por su parte el 12,5% hacen parte del equipo laboral entre 10 y 15 años.

Consumo de alcohol:



Gráfica N° 14. Consume alcohol. Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

Por las respuestas acerca del consumo de alcohol, pareciera que este no es el problema de los empleados de Prevenservicios, basados en el hecho que el 50% nunca toma bebidas etílicas y el 50%, restante, lo hace ocasionalmente.

Así mismo, al preguntar por el consumo de tabaco, el 100%, dice no hacerlo.

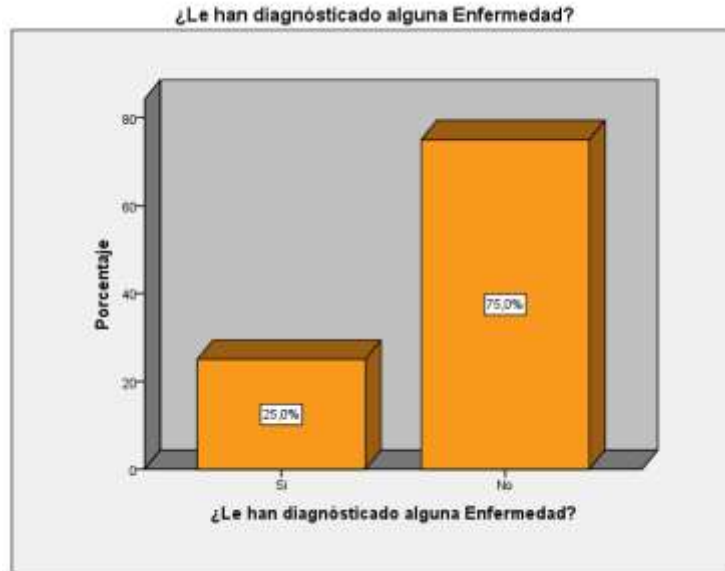
¿FUMA?

	Frecuencia	Porcentaje
No	24	100,0

Tabla N° 2. Consumo de tabaco, Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?



Gráfica N° 15. ¿Le han diagnosticado alguna enfermedad?, Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

La valoración del actual estado de salud, da como resultado que al 75% de la población de empleados no le han diagnosticado una enfermedad, mientras que al 25% restante si, representado en dé a un caso en artritis, gastritis, gastroparesia, hipertensión, rinitis y una patología relacionada con la Tiroides.

¿Cuál enfermedad le han diagnosticado?

Enfermedad	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	18	75,0
Artritis	1	4,2
Gastritis	1	4,2
Gastroparesia	1	4,2
Hipertensión	1	4,2
Rinitis	1	4,2
Tiroides	1	4,2
Total	24	100,0

Tabla N° 3. ¿Qué enfermedad le han diagnosticado? Prevenservicios.

Fuente: Elaboración propia

6.2. Resultados Riesgos Psicosociales:

Estos comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales (el estrés), que influyen en la salud del trabajador y afectan su rendimiento laboral. Para la OMS y OIT, estos son:

“Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, y las capacidades de trabajadores, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral”.

OMS – OIT.

Población objeto de estudio:

Se le aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de la Protección Social y la universidad Pontificia Javeriana a 24 empleados administrativos y operativos de Prevenservicios 2018, de la siguiente forma:

Forma A: 8 personas

Forma B: 16 personas.

Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales
Intralaboral Forma A (8 personas)

Dominios	Dimensiones	Porcentajes %	Nivel de riesgo Baremos
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del Liderazgo	23,1%	Riesgo bajo
	Relaciones sociales en el trabajo	21,1%	Riesgo bajo
	Retroalimentación del desempeño	32,0	Riesgo medio
	Relación con los colaboradores	15,0	Riesgo muy bajo
	Total Dominio: Liderazgo y relaciones en el trabajo	21,7%	Riesgo bajo
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	18,2%	Riesgo muy bajo
	Capacitación	29,2%	Riesgo medio
	Participación y manejo del cambio	23, 8	Riesgo bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	20,6	Riesgo bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	50,0	Riesgo muy alto
	Total Dominio: Control sobre el trabajo	25,6	Riesgo bajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	19,8%	Riesgo bajo
	Demandas emocionales	20,6%	Riesgo bajo
	Demandas cuantitativas	43,3%	Riesgo muy alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	38,0%	Riesgo alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	70,8%	Riesgo muy alto
	Demandas de carga mental	69,5%	Riesgo muy alto
	Consistencia del rol	23,0%	Riesgo bajo
	Total Dominio: Demandas del trabajo	36,3%	Riesgo medio
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	7,5%	Riesgo muy bajo
	Reconocimiento y compensación	17,1%	Riesgo muy bajo
	Total Dominio: Recompensas	12,3%	Riesgo muy bajo
	TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A	27,5%	RIESGO MEDIO

Tabla N° 4. Resultados riesgos intralaborales Forma A, Prevenservicios, 2018.

Fuente: Elaboración Propia.

Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales

Intralaboral Forma B

Dominios	Dimensiones	Porcentajes %	Nivel de riesgo Baremos
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del Liderazgo	12,3%	Riesgo bajo
	Relaciones sociales en el trabajo	16,7%	Riesgo bajo
	Retroalimentación del desempeño	18,5%	Riesgo bajo
	Relación con los colaboradores	15,0%	Riesgo bajo
	Total Dominio: Liderazgo y relaciones en el trabajo	15,1%	Riesgo bajo
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	11,5%	Riesgo bajo
	Capacitación	20,8%	Riesgo bajo
	Participación y manejo del cambio	26,7%	Riesgo medio
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25,6%	Riesgo bajo
	Control y autonomía sobre el trabajo	54,2%	Riesgo muy alto
	Total Dominio: Control sobre el trabajo	25,8	Riesgo bajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	26,7%	Riesgo medio
	Demandas emocionales	38,1%	Riesgo alto
	Demandas cuantitativas	32,5%	Riesgo alto
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	33,8%	Riesgo alto
	Demandas de carga mental	71,5%	Riesgo muy alto
	Demandas de la jornada de trabajo	41,7%	Riesgo muy alto
	Total Dominio: Demandas del trabajo	38,5%	Riesgo alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	11,3%	Riesgo muy bajo
	Reconocimiento y compensación	16,3%	Riesgo muy bajo
	Total Dominio: Recompensas	14,3%	Riesgo muy bajo
	TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B	26,4%	RIESGO MEDIO

Tabla N° 5, Resultados riesgos Psicosociales intralaborales, forma B. Prevenservicios, 2018

Fuente: Elaboración Propia

Rangos para el puntaje de factores de riesgo psicosocial (formas A y B)

Tabla 33. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Tabla N° 6. Rangos para el puntaje de factores de riesgo psicosocial (formas A y B).

Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales
Extra laboral Forma A

Dimensiones	Porcentajes %	Nivel de riesgo Baremos
Tiempo fuera del trabajo	31,9%	Riesgo medio
Relaciones familiares	4,2%	Sin riesgo o riesgo muy bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	12,0%	Riesgo medio
Situación económica del grupo familiar	17,5%	Riesgo medio
Características de la vivienda y su entorno	11,1%	Riesgo bajo
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	27,5%	Riesgo alto
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	3,1%	Sin riesgo o riesgo muy bajo
TOTAL DIMENSIONES RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES FORMA A	14,4%	RIESGO BAJO

Tabla N° 7. Resultados Riesgos psicosocial Extra laboral, forma A.
Prevenservicios,2018. Fuente Elaboración propia.

Tabla de baremos de la evaluación de riesgos psicosociales
Extra laboral

Tabla 17. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales o técnicos.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

Tabla N° 8. Baremos, Riesgos psicosociales Extra laboral, formas A. Prevenservicios, 2018.

Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales
Extra laboral Forma B

Dimensiones	Porcentajes %	Nivel de riesgo Baremos
Tiempo fuera del trabajo	28,8%	Riesgo medio
Relaciones familiares	10,0%	Riesgo bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	14,5%	Riesgo medio
Situación económica del grupo familiar	23,3%	Riesgo bajo
Características de la vivienda y su entorno	13,6%	Riesgo medio
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	28,3%	Riesgo alto
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	6,9%	Riesgo bajo
TOTAL DIMENSIONES RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES FORMA B	16,9%	RIESGO BAJO

Tabla N° 9. Resultados Riesgos psicosociales Extra laboral, formas B. Prevenservicios, 2018.

Fuente Elaboración propia

Total General de Riesgos Psicosociales, Formas A y B

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
TOTAL GENERAL RIESGO PSICOSOCIAL FORMA A (Intralaboral + Extralaboral)	24,9%	RIESGO MEDIO
TOTAL GENERAL RIESGO PSICOSOCIAL FORMA B (Intralaboral + Extralaboral)	24,1%	RIESGO BAJO

Tabla N° 10. Total, General, Riesgos psicosociales, formas A y B. Prevenservicios, 2018.
Elaboración propia

Resultados generales síntomas de Estrés Forma A y B

	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
SINTOMAS DE ESTRÉS FORMA A	14,6%	RIESGO MEDIO
SINTOMAS DE ESTRÉS FORMA B	13,4%	RIESGO MEDIO

Tabla N° 11. Síntomas Estrés Formas A y B. Prevenservicios, 2018.

Fuente Elaboración propia

7. Análisis de resultados

Resultados Forma A, Riesgos Intralaborales: Empleados, directivos, profesionales, tecnólogos y técnicos con funciones de dirección:

Para ninguna persona de este grupo, se presentaron dominios que puntuaron alto. Sin embargo, se encontraron tres dimensiones que, si se manifestaron en tal sentido, indicándonos la necesidad de valorarlas en el tiempo para generar procesos de observación y prevención. Puntuaron alto:

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: que dice de la oportunidad que el ámbito laboral, le permite al empleado de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos, permitiendo no sólo el cumplimiento de metas institucionales, sino el desarrollo de las potencialidades individuales. La puntuación ALTA, quiere decir que en este caso el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, propias o cercanas a sus potencialidades.

El aspecto evaluado como Control y autonomía sobre el trabajo: dice de la posibilidad que tiene el trabajador de “maniobrar” en su puesto de trabajo, lo que específicamente se refiere al conjunto de opciones que tiene un individuo sobre aspectos relacionados con su labor, como el orden de las actividades, los tiempos de descanso, la cantidad de acciones en un tiempo limitado por encima de las obligadas, el ritmo, la forma de trabajar y las pausas activas durante la jornada. En coherencia con esa intención, al puntuarse por encima del promedio, nos está determinando que el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido con tendencia a inexistente. Ello también es una

“sensación” que en igual sentido tienen los directivos de la empresa, por lo que se requieren acciones que contemplen su evaluación y una toma de acciones que las transformen.

También para los empleados, forma A, es decir con funciones de dirección, resalta la variable Exigencias de responsabilidad del cargo con un puntaje para un riesgo muy alto, La variable exigencia de responsabilidad en el cargo que desempeña, referencia el paquete de obligaciones particulares de un cargo determinado, y cuyas funciones no pueden ser transferidas a otros trabajadores, tratándose de un asunto de responsabilidad propia. Tales resultados están determinados por diversos factores y circunstancias, que son de control personal y otras de control del grupo.

Resultados forma B: Auxiliares administrativos, personal operativo.

Los dominios que puntuaron alto, fueron:

Demandas del trabajo: este resultado invita a reflexionar considerablemente, sobre el nivel de exigencias que el trabajo impone a los auxiliares administrativos, en los aspectos cuantitativos, es decir en la carga laboral existente. El tiempo del que se dispone para llevar a cabo la tarea, se percibe como insuficiente para atender la cantidad de operaciones planteadas, ejecutar el trabajo, lo perciben insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, propiciando una tendencia negativa sobre las condiciones laborales, sobre todo las condiciones extra laborales, afectando el tiempo y la disposición para que los empleados puedan atender asuntos personales, familiares y sociales, correspondientes a su integralidad personal.

Para todos los empleados y trabajadores; es decir tanto para la forma A, como para la forma B, se tiene la sensación que en Prevenservicios hay demasiada responsabilidad en el cargo, proyectando desde la percepción identificada que tienen que realizar un esfuerzo importante para mantener el control de sus funciones y responsabilidades.

Respecto al dominio control sobre el trabajo: este da cuenta de la posibilidad que el trabajo ofrece al empleado posibilidades de influir en la toma de decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. Ello no solamente, le permite a la empresa disponer de la creatividad de aportes múltiples de sus empleados, sino también que estos se sientan valorados y tenidos en cuenta, lo que redundará en mayores niveles de aceptación y confianza.

Resultados Riesgo Extra laboral, formas A y B.

La variable que puntuó alto fue Influencia del entorno extra laboral en el trabajo, que corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y la forma como impacta a corto y mediano plazo en la estabilidad emocional de los empleados y la empresa. Por ello, cuando identificamos que esta puntúa como un riesgo alto, estaríamos reconociendo que la vida familiar puede afectar las condiciones laborales de Prevenservicios.

Lo anterior se debe valorar grandemente, en la medida que, aunque el empleado pasó la mayor parte de su tiempo más en la empresa que en la casa con su familia, esta es una especie de motor, que le permitiría fortalecimientos permanentes en torno a su proyecto de

vida. Disponer de un aliado como la familia, es para la empresa un reto, por lo que es una tarea que siempre debe estar a la orden del día.

A mediano plazo.

Se recomienda realizar actividades de prevención para mantener los valores de estrés en niveles de bajo de riesgo, como una intervención psicoprofiláctica, como espacios de esparcimiento, que potencie el bienestar laboral y estrategias que fortalezcan la convivencia y la motivación en las labores realizadas, todo dentro del marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para todos los trabajadores de Prevenservicios.

Estrés en la forma A y B.

El estrés de todos los trabajadores de Prevenservicios, ósea los de la forma A y la forma B puntuaron en un NIVEL MEDIO; esto indica que tanto los directivos, como los empleados; manifiestan tener síntomas de estrés nivel medio, permitiéndonos determinar que, en los últimos tres meses algunas personas han sentido síntomas de estrés medio; por tanto, no es de alarmarse, aunque se hablen de algunos pocos resultados de malestares de tipo psicossomático. Adicional, la mayoría de variables valoradas, arrojan nivel de riesgo bajo, lo que confirma la poca disposición que al momento de la evaluación presentan los empleados de Prevenservicios de estar en estado de estrés.

8. Conclusiones

El presente ejercicio investigativo, pretendió desde una condición académica, revisar los riesgos psicosociales que se manifiestan en el ámbito laboral de la Asociación Mutual Prevenservicios. En ese sentido, los resultados aquí mencionados y los análisis que ellos pudieran resistir, son sólo eso: Un ejercicio académico, que no pretende decir la última palabra en torno al fenómeno valorado, más si, generar una serie de reflexiones que pudieran luego ser el punto de partida para, por un lado, proponer pesquisas científicas con un mayor nivel de complejidad o proyectar la implementación de alternativas de intervención concretas en consonancia con los hallazgos y sus características.

Dentro de las particularidades identificadas como riesgos psicosociales en los empleados de la Asociación Mutual Prevenservicios, surge con especial fuerza las relacionadas con la gran cantidad de tiempo del que deben disponer sus empleados para atender sus obligaciones laborales, alejando la posibilidad de determinar espacios para su libre esparcimiento, y aplazando el encuentro y disfrute con las personas significativas de su entorno íntimo. Esta falencia y el poco espacio para el goce y disfrute de los espacios colectivos, se convierte en un detonante, que podría tirar al traste la salud mental de los empleados, con el consecuente deterioro de las condiciones laborales. La dificultad para ir en contravía a lo anteriormente descrito, radica en la concepción que la actividad laboral en su momento real de producción, por su carácter de riguroso y serio, va en contravía con la intención creadora. Allí está la dificultad, en la medida que dispone las condiciones para que el hombre se desintegre remitiéndose exclusivamente a una acción mecánico operativa que deja de lado, las inmensas posibilidades del ser humano,

Tal vez ese sea el faltante que trata de identificar el Sistema General de Seguridad Social en Salud a través del Decreto 1072 de 2015, que, entre otros, pretende reglamentar de múltiples maneras las condiciones para que el trabajador en su espacio laboral, lo lleve a cabo con todas las condiciones de dignidad inherentes a su condición humana. La mejor manera de comprender su naturaleza, o la esencia para la que fue creada, es identificando su intención legal. Allí se podría decir que el SG-SST es una estructura legal, logística, organizacional y metodológica propuesta por el estado colombiano, con el fin de abordar las realidades de salud en el ámbito laboral, tanto desde las posibilidades de la promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades, como desde las necesidades de intervención con acciones preventivas y de bienestar general, si fuera del caso.

El interés del estado colombiano, no sólo se queda en proponer la norma, sino que determina a través de protocolos finamente delineados, los decretos y resoluciones que los implementa y determina, entre muchas otras funciones, las obligaciones en el cumplimiento de la norma. Allí el papel de los empleadores es vital. Al respecto dice: El patrón o empresario, “debe crear las condiciones administrativas, logísticas, económicas y organizacionales para que los procesos propuestos a implementación desde el SG-SST, se puedan concretar en la realidad, y disponerse a las recomendaciones emanadas de las instancias encargadas de implementar los procesos al interior de la empresa que pretendan abordar las problemáticas identificadas.

Siendo así, le corresponde a la Asociación Mutual Prevencios, implementar los correctivos pertinentes, que bien podrían surgir de las recomendaciones presentes en esta investigación, de manera que, una vez identificadas las particularidades de los riesgos psicosociales manifiestos a su interior, se puedan alternar procesos de intervención que

disminuyan los “baches” emanados de la falta de espacios que fortalezcan las posibilidades integrales de sus empleados.

9. Recomendaciones

- Se sugiere establecer con claridad los horarios en los cuales se podían realizar pausas activas, todo dentro del marco de las acciones emanadas por la normatividad y los asuntos y particularidades previstas en el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SST).
- La posibilidad de no poder tomar con cierto nivel de autonomía las decisiones, se convierte en un tema que puede afectar las condiciones laborales, no sólo para los empleados tipo A, sino también para los empleados tipo B, en la medida que, por supuesto con los límites que nos permiten las funciones de cada cargo y obligación, se requiere poder de decisión y maniobra.
- Existe una tendencia a que la alta demanda de tiempo en el trabajo afecte la vida familiar y social. Por ejemplo, algunos trabajadores perciben que están laborando más horas de las esperadas por ellos y este aspecto genera dificultades en el desempeño a nivel general, convirtiéndose ésta en tendencia para los dos tipos de empleados participantes en el presente proceso.
- Se recomienda a las personas de la forma A, espacios de formación en toma de decisiones y en técnicas de centramiento, que les permita proponer mejoras a partir de espacios de reflexión con la mayor cantidad de elementos de juicio, siempre a partir de crear espacios de encuentro donde de manera serena y tranquila se den reflexiones y espacios de argumentación previo a la toma de decisiones.
- Se invita al equipo directivo de Prevenservicios, tener consciencia que el estrés puntuó en nivel de riesgo MEDIO y esto si requiere de una intervención, aunque no

aún exhaustiva además de comenzar a reforzar las conductas adecuadas que permitan disminuir los factores de riesgo medios presentes en las personas y, sí están relacionados con las labores desempeñadas en la empresa y que están asociados al estrés, por tanto ante este resultado se requiere realizar intervenciones a mediano plazo que permitan reforzar los factores protectores y mitigar los niveles de exposición al estrés en todas las personas de la empresa.

- En los cuestionarios de estrés se detecta que tanto las personas forma A. como los de forma B. tienen un nivel de estrés moderado, esto sugiere atender este factor de riesgo psicosocial para mitigar en todos los trabajadores de Prevenciones.
- Al implementar el programa de riesgo psicosocial se debe tener en cuenta las responsabilidades que Prevenciones aportará: Los recursos logísticos, económicos y de talento humano necesarios, para el adecuado desarrollo del programa de vigilancia, tanto en la evaluación e implementación como en la intervención: el coordinador (a) de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o la persona responsable de gestión humana: dirigirá la realización y cumplimiento de las actividades planeadas en el programa de riesgo psicosocial y el uso adecuado de los recursos.
- Los empleados, participarán de manera voluntaria en la evaluación y fases masivas de promoción y prevención e incorporarán comportamientos y acciones que se requieran de su parte para mitigar el riesgo psicosocial.
- Sobre los factores de riesgo evidenciados es necesario emprender acciones a mediano plazo, de tal forma que se controlen los efectos de los mismos y se fortalezca el bienestar del trabajador y las condiciones del trabajo mismo:
 - Impulsar un clima laboral adecuado.

- Organizar el trabajo: objetivos y funciones claras y sobre todo por escrito.
- Establecer un ritmo de trabajo que no comprometa la salud y seguridad del trabajador.
- Evitar la monotonía en las tareas, en lo posible, ya que en algunos cargos no es fácil.
- Suministrar capacitación y entrenamiento para el desarrollo personal.
- Incluir las pausas activas para el descanso; donde son más aconsejables las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas.
- Factores Protectores Psicosociales: Continuar fortaleciendo los factores protectores intralaborales y extra laborales, con resultado positivos o con nivel de riesgo bajo, como aquellas condiciones que facilitan el desarrollo sano y productivo del trabajador:
 - El riesgo extra laboral: relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales en el hogar, características de la vivienda, Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda.
 - Recompensa. (está unido al sentido de pertenencia). recompensa derivada de pertenencia a la organización y del trabajo que realiza y reconocimiento y compensación:
 - ✓ El liderazgo: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores.
 - ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
 - ✓ Consistencia del rol.

- ✓ Las relaciones entre las personas.
- ✓ Participación y manejo del cambio.
- ✓ Claridad del rol.
- ✓ Capacitación.
- ✓ Demandas emocionales.

Bibliografía

- Arendt, Hannah. La condición del animal humano. Barcelona, Seix Barral. 1965.
(https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/4085/1/166_5.pdf)
- ARL Colpatría. Sitio Web. Exposición a factores de riesgo. 2012. Recuperado de:
<https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201212310945.pdf>
- Castrillón, Jorge (2012), Ubicación en el mapa municipio de El Peñol. Blog los emprendedores. Texto On line. Recuperado de
<http://jorgecastrillonlosemprendedores.blogspot.com/2012/11/ubicacion-de-la-piedra-del-penol.html>
- Colombia, Ministerio de la Protección Social, Colombia. (17 de julio de 2008). Resolución 2646 de 2008. 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.
- Congreso de Colombia, (febrero 19 de 2019). Resolución 0312 de 2019. Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Congreso de Colombia. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

- Congreso de Colombia. (junio 22 de 1994). Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- EMPI. S.A.S. (2015). Tamizaje psicológico como apoyo diagnóstico para evaluar la vulnerabilidad al estrés. (On line). Recuperado de <https://empisas.com/tamizaje-psicologico-como-apoyo-diagnostico-para-evaluar-la-vulnerabilidad-al-estres/>
- Gil-Monte PR. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Rev Esp Salud Publica. 2009;83(2):169-73. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1095974&pid=S1726-4634201200020001200001&lng=es
- Gil-Monte, Pedro R. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev. Perú. med. exp. salud publica [online]. 2012, vol.29, n.2 [citado 2018-11-05], pp.237-241. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&nrm=iso. ISSN 1726-4634.
- Hernández S., R; Fernández C., C. y Baptista L., P. Metodología de la investigación. Bogotá: McGraw- Hill. 2010.
- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Universidad Pontificia Javeriana. 2010. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

- Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (Supl. 1), 4-19. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Porras Martínez , Marta (2015). Factores de riesgo psicosocial y su correlación con la salud mental. Universidad CES. Grupo de investigación observatorio de la salud pública. Medellín. 2015. recuperado de http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/1957/2/Factores_de_riesgo_psicosocial_salud_mental.pdf
- Presidencia de la República de Colombia. (5 de agosto de 2014). Decreto 1477 de 2014, Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
- Prevenservicios, Página Web. 2016. Recuperado de : <http://www.prevenservicios.com/>
- Regueiro, Ana M^a (s f). Orígenes del Stress. Universidad de Málaga. España. Recuperado de (<https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>)
- República de Colombia, Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (I ENCST). Informe Final. 2007. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/publicaciones/informes.html>
- República de Colombia, Ministerio de la Protección Social. Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (I ENCST). Informe Final. 2015. Recuperado de: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/encuestas/II_ENCUESTA_NACIONAL_CONDICIONES_SST_COLOMBIA_2013.pdf

- Sierra, Juan Carlos, Ortega, Virgilio, & Zubeidat, Ihab. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 3(1), 10-59. Recuperado em 12 de maio de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002&lng=pt&tlng=es.
- Varela Valenzuela, Leonardo. (2014). Riesgos psicosociales presentes en el trabajo. En revista *Ciencia & trabajo*, 16(50), a01. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200001>
- Vieco Gómez y Abello Llanos (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. En *Psicología desde el Caribe*. Universidad del Norte. Vol. 31 (2): 354-385, 2014 ISSN 0123-417X (impreso) ISSN 2011-7485 (online). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>