

**Estrategias de afrontamiento para el control del riesgo psicosocial individual encontrado  
en los trabajadores de un laboratorio electromecánico ubicado en Medellín**

**Lyda Cristina Burgos Jaramillo**

**Juan Carlos González Jiménez**

**Divier Castaño Torres**

**Universidad ECCI**

**Facultad posgrados**

**Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo**

**Bogotá, D.C.**

**2018**

**Estrategias de afrontamiento para el control del riesgo psicosocial individual encontrado  
en los trabajadores de un laboratorio electromecánico ubicado en Medellín**

**Lyda Cristina Burgos Jaramillo**

**Juan Carlos González Jiménez**

**Divier Castaño Torres**

**Luz Marleny Moncada Rodríguez**

**Tutor**

**Universidad ECCI**

**Facultad posgrados**

**Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo**

## Tabla de contenido

1.	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
2.	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	9
2.1.	Descripción del problema .....	9
2.2.	Formulación Del Problema .....	11
2.3.	Sistematización .....	11
3.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
3.1.	Objetivo general.....	16
3.2.	Objetivos Específicos.....	16
4.	JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
4.1	Justificación .....	17
4.2	Delimitación.....	18
4.3	Limitaciones.....	19
5.	MARCO DE REFERENCIA.....	20
5.1	Estado del arte.....	20
5.1.1.	Investigación Tesis Nacionales.....	26
5.1.2.	Investigación Tesis Internacionales .....	37
5.2.	Marco Teórico.....	42
5.2.1.	Escuela cognitiva .....	42
5.2.2.	Riesgos laborales .....	43
5.2.3.	Riesgos psicosociales.....	44
5.2.4.	Factores asociados al riesgo psicosocial. ....	46

5.2.5.	Condiciones Intralaborales.....	47
5.2.6.	Condiciones Extralaborales .....	49
5.2.7.	Condiciones personales.....	50
5.2.8.	Características de personalidad.....	53
5.2.9.	Evaluación de la personalidad .....	56
5.2.10.	Estrategia de afrontamiento .....	58
5.3.	Marco Legal .....	60
6.	MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	66
6.1.	Recolección de la información .....	66
6.2.	Diseño De Investigación.....	66
6.3.	Población y muestra.....	67
6.4.	Instrumentos.....	67
6.5.	Procedimiento .....	73
6.6.	Cronograma.....	75
6.7.	Análisis de la información .....	76
7.	RESULTADOS.....	77
8.	DISCUSIÓN .....	98
9.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INDIVIDUAL.....	104
10.	ANÁLISIS FINANCIERO .....	106
10.1.	Costos de ejecución del proyecto.....	106
10.2.	Beneficios de la investigación .....	106
11.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	108

11.1.	Conclusiones .....	108
11.2.	Recomendaciones .....	110
12.	BIBLIOGRAFÍA .....	113

## Lista de tablas

Tabla 1 Distribución de condiciones de carga cognitiva y emocional.....	12
Tabla 2. Distribución proporcional de condiciones de ritmo y carga cuantitativa.....	13
Tabla 3 Distribución proporcional de condicionantes del ritmo de trabajo. ....	14
Tabla 4 Distribución de aspectos relacionados con el control y la autonomía en el trabajo....	14
Tabla 5 Diagrama de Gantt .....	75
Tabla 6 Resultados de cuestionario de personalidad factores de primer orden. ....	92
Tabla 7 Resultados de cuestionario de personalidad factores de segundo orden.....	96
Tabla 8 Propuesta de intervención de los factores de riesgo psicosocial individual.....	105
Tabla 9 Costos de ejecución del proyecto .....	106
Tabla 10 Beneficios de la aplicación de la del instrumento.....	107

## Lista de graficas

Gráfica 1 Distribución porcentual de edad.....	77
Gráfica 2 Distribución porcentual de estado civil.....	78
Gráfica 3 Distribución porcentual de nivel de escolaridad. ....	78
Gráfica 4 Distribución porcentual lugar de residencia.....	79
Gráfica 5 Distribución porcentual área de trabajo. ....	80
Gráfica 6 Distribución porcentual antigüedad laboral .....	80
Gráfica 7 Distribución porcentual estrategias de afrontamiento.....	82
Gráfica 8 Resultado de solución de problema.....	84
Gráfica 9 Resultado búsqueda de apoyo social.....	85
Gráfica 10 Resultado de espera.....	85
Gráfica 11 Resultado de religión.....	86
Gráfica 12 Resultado de evitación emocional.....	87
Gráfica 13 Resultado de búsqueda de apoyo profesional. ....	87
Gráfica 14 Resultado de reacción agresiva. ....	88
Gráfica 15 Resultado de evitación cognitiva. ....	89
Gráfica 16 Resultado de reevaluación positiva. ....	89
Gráfica 17 Resultado de expresión de la dificultada de afrontamiento .....	90
Gráfica 18 Resultado de negación.....	91
Gráfica 19 Resultado de autonomía. ....	91

## **1. Título de la investigación**

Estrategias de afrontamiento para la mitigación del riesgo psicosocial en trabajadores de un laboratorio electromecánico ubicado en Medellín.



## **2. Problema de investigación**

### **2.1. Descripción del problema**

El laboratorio electromecánico para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008, que establece disposiciones y define 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 de origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; contrato consultores externos que realizaron el estudio de evaluación del nivel de riesgo psicosocial presente en la empresa. Al observar el informe se identifica que los resultados describen los niveles de riesgo intralaborales, extra laboral y nivel de presentación de sintomatología de estrés, sin encontrarse ningún resultado asociado a las características de personalidad y estilos de afrontamiento de los trabajadores de la empresa, información que de acuerdo al artículo 8 literal B de la Resolución 2646 de 2008 debe ser identificada como parte de los factores psicosociales individuales.

La anterior situación se presentó por que los consultores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ofrecieron el servicio sin tener en cuenta la evaluación de los factores psicosociales individuales en los colaboradores y la empresa por desconocimiento no lo exigió en el servicio. Esto ha generado que los programas de intervención se hayan focalizado en actuar en los factores psicosociales intralaborales y extralaborales los cuales según la mencionada resolución se describen a continuación.

- Factores psicosociales intralaborales: Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interface persona tarea, jornada de

trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

- Factores psicosociales extralaborales: Utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, pertenencia a redes de apoyo, características de la vivienda y acceso a servicios de salud.

Desconocer las características de personalidad y los estilos de afrontamiento de los trabajadores del laboratorio electromecánico, es desconocer el impacto que pueda estar generando los factores psicosociales individuales en la interrelación dinámica de estos, con los aspectos intralaborales y extralaborales; al momento de que se presenten o no los niveles del riesgo psicosocial; por lo tanto al no evaluarlos no se intervendrían aspectos como los estilos de afrontamiento que podrían mitigar o en algunos casos eliminar el riesgo debido a las habilidades que pueda tener el trabajador para afrontarlo.

La intervención parcial del riesgo psicosocial podría estar generando que los colaboradores se tengan que enfrentar a las situaciones estresantes dentro y fuera de trabajo sin las habilidades necesarias para afrontarlas, aumentando en ellos la tensión emocional lo que podría llevar a mediano o largo plazo una situación más grave como lo es el burnout.

Un colaborador sin las estrategias de afrontamiento necesarias para enfrentar las exigencias diarias de su cargo, de su jefe y compañeros, es un colaborador que fácilmente puede bloquearse mentalmente y no ver las soluciones ni tener los comportamientos encaminados a dar trámite a dichos problemas, llegando al punto de llevarlos consigo al hogar y aumentando de esta forma el impacto negativo de las exigencias de las empresas que ya son una condición inherente al mundo laboral.

## **2.2. Formulación Del Problema**

¿Qué actividades de intervención se deberán plantear para controlar los factores de riesgo psicosocial individual encontrados en los trabajadores de un laboratorio electromecánico ubicado en Medellín?

## **2.3. Sistematización**

A continuación, se describirán los resultados arrojados por la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo -II ENCSST específicamente en la encuesta que se les realizó a 3284 trabajadores donde exponen algunas de las condiciones psicosociales a las que se exponen.

En la siguiente tabla se puede apreciar la distribución porcentual de condiciones de carga cognitiva y emocional, donde las dos puntuaciones más altas de la sumatoria de las respuestas casi siempre y siempre, la obtuvieron la carga cognitiva relacionada con el requerimiento de mantener un nivel de atención alto o muy alto con un 70.96%, seguida de la carga cognitiva relacionada con el requerimiento de atender a varias tareas al mismo tiempo con un 62.97%.

Tabla 1

Distribución de condiciones de carga cognitiva y emocional

Carga cognitiva y emocional	Casi siempre	siempre
Requerimiento de mantener un nivel de atención alto o muy alto	23,49	47,47
Requerimiento de atender a varias tareas al mismo tiempo	26,71	36,26
Requerimiento de realización de tareas complejas, complicadas o difíciles	13,55	10,14
Trabajo monótono o repetitivo	16,93	39,06
Debe atender directamente público (pacientes, clientes, proveedores, alumnos, etc.)	7,83	59,43
Necesidad de esconder las propias emociones en el puesto de trabajo	9,57	15,48

Fuente: Ministerio de Trabajo, mediante el informe ejecutivo II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos.

En la tabla 2 se puede apreciar la distribución proporcional de condiciones de ritmo y carga cuantitativa, donde las puntuaciones más significativas fueron la carga cuantitativa relacionada con la necesidad de trabajar muy rápido y la necesidad de trabajar con plazos muy estrictos o muy cortos; es decir que las exigencias frente al tiempo y ritmo de trabajo que reportaron los trabajadores encuestados pueden ser un factor de riesgo psicosocial intralaboral.

Tabla 2.

Distribución proporcional de condiciones de ritmo y carga cuantitativa

Carga cuantitativa	Casi siempre	siempre
Necesidad de trabajar muy rápido	25,00	18,24
Necesidad de trabajar con plazos muy estrictos o muy cortos	17,84	18,40
Tiempo suficiente para realizar su trabajo	25,87	50,12
Tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo	10,05	7,92
Existen pausas de trabajo dentro de la jornada laboral	21,60	46,73

Fuente: Ministerio de Trabajo, mediante el informe ejecutivo II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos.

En la tabla 3 se puede apreciar la distribución proporcional de condicionantes del ritmo de trabajo donde las dos puntuaciones más altas de la sumatoria de las respuestas casi siempre y siempre, la obtuvieron los determinantes del ritmo de trabajo relacionados las demandas directas de las personas con las que se relaciona en el trabajo (clientes, usuarios, etc.) con un 57.96%, seguida del determinante del ritmo de trabajo relacionado con las metas y/o cantidad de productos y/o servicios a alcanzar con un 50.38%.

Tabla 3

Distribución proporcional de condicionantes del ritmo de trabajo.

Determinantes del ritmo de trabajo	Casi siempre	Siempre
Demandas directas de las personas con las que se relaciona en el trabajo (clientes, usuarios, etc.)	17,64	40,32
Metas y/o cantidad de productos y/o servicios a alcanzar	15,70	34,68
Plazos de tiempo que hay que cumplir	15,86	30,73
Control directo del jefe	15,34	21,05

Fuente: Ministerio de Trabajo, mediante el informe ejecutivo II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos.

En la tabla 4 se puede apreciar la distribución de aspectos relacionados con el control y la autonomía en el trabajo, donde las puntuaciones más significativas fueron la baja posibilidad de decidir la distribución y/o duración de las pausas en el trabajo y la libertad para decidir cuándo tomar vacaciones y días libres.

Tabla 4

Distribución de aspectos relacionados con el control y la autonomía en el trabajo

Control sobre el trabajo	Nunca	Casi siempre	Siempre
Libertad para decidir cuándo tomar vacaciones y días libres	21,91	5,12	6,89
Posibilidad de decidir el método de trabajo	2,23	15,65	1,59
Posibilidad de decidir la distribución y/o duración de las pausas en el trabajo	11,09	4,28	7,91
El trabajo impide parar cuando el trabajador lo quiere	43,05	9,24	13,77

Fuente: Ministerio de Trabajo, mediante el informe ejecutivo II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos.

Se concluye entonces que los trabajadores encuestados deben de enfrentarse a situaciones que pueden ser potenciales generadores de riesgo psicosocial, lo que no es ajeno a lo que deben enfrentar otros trabajadores en Colombia, lo que justifica la importancia de la realización de la presente investigación al caracterizar los rasgos de personalidad y estrategias de afrontamiento presentes en los colaboradores de la empresa para conocer los factores psicosociales individuales.

### **3. Objetivos de la investigación**

#### **3.1. Objetivo general**

Diseñar una propuesta de intervención para el control de los factores de riesgos psicosocial individual en trabajadores de un laboratorio electromecánico, identificados a partir del análisis de los resultados arrojados por la aplicación de la escala de coping - modificada y del cuestionario de personalidad, con el fin de fortalecer las estrategias de afrontamiento poco utilizadas.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- Realizar análisis de la Resolución 2646 de 2008 específicamente en lo relacionado con la identificación de los factores psicosociales individuales, para determinar la necesidad legal de la empresa que fundamente el planteamiento del problema de la presente investigación.
- Investigar información nacional e internacional relacionadas con la caracterización de estrategias de afrontamiento y rasgos de personalidad en contextos laborales, por medio de la consulta de bases de datos virtuales, bibliotecas y revistas para fundamentar el estado del arte del proyecto de grado.
- Identificar las estrategias de afrontamiento y rasgos de personalidad de los colaboradores por medio de la aplicación de los instrumentos para realizar el análisis de resultados y el diseño de la propuesta de intervención.
- Plantear recomendaciones que permitan a la empresa complementar la propuesta intervención de los factores de riesgo psicosocial individual.



## **4. Justificación y delimitación de la investigación**

### **4.1 Justificación**

El trabajo de investigación en uno de sus objetivos pretende describir los rasgos de personalidad y las estrategias de afrontamiento presentes en los colaboradores del laboratorio electromecánico, para dar cumplimiento al artículo 8 literal B de la Resolución 2646 de 2008, la cual determina la evaluación de los factores psicosociales individuales como parte de la evaluación de los riesgos psicosociales. Lo anterior permitirá complementar los programas de intervención de los factores de riesgos intralaborales y extra laboral al plantear actividades más focalizadas al fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en los trabajadores, teniendo en cuenta los resultados que surjan de la aplicación de la escala de estrategias de Coping. Además, se podrán identificar las características de personalidad que podrían estar relacionadas con la percepción del riesgo psicosocial en la población objeto de estudio y de esta forma plantear a la empresa información complementaria al perfil laboral que debería tenerse en cuenta en los futuros procesos de selección.

La investigación beneficiará a la empresa debido a que los resultados le permitirán conocer más a fondo a sus colaboradores en lo relacionado con la personalidad y las estrategias de afrontamiento utilizadas y en esa medida entender de manera integral el riesgo psicosocial y la influencia que puede generar los factores individuales en la percepción global del riesgo.

Partiendo del conocimiento generado por los resultados de la investigación, permitirá que el laboratorio electromecánico realice programas de formación encaminados a fortalecer las estrategias de afrontamiento, dándoles herramientas a los trabajadores que les permitirá aplicarlas en su vida laboral, personal y familiar.

Por último, el presente proyecto de investigación fortalecerá las competencias investigativas de los estudiantes que están realizando la especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, al poder utilizar en el ejercicio profesional como futuro especialista la metodología investigativa a la realidad de las empresas donde vayan a trabajar.

## **4.2 Delimitación**

Teniendo en cuenta la Resolución 2646 de 2008 que establece disposiciones y define 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 de origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. El presente trabajo se delimita de forma específica al artículo 8 literal B de la Resolución mencionada, que describe que los rasgos de personalidad y estilos de afrontamiento de los trabajadores deben ser identificadas como parte de los factores psicosociales individuales; por lo que se hizo necesario aplicar un cuestionario de personalidad y una escala de estrategias de afrontamiento a los 21 colaboradores con edades comprendidas entre 21 Y 60 los cuales poseen contrato indefinido de un laboratorio electromecánico.

La empresa donde se realizará la investigación es un laboratorio ubicado en Envigado Antioquia kilómetro 17 vía las palmas que se especializa en las áreas de ensayos y calibración de instrumentos de medida y aptitud de equipos para el sector eléctrico y de la industria en general; el cual presta servicios de ensayo para el desarrollo de productos, validación de diseños y clasificación de los materiales utilizados para su fabricación.

### **4.3 Limitaciones**

En el adelanto de la presente investigación se presentaron las limitaciones que se mencionarán a continuación:

Para la investigación del estado del arte se dificultó conseguir tesis en las que se trataran investigaciones sobre la descripción de estilos de afrontamiento y rasgos de personalidad en el contexto laboral; debido a que los temas han sido abordados principalmente por psicólogos clínicos y sociales, los cuales al realizar los estudios no abarcaron el tema desde la resolución 2646 de 2008 específicamente lo descrito en el artículo 8 literal B de la resolución; que define la necesidad de diagnosticar las características de personalidad y estilos de afrontamiento de los trabajadores de las empresas para conocer los factores psicosociales individuales que puedan generar estrés laboral.

En cuanto a la realización de tesis de grado con metodologías de estudios virtuales se dificulta el trabajo de campo debido a que el lugar de residencia de los investigadores no coincide y la mayor parte de la interacción es por medios de comunicación telefónica y correos electrónicos.

Por último, otro factor que afecta la realización del proyecto es el tiempo ya que este debe ser administrado con eficiencias porque de lo contrario se afectaría el cumplimiento en las fechas de entrega de los avances y del trabajo final.

## 5. Marco de referencia

### 5.1 Estado del arte

Hay que tener presente que el auge de los riesgos en el país es más bien reciente a pesar de que la Resolución 2646 es del 2008, solo se genera la batería para el análisis de los riesgos psicosociales en Colombia hasta el 2010, y desde esa fecha la batería no ha sufrido ningún cambio, a pesar que el programa que se maneja es bastante obsoleto.

Pero retomado lo antes comentado es necesario entender que el tema del riesgo psicosocial es novedoso, y no solo para el país sino a nivel mundial, tal y como lo comenta Jimenez “Los riesgos laborales psicosociales tienen una historia reciente. Sin embargo, la preocupación por ellos ha aumentado en los últimos años como consecuencia de los cambios en el mundo del trabajo” (Jimenez, 2014)

También el mismo autor lanza una hipótesis sobre el porqué del aumento en la prevalencia de los “riesgos psicosociales está asociado a los procesos de globalización, al aumento del sector servicios y a los cambios organizacionales” (Jimenez, 2014)

Así pues, se demuestra como los riesgos psicosociales han pasado de largo, para darles prioridad a otros.

Durante mucho tiempo, y aún ahora, los riesgos físicos, de seguridad e higiene, han sido primarios y han captado toda la atención de la salud laboral. Los accidentes, graves y mortales, y las enfermedades profesionales tienen indudablemente un peso crítico en la salud laboral y en el seguimiento de la salud en el trabajo. Los riesgos laborales psicosociales no han aparecido para disminuir su importancia, sino para hacer evidente

que no son los únicos riesgos y que hay otros, a veces sutiles, siempre insidiosos, que pueden también amenazar la salud del trabajador, y a veces de forma grave y preocupante. (Jimenez, 2014)

Acentúa lo anterior con lo siguiente:

La preocupación por los riesgos laborales psicosociales ha tenido una aparición relativamente reciente. Mientras que accidentes y enfermedades comenzaron a ser señalados mucho tiempo atrás (Ramazzini, 1743)”. (Jimenez, 2014). Sumándose a lo anterior se debe de tener en cuenta que la conceptualización de los riesgos psicosociales en el trabajo se genera a partir del año 1980 y que fue propiamente La Organización Internacional y del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud quienes elevarán la voz de alarma “Para el comité mixto OIT-OMS, ya en 1984 existía un consenso respecto a que los factores psicosociales están presentes en todos los lugares de trabajo en tanto existe una organización del trabajo y una relación laboral. (Astudillo, 2014)

Continuando en el terreno de las definiciones, se considera lo afirmado por Villalobos en la conceptualización de la batería de factores de riesgo psicosocial de la Pontificia Universidad Javeriana. Según Villalobos:

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, 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. (Villalobos, 2010, pág. 19)

Al respecto sobre los factores de riesgos psicosociales Jimenez menciona lo siguiente:

El foco central en la publicación de la OIT es la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador” (OIT, 1986, p.3). Desde este punto de arranque el documento propone la siguiente definición: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” ( OIT, 1986, p 3). Desde esta perspectiva, el número de condiciones organizacionales puede ser muy amplia. Cuando tales condiciones son correctas su resultado lleva a la satisfacción laboral, a la motivación, a la productividad y al bienestar laboral. Cuando son inadecuadas conducen al agotamiento, al estrés, a la enfermedad y al accidente. Las condiciones organizacionales y los factores psicosociales pueden ser tanto positivos como negativos. (Jimenez, 2014, pág. 5)

Pero esta concepción se queda relegada, ya que en la conceptualización de la batería de riesgo psicosocial (Villalobos, 2010) recoge no solo los factores intralaborales, sino que lo amplía a una gama más amplia incorporando lo extra laboral y los factores personales.

Para la ejecución del presente trabajo se tiene en cuenta como en la aplicación de la batería se han obviado los factores personales en estos estudios, este trabajo pretende rescatar dichos factores y dar alternativas de evaluación de los mismos para mejorar las alternativas de intervención, para lograr este abordaje se hace necesario realizar una construcción teórica de los que es el riesgo psicosocial y devenir en el término de los factores personales.

Para esto una de las principales herramientas teóricas que se pretende abordar es el estudio realizado por Andrea Del Pilar Beltran Cabrejo de la universidad del Rosario en 2014 que recoge de manera completa todas las investigaciones y definiciones sobre el riesgo psicosocial, desde el 2002 al 2012, este trabajo tiene por nombre “Factores Psicosociales Y Bienestar Del Trabajador En Investigaciones Realizadas En Colombia Y España, Durante El Período 2002 – 2012” (Beltrán, 2014).

Así pues, continuando con la contextualización y significación de los factores de riesgo psicosociales Beltran define los factores de riesgo en torno a:

...es así como, desde las condiciones laborales y su relación con el individuo, Toro, Londoño, Sanín & Valencia (2010), definen a los factores psicosociales laborales, como aquella condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, empresarial, socio-económico o personal, con la que se encuentra relacionado una persona y que puede afectar de manera positiva o negativamente, la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo individual o colectivo, es decir, los efectos positivos o negativos

organizacionales que ejercen los factores psicosociales, pueden impactar no solo al trabajador como un individuo sino a la organización misma representada por su colectividad.. (Beltrán, 2014, pág. 16)

Así mismo se refiere los autores en su trabajo de investigación Sarsosa, Charria, & Arenas “La salud humana está determinada por factores psicológicos, biológicos, físicos, sociales, históricos y políticos” (Sarsosa, Charria, & Arenas , 2014). Apoyando este concepto citando a la Organización Mundial de la Salud (OMS), al definir la estrategia en salud humana para el nuevo milenio, propuso 80 indicadores relacionados con los anteriores factores mencionados, que inciden en la situación de salud de la población.

Complementando lo anterior, los mismos autores Sarsosa, Charria, & Arenas agregan lo siguiente:

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha propuesto la interacción de tres niveles para comprender la relación entre la salud individual y factores sociales asociados. En el primer nivel se encuentra la influencia del origen económico-social del individuo. El segundo nivel comprende las condiciones de vida de los grupos en los cuales se inserta el individuo en su ciclo vital, como la familia, las relaciones sociales y los entornos laborales. El tercer nivel se refiere directamente al individuo, su comportamiento, sus estilos de vida y su regulación psicológica.

La interacción de estos niveles expresa la relación del hombre en su ambiente socioeconómico y cultural e influye directamente tanto sobre la salud individual como sobre la salud colectiva en una población, al determinar las posibilidades de acceso al



sistema de salud, así como las creencias y conductas de autocuidado de las personas.

(Sarsosa, Charria, & Arenas , 2014, pág. 15)

Desde lo internacional es rescatable un artículo de investigación realizado por Garcia donde se da un énfasis a los factores psicosociales, estrés y salud en diferentes ocupaciones y que se cita continuación su objetivo:

Tuvo como objetivo identificar mediante preguntas abiertas los principales factores psicosociales, el estrés percibido, los estilos de afrontamiento y los problemas de salud informados por trabajadores de distintas ocupaciones. Para su cometido eligió, mediante una muestra no probabilística intencional, 216 trabajadores administrativos, docentes, obreros y enfermeras de distintos centros de trabajo en la Ciudad de México. Los resultados develan diversos factores o estresores psicosociales que son frecuentes y específicos en cada grupo ocupacional, y otros estresores generalizados en todas las ocupaciones. Como dato relevante, el grupo ocupacional de las enfermeras reportó mayores problemas de salud y de estrés en comparación con lo demás grupos. Aparte de eso, en la relación trabajo-familia se encontró que el contexto laboral afecta en mayor medida al contexto familiar en aspectos como el estado de ánimo y el tiempo. (pág. 32)

Con la información anterior se puede evidenciar que por medio de datos estadísticos de muestreos significativos se puede llegar a realizar análisis específicos y es así como también en Guadalajara, México se desarrolló una investigación para poder analizar lo factores psicosociales que afectan a profesionales de la salud de familia en una institución pública de dicho país. Tal como lo afirma (Beltran, 2012)

El estudio fue descriptivo, analítico y correlacional, con una participación de 203 médicos. Como instrumento se emplearon dos cuestionarios de evaluación: la Guía de Identificación de Factores Psicosociales y la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI); además de un cuestionario con ítems sociodemográficos, laborales y de salud. Entre los resultados más relevantes se observa que el 43,3% de los médicos manifestó alguna enfermedad, prevalencias del 33,6% para los factores psicosociales y del 26,7% para el Síndrome de Burnout, así como diversas asociaciones entre algunos de los factores psicosociales de tipo organizacional, como el agotamiento emocional y la despersonalización, que se asocian con enfermedades gastrointestinales, neurológicas y, sobre todo, psicológicas. (pág. 45)

#### **5.1.1. Investigación Tesis Nacionales**

Por Moyano & Suarez:

a) Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. Tesis realizada por: Diana Marcela Cruz y Alexandra Puentes Suárez. Recibido el 11 de mayo de 2016 y aceptado el 26 de enero de 2017.

Este estudio buscó identificar la presencia del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en guardas de seguridad, y evaluar la relación de las dimensiones del síndrome con diferentes estrategias de afrontamiento. Para la recolección de información se utilizó el Maslach Burnout Inventory General Survey, de Maslach y Jackson, validado

para población colombiana a nivel de estudio piloto por García Peña y Rodríguez.

(MOYANO & SUAREZ, 2017, pág. 1)

Mediante su objetivo general:

“Determinar la relación entre las diferentes dimensiones del síndrome Burnout y las estrategias de afrontamiento en guardas de seguridad de una empresa privada”. (MOYANO & SUAREZ, 2017)

Generando conclusiones:

Por Moyano & Suarez

- Según los datos encontrados, en las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo la mayoría de participantes se encuentran en niveles medios. Sin embargo, hay un porcentaje de trabajadores que perciben niveles altos en estas dimensiones.

- En cuanto a la eficacia personal, el 88,5 % de los guardas de seguridad manifiestan niveles muy altos y altos en esta dimensión, por tanto, se puede referir que se caracterizan por tener ideales, sensación de utilidad y competencia laboral.

- Según los hallazgos de este estudio la estrategia de solución de problema se relaciona con las dimensiones de agotamiento emocional y eficacia profesional, es decir, que, a mayor uso de las estrategias de solución de problemas, se presentan menores niveles de agotamiento y mayores niveles de eficacia profesional.

- La presencia de la estrategia de expresión de la dificultad de afrontamiento podría no ser tan positiva para los guardas de seguridad, pues esta estrategia busca el control de las emociones que genera la situación estresante a través de su expresión, por tanto está

orientada a reducir el malestar a través de un afrontamiento centrado en la emoción.  
(MOYANO & SUAREZ, 2017, págs. 9-10)

Por Francisco E. Restrepo Escobar y Angelica M

b) Estrategias de afrontamiento de los profesores de la universidad de Antioquia frente a las demandas organizacionales. Tesis realizada por: Francisco E. Restrepo Escobar y Angélica M. López Velásquez. Septiembre de 2012

El propósito de la investigación consistió en identificar y analizar las estrategias de afrontamiento individual y colectivo de los docentes universitarios ante las demandas organizacionales, donde la metodología empleada contempló herramientas cuantitativas y técnicas cualitativas. Para la recolección de información se utilizó una encuesta conformada por las variables: adaptación a las demandas organizacionales, ideología gerencialista y estrategias de afrontamiento. Igualmente se utilizó una entrevista integrada por una serie de preguntas abiertas referidas a las estrategias de afrontamiento individual. (Restrepo & López, 2012, pág. 1)

Mediante su objetivo general:

Caracterizar las estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo del personal docente de una universidad pública de Medellín (Colombia) ante las demandas organizacionales.  
(Restrepo & López, 2012)

Generando conclusiones:

Por Francisco E. Restrepo Escobar y Angelica M

- En términos generales, más del 60% de la población docente encuestada se adapta en gran medida a las demandas de la organización. Es decir, los profesores tienen una alta tendencia a aceptar las normas, los cambios y los ritmos de trabajo. La discusión se centra en los resultados de las entrevistas y grupos focal, donde se visualizan prácticas de “resistencia simbólica” frente a las demandas organizacionales, es decir los profesores aparentemente aceptan las normas y los ritmos de trabajo, con el ánimo de no perder su posición o permanecer en la organización, su discurso no es confrontador.

- En Relación con las formas de resistencia ante demandas organizacionales inaceptables se encontró, que los docentes considerados en este estudio practican formas públicas y ocultas, las cuales son manifestaciones de signo contrario que cuestionan y debilitan el estatus quo organizacional y funcionan como potencial factor del cambio del mismo. Entre las estrategias públicas de afrontamiento están la deliberación, la participación y la presentación de propuesta novedosas. Otras apuntan a la resistencia y a la desestabilización como la denuncia y las acciones del movimiento profesoral. Ocultas y de rechazo como la demora en la entrega de productos, la inasistencia a reuniones aduciendo que se desconocía la información o que se olvidó, y la participación sin convicción, que evidencia resistencia.

- El análisis de grupo focal realizado permitió identificar como en relación con la salud física, la sobrecarga laboral comienza a generar dolencias físicas y mentales como la depresión. Algunos docentes afirmaron auto medicarse y asistir a trabajar o continuar sus actividades laborales en casa a pesar de esta incapacidad. (Restrepo & López, 2012, pág. 94)

Por Ramírez, Ortega, Villamizar, & Leitonh

c) Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes. Tesis realizada por: Lucia Carolina Barbosa Ramírez, María Liliana Muñoz Ortega, Paola Ximena Rueda Villamizar, Karen Giselle Suarez Leiton. Pontificia Universidad Javeriana Colombia. Artículo recibido el 11 de marzo de 2009 y aceptado el 28 junio de 2009.

El objetivo de este estudio fue determinar el nivel de síndrome de burnout existente en docentes universitarios pertenecientes a la facultad de educación, de una universidad privada de Bogotá, y las relaciones existentes entre dicho nivel con variables de género y antigüedad laboral y con las estrategias de afrontamiento utilizadas habitualmente para ellos. Para la recolección de la información se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala multidimensional de evaluación de los estilos generales de afrontamiento (COPE)

Mediante la finalidad de responder a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las relaciones existentes entre las variables sociodemográficas, las estrategias de afrontamiento y las dimensiones del síndrome de Burnout en docentes universitarios de la facultad de educación de una universidad de Bogotá? (Ramírez, Ortega, Villamizar, & Leitonh, 2009, págs. 1-2)

Generando conclusiones:

Por: Ramírez, Ortega, Villamizar, & Leitonh

- Los docentes de la facultad de educación de una universidad privada de Bogotá presentan niveles bajos y medios en las tres dimensiones que conforman el síndrome de Burnout. Lo que indica que no encuentran las características propias de este síndrome en el grupo evaluado. Tanto para la dimensión de despersonalización de despersonalización como para la de cansancio emocional, la mayoría de puntajes están ubicados en el nivel bajo de la escala y para realización personal los puntajes fueron medio alto. Lo cual es coherente con la escala y se ratifica en los resultados de las relaciones existentes entre las dimensiones: así cansancio emocional y despersonalización están relacionadas, a mayor cansancio emocional mayor despersonalización; en cambio puede existir alto cansancio emocional y presentar alta realización personal; a diferencia de lo que sucede en la relación con despersonalización, a mayor despersonalización menor realización personal.

- En cuanto a las relaciones existentes entre género y nivel del síndrome, se encontró que no existe una correlación lineal directa entre las variables.

- En cuanto a las estrategias de afrontamiento que son empleadas por los integrantes de la muestra no difieren significativamente entre ellas, sin embargo, se escogieron las cuatro estrategias de afrontamiento utilizadas habitualmente por los docentes. Estas son: desarrollo personal, resolución de problema, planificación y reevaluación positiva.

De acuerdo con lo anterior, los docentes de la muestra se caracterizan por emplear estrategias de tipo cognitivo, lo cual les permite enfrentarse a la situación y a partir de ella generar un plan de acción que conlleven el darle un nuevo significado para tolerar la problemática, solucionarla y aprender de la misma. (Ramírez, Ortega, Villamizar, & Leitonh, 2009, págs. 8-9)

Por: Contreras & Juárez

d) Influencia del Burnout, a calidad de vida y los factores socioeconómicos en las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales y auxiliares de enfermería. Tesis realizada por: Françoise Contreras T., Fernando Juárez A. y Elizabeth Murrain K. Recibido 1 de enero de 2008 y aceptado el 27 de septiembre de 2008. Bogotá Colombia.

El propósito de este estudio fue evaluar la influencia del síndrome de Burnout y la calidad de vida, así como las variables socioeconómicas, en los estilos de afrontamiento utilizados por 71 trabajadores de la salud. Se aplicó el cuestionario para la salud (SF-36), el cuestionario de afrontamiento al estrés (CAE) y el Maslach Burnout Inventory (MBI). (Contreras & Juárez, 2008, pág. 29)

Mediante el objetivo general:

“Observar si el síndrome de Burnout, la calidad de vida y las características sociodemográficas influyen en el uso de las estrategias de afrontamiento en un grupo de profesionales y auxiliares de enfermería. (Contreras & Juárez, 2008)

Generando conclusiones:

Por Contreras & Juárez

En la muestra estudiada no se evidenció presencia del síndrome de burnout, a pesar de que dicha muestra estuvo constituida por enfermeros y auxiliares de enfermería con una media de



edad no muy elevada, lo cual no coincide con lo hallado en otros estudios. Lo anterior puede deberse a que la mayoría de los participantes de este estudio eran mujeres, y existe evidencia que ciertas dimensiones del Burnout afectan en mayor medida a los hombres (Gil- Montee, 2002; Gil Monte et al. 1996).

La tendencia al incremento en el uso de las estrategias de afrontamiento es más pronunciada en relación con los conglomerados del SF.36, a pesar de que existen dimensiones de la calidad de vida en salud que se presentan con niveles reducidos en los participantes, tales como vitalidad, dolor corporal y salud en general.

En el estudio se manifestó la relación entre calidad de vida y estrategias de afrontamiento mediante un patrón de incremento para todas las estrategias cuando se incrementa la calidad de vida, siendo este incremento muy fuerte en los niveles de calidad más altos, especialmente para las estrategias focalización en la solución de problemas y la reevaluación positiva.

La distribución de las puntuaciones en las estrategias de afrontamiento, recogida en el CAE, sigue un patrón ascendente para cada una de las otras variables, ya sea socioeconómicas, la reducción de la severidad o de los síntomas de burnout, o bien las dimensiones del SF-36. (Ramírez, Ortega, Villamizar, & Leitonh, 2009, págs. 39-40)

Investigación Tesis Universidad ECCI

Por Perdomo & Garzón

a) Gestión del Riesgo Psicosocial en Autocentro Ltda. Tesis realizada por Laura Fernanda Perdomo Perdomo y Daisy Yolima Velásquez Garzón. 2018. Bogotá, Colombia

El propósito de esté fue presentar una propuesta para la mitigación a la exposición del riesgo psicosocial a partir del diagnóstico de los resultados obtenidos de la aplicación de la Batería de riesgo psicosocial

Mediante el objetivo general:

“Diseñar un plan de gestión para mitigación del riesgo psicosocial en la población trabajadora de la empresa Autocentro Ltda”. (Perdomo & Garzón, 2018)

Generando conclusiones:

Por: Perdomo & Garzón

- Según el diagnóstico de los resultados de la Batería de riesgo Psicosocial, se concluye que es necesario intervenir con planes que consideren estrategias para fortalecer el liderazgo, la comunicación, y reestructurar procesos.

- Plantear mecanismos que le permitan hacer uso racional y moderado de los recursos económicos, a través de capacitaciones enfocadas en manejo de finanzas., dirigidas al trabajador y su entorno familiar.

- Considerar que la vida personal del trabajador influye directamente en su desempeño laboral, por ello es importante impactar con estrategias que involucren aspectos personales, identificados en la evaluación socio- demográfica y formulario de identificación de riesgo psicosocial extra-laboral, donde refleja que las obligaciones

financieras y demás compromisos económicos que demanda cada trabajador repercuten de manera negativa, disminuyendo la tranquilidad, bienestar y calidad de vida de aquel trabajador y su núcleo familiar.

- Es necesario intervenir actividades extralaborales, pues estos influyen directamente en el comportamiento y desempeño del trabajador. Aspectos tales como manejo y aprovechamiento del tiempo libre, contribuyen al logro de una mejor calidad de vida y un mejor bienestar, pues son espacios que le permiten salir de la rutina y liberar cargas físicas y mentales originadas en los ambientes laborales. (Perdomo & Garzón, 2018, págs. 108-112)

b) Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y los efectos en el desempeño laboral.

Tesis elaborada por Adriana Del Rocío Saza F y Martha Patricia Chávez G. 2018. Bogotá, Colombia.

El propósito de esta tesis fue evaluar los efectos de los factores de riesgo psicosocial que inciden en el desempeño en los colaboradores de la compañía GLOBAL TECHNOLOGY SERVICES GTS S.A, para así reconocer la influencia en la práctica de la prevención de riesgos.

Mediante el objetivo general:

Identificar los efectos de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la compañía GLOBAL TECHNOLOGY SERVICES GTS S.A., para proponer las medidas preventivas y correctivas que vayan en pro de mejoramiento de la salud física y mental del colaborador en el ambiente laboral.

### Generando conclusiones

- Desde el punto de vista de las investigadoras, es importante realizar un cambio cultural de fondo, donde se realicen modificaciones al estilo de liderazgo, se definan específicamente los roles y se disminuya el impacto de los grados de familiaridad al interior de la organización, de esta forma se tendría impacto sobre los factores críticos de la evaluación de factores intralaborales y a un mediano plazo se lograría mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Es importante tener claro que existe una mínima posibilidad de intervención sobre el riesgo más alto, que es el extra laboral, porque la organización no cuenta con un presupuesto muy amplio para invertir en este sentido y mitigar un riesgo como el del desplazamiento trabajo-vivienda- trabajo para lo cual se plantearía la necesidad de unas rutas de transporte de la empresa, proyecto que requiere una inversión considerable, con el fin de plantear estas situaciones a la Gerencia de la Organización

c) Propuesta para Mitigar el Riesgo Psicosocial de Trabajadores en Alturas de MYM GARAY S.A.S. Tesis realizada por Carmen Elisa Acosta Garay. 2018 Bogotá, Colombia

El propósito de esta tesis fue identificar aspectos para presentar una propuesta que mitigue el riesgo psicosocial asociado a los trabajadores que desempeñan labores de alto riesgo como las desarrolladas en alturas buscando el bienestar de sus trabajadores.

Mediante el objetivo general:

Realizar una propuesta para Mitigar el Riesgo Psicosocial de Trabajadores en Alturas de MYM GARAY S.A.S.

Generando conclusiones

El método e instrumentos utilizados para abordar la problemática se ajustaron a la necesidad siendo pertinentes y efectivos, sin embargo, el elevado tiempo de inversión en la aplicación del cuestionario – 30 minutos por persona -, por la modalidad de aplicación (hetero - lectura y auto diligenciamiento), generó resistencia a la participación, tanto de la alta dirección como del mismo trabajador. El desconocimiento y falta de experticia en el manejo de los cuestionarios, generó una mayor inversión de tiempo por parte del profesional, en la aplicación, captura y análisis de datos. Finalmente, como profesional, se pudo concluir que la batería diseñada por el Ministerio de la protección social y la Universidad Javeriana es un instrumento completo, basado en modelos teóricos que se ajustan a la realidad de la población trabajadora en Colombia

### **5.1.2. Investigación Tesis Internacionales**

a) Rasgos de personalidad y síndrome de burnout en personal de salud de la unidad de quemados y cirugía plástica del hospital de clínicas de la ciudad de la paz. Tesis realizada por: Pablo A. Llanque Nieto. Diciembre de 2014 La Paz Bolivia.

El presente estudio es descriptivo, correlacional y transversal en el que no se manipulan las variables, se plantea el objetivo de describir las características psicología de la muestra seleccionada, recurriendo a la correlación lineal entre variables sin que se pretenda atribuir una

relación causal, por lo tanto, se trata de una aproximación correlacional, pretende determinar si las variables que se investigan poseen factores en común. La muestra fue no probabilística por conveniencia y los instrumentos aplicados fueron el módulo IP DSM IV de personalidad y el MBI, inventario de burnout de Maslach.

Mediante su objetivo general:

“Establecer la relación entre los rasgos de personalidad (según el DSM IV) y el síndrome de burnout (estrés laboral), en el personal de salud que brinda sus servicios en la unidad de cirugía plástica y quemado del hospital de clínicas de la paz”. (Nieto, 2014)

Generando conclusiones:

Por Nieto

La presencia de un rasgo de personalidad en nivel desadaptativo (puntuación de 6 a 9 según el IP DSMIV) o de más de uno (personalidad de rasgos mixtos) parece ser un factor predisponente para la aparición del síndrome de burnout, en las personas que brindan sus servicios en la UCPQ del hospital de clínicas.

No se podría decir que cierto rasgo en particular predisponga directamente la aparición de este síndrome, sin embargo, dentro de la muestra evaluada se encontró una mayor frecuencia del rasgo evitativo de personalidad. Aparecen relacionados también los rasgos: limite, histriónico, paranoide, esquizotipico y pasivo agresivo. (Nieto, 2014, pág. 114)

b) Programa de entrenamiento en respuestas de afrontamiento adaptativas al estrés en trabajadores del área de producción de una ensambladora de vehículos ubicada en Valencia, periodo enero –marzo 2015. Tesis realizada por: Desirée Maritza Figueredo Silva. Venezuela.

Se realizó una investigación cuantitativa, tipo descriptiva de campo, transversal con un diseño no experimental. La muestra fue no probabilística con sujetos voluntarios constituida por 417 trabajadores de diferentes áreas de producción. La técnica utilizada fue el interrogatorio y el instrumento aplicado fue el cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE).

Mediante su objetivo general:

“Diseñar un programa de entrenamiento en respuestas de afrontamiento adaptativa al estrés en trabajadores del área de producción de una ensambladora de vehículos ubicada en Valencia, periodo entre enero-marzo 2015”.

Generando conclusiones:

A partir del análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio, se concluye que una alta proporción de los trabajadores de la muestra utilizan respuestas de afrontamiento adaptativas al estrés con una frecuencia intermedia, entre ellos están la focalización en solución de problemas, la reevaluación positiva, el apoyo social y la religión, es deseable que se generen este tipo de respuestas ante el estrés, sin embargo, es conveniente que su frecuencia de utilización sea alta en lugar de intermedia, en virtud de que esto denota que existen oportunidades en las que todavía no se han logrado emplear estrategias adaptativas.

Por Dávalos

c) Riesgo psicosocial, estrategias de afrontamiento y personalidad en universitarios y población en general. Tesis presentada por: Galeano Dávalos Judith. Buenos Aires 2012

El tipo de estudio del presente trabajo fue un estudio empírico descriptivo-comparativo, transversal con un abordaje cuantitativo en el que se tomó una muestra no probabilística accidental simple de 259 sujetos de la ciudad de Buenos Aires y del Gran Buenos Aires. Los instrumentos para la recolección de datos fueron el inventario de estrés ocupacional (OSI) (Osipow y Spokane, 1987; versión adaptada); el ISTAS 21 (CoPsoQ, 2003; versión 2003; versión adaptada para la argentina y el Big Five Inventory, (BFI, 1993; versión adaptada para Argentina. (Dávalos, 2012, págs. 4-5)

Mediante su objetivo general:

“El objetivo de este trabajo es de identificar si existen diferencias significativas en los factores generadores de estrés, los recursos de afrontamiento y los rasgos de personalidad en sujetos universitarios y no universitarios con ocupación laboral”. (Dávalos, 2012)

Generando conclusiones:

Por: Dávalos

- En general, los resultados obtenidos apoyan la hipótesis de que existen diferencias en los factores psicosociales que impactan en los niveles de estrés entre universitarios y población general no universitaria con ocupación laboral, así como entre ellos, se presentan



diferencias en el uso de estrategias de afrontamiento. De igual manera, que el tipo de rasgo de personalidad está relacionado con los recursos de afrontamiento.

- Sobre la relación de las cinco dimensiones de personalidad y los recursos de afrontamiento, los datos arrojados apoyan la hipótesis planteada con respecto a que el tipo de rasgo de personalidad está relacionado con los recursos de afrontamiento presentes en los trabajadores. Es así que, aquellos que presentan altos niveles de extraversión, también reflejan mayor grado de soporte social como recurso frente al estrés. Asimismo, los trabajadores con estas características muestran un alto grado de responsabilidad sobre el desempeño o el bienestar de otros y, mayormente ocupan puestos que implican trabajar en grupos y con el apoyo necesario. De esta manera, son trabajadores que más perciben el reconocimiento esperado, el apoyo y el trato justo en su ambiente laboral.

- Otro aspecto que concluyeron fue que los trabajadores con altos niveles de neuroticismo no presentan correlaciones positivas con ninguno de los recursos de afrontamiento, lo que significa que mayor nivel de este rasgo, los trabajadores se perciben con menos recursos ante los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y, por ende, serán más vulnerables a los efectos negativos que provoca el estrés.

Los anteriores trabajos de investigación permitieron profundizar la temática que se desea abordar en la presente investigación, debido a se observaron lineamientos desde lo metodológico en cuanto al tipo de estudio, muestreo y posibles instrumentos de recolección de información; además se logró conocer cómo se presentan y se relacionan los rasgos de personalidad y estilos de afrontamiento frente al estrés generado por las demandas del ambiente lo que justifica desde lo investigativo la pertinencia del trabajo.

Cabe resaltar que la mayoría de los antecedentes investigativos encontrados se esforzaron más en describir y relacionar las variables de estudio y solo uno se enfocó en la elaboración de propuesta de intervención; lo que nos da a entender que los esfuerzo que se hagan por profundizar en el tema, pero en pro de la generación de estrategias de intervención debe ser un reto que deben tomar los futuros investigadores.

Por último, se observó que los autores de las investigaciones descritas prefirieron el uso del enfoque cuantitativo y de herramientas psicométricas ya elaboradas lo que les facilito asegurar la confiabilidad y validez de las conclusiones a nivel estadístico. (Dávalos, 2012, pág. 19)

## **5.2. Marco Teórico**

### **5.2.1. Escuela cognitiva**

“La escuela cognitiva-comportamental de la psicología ha sido quien se ha encargado de estudiar los fenómenos asociados al desarrollo humano en la actividad del trabajo” (Chunga (2007), los estudios analizados consideran esta teorización como la forma de dar respuesta a los fenómenos relacionales que se ocurren en el escenario laboral y por ende las repercusiones que estos van a generar en las personas, este trabajo no es la excepción y se centra en esta construcción metodológica.

Así mismo El concepto de Psicología cognitiva es más amplio que el de procesamiento de información, como se plantea a continuación: “Lo común que se puede decir de la Psicología cognitiva es que refiere la explicación de la conducta a entidades mentales, a estados, procesos y

disposiciones de naturaleza mental, para los que reclama un nivel de discurso propio”. (Pozo, 2006)

### **5.2.2. Riesgos laborales**

A nivel laboral existen factores que pueden desencadenar en riesgos que afectan a los trabajadores desde el punto de vista psicosocial, trayendo como consecuencia afectaciones en el rendimiento y en la seguridad de los trabajadores a la hora de cumplir con sus labores.

Según Galbán:

Historicamente, la atención sobre la amenaza a la salud proveniente del trabajo se ha centrado en los riesgos físicos, químicos y ambientales. Los daños directos más inmediatos a la salud suelen provenir de tales factores, causantes en su mayor parte de los accidentes y las enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo. Es por ello que la legislación europea, la mundial en general, se ha ocupado principalmente de tales factores mediante la legislación adecuada que trata de prevenir y controlar tales riesgos. No en vano la primera legislación estuvo centrada en los accidentes.” (GALBÁN, 2018, pág. 14)

Es de rescatar que en el mundo laboral el riesgo psicosocial ha ganado espacio y aceptabilidad en todos los ámbitos ocupacionales, cuyo objetivo es la atención a los aspectos psicosociales que se puedan identificar en los individuos de determinada sociedad. En la siguiente de cita se afirma lo dicho por (Jimenez, 2014)

Por lo tanto, en los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado. Los datos actuales muestran que sus efectos sobre la salud son amplios e importantes. Por ello, una atención integral a la salud laboral necesita cuidar de forma especial atención a los factores y riesgos psicosociales. (pág. 14)

Es de anotar que el riesgo psicosocial, no se puede considerar como un simple conflicto que surge en la cotidianidad de los seres humanos, es una situación que surge en el momento que se cruzan varios factores y estos a su vez desencadenan hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar “efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización” (Gómez, Hernández & Méndez, (2014) citado por (Ramírez & Mayorga, 2017, pág. 161)

### **5.2.3. Riesgos psicosociales.**

La profesional Maria del Pilar Beltran Cabrejo cita a El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS, (1984), donde se describió a los factores psicosociales laborales, como:

Aquellas interacciones que se encuentran inmersas entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones propias de la organización, por una parte; y por la otra, la capacidad del empleado, lo que requiere, su cultura, así como su condición personal fuera del trabajo (ámbito extralaboral); todo lo que a través de apreciaciones y

experiencias afectan la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, (1984).citado por (Cabrejo, 2014, pág. 16)

Por tanto, de acuerdo a la actitud con la cual el trabajador asuma las interacciones con su entorno, dependerá la influencia que estos factores ejerzan sobre la salud y el rendimiento del trabajador. A propósito, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT, 1997) Citado por (Beltrán, 2014) definió a los factores psicosociales como “las condiciones que se encuentran en el entorno laboral y que están asociadas de manera directa con la organización, el contenido y la manera como se llevara a cabo la tarea” INSHT, (1997) citado por (Beltrán, 2014), Recalcando que estos factores también cuentan con la capacidad para afectar el bienestar general del trabajador, así como el desarrollo del trabajo mismo. Es por ello, que el equilibrio entre el manejo de los recursos frente a las demandas laborales, es lo que garantiza, el bienestar y el sano desempeño del trabajador.

Así entonces la prevención de los riesgos psicosociales es fundamental para lo generación de consecuencias negativas de tipo laboral, tal y como lo expresa (Trijueque, Giacheco, & Delgado, 2012)

Resulta evidente que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo configuran una problemática socio-laboral de gran interés a nivel internacional, para las que se deben adoptar medidas para paliar en la medida de lo posible sus negativas consecuencias. En este sentido, la prevención de riesgos laborales en el marco de su disciplina como la psicología aplicada, se antoja fundamental. (Trijueque, Giacheco, & Delgado, 2012, pág. 82).

Así mismo cabe señalar como bien lo expresa (OIT, 1986, p. 3 y enunciado por (Báez, 2010)

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (pág. 5)

#### **5.2.4. Factores asociados al riesgo psicosocial.**

Cuando se habla de los factores asociados al riesgo psicosocial, como se habló anteriormente, debemos reconocer que no solo pueden estar asociados al interior del trabajo sino que se pueden asociar directamente a la triada constitutiva de la salud de ser humano.

“un estado de perfecto bienestar físico, mental y social...” OMS (1946) Es decir que los factores responderán a los tres conceptos de la salud, a lo físico, a lo mental y a lo social, si se entiende este concepto logramos deducir lo que establece el decreto 2646 de 2008 y que es reafirmado por la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Villalobos, 2010)

“Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, 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. Dicha definición

permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

(pág. 3)

Los factores de riesgo psicosocial, como bien lo señala (Jimenez, 2014) son “todas aquellas condiciones propias del individuo, del medio laboral y del medio extralaboral, que en relación a determinadas condiciones de intensidad, frecuencia de exposición, percepción y experiencias, producen efectos negativos en el trabajador” y en su entorno social logrando provocar trastornos en la salud de las personas a nivel intelectual, fisiológico, Psico-emocional y social.” (Jiménez, 2014)

#### **5.2.5. Condiciones Intralaborales.**

“Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo”. (Cabrejo, 2014)

Una descripción de las condiciones intralaborales lo expresa (Bonza & García, 2012)

El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda Control-apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial. A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (pág. 121)

Pero los factores de riesgo proceden en gran medida a tendencias no estrictamente materiales, se involucra las circunstancias organizativas. Tal y como lo expresa (Cabrejo, 2014)

Bajo este mismo enfoque, Toro Londoño, Sanín y Valencia (2010) definieron, el riesgo psicosocial, como cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de un individuo o colectividad que puede lesionar la salud, el bienestar, el desempeño laboral y también el desarrollo personal del trabajador y/o trabajadores y afectar así la fuerza de trabajo, generando alteraciones en el ejercicio laboral y por ende, en la gestión organizacional.

Es por ello, que según la OMS (2010) en su documento Modelo de Organizaciones Saludables, en relación al Entorno Psicosocial del Trabajo, menciona que se encuentran algunos riesgos en diversos aspectos, como por ejemplo: en la organización del trabajo, en la cultura organizacional, en los estilos de liderazgo, la aplicación y protección inconsistente de los derechos básicos de los trabajadores, problemas en la rotación de los turnos, ausencia de apoyo social y temor a perder el empleo, entre otros, los cuales serán descritos a continuación:

- Organización del trabajo: Inconvenientes con lo referente a las demandas laborales, aprietos en el tiempo, toma de decisiones, esfuerzo y recompensa, carga en el trabajo, apoyo de los superiores, claridad y diseño de la actividad, capacitación y poca comunicación (OMS, 2010).



- Cultura organizacional: Carencia de normatividad o prácticas relacionadas con la dignidad o el respeto a todos los trabajadores; acoso y bullying, discriminación, intolerancia, religión, falta de apoyo a estilos de vida saludables (OMS, 2010).

- Estilos de control y mando: Ausencia de retroalimentación constructiva, de negociación, de comunicación bilateral y de un estilo de dirección respetuoso (OMS, 2010).

- Aplicación y protección inconsistente de los derechos básicos de los trabajadores: normatividad sobre estándares contractuales de empleo, incapacidad por maternidad, prácticas de contratación, horarios laborales, descansos, vacaciones (OMS, 2010).

- También, inconvenientes en la rotación de turnos, ausencia de apoyo para obtener el balance trabajo-familia, carencia de conciencia y de competencia en el afrontamiento de los problemas referentes a la salud/enfermedad mental y temor a la pérdida del empleo, debido a las fusiones, reestructuraciones laborales, nuevas adquisiciones, o al mercado laboral (OMS,2010). (págs. 22-23)

#### **5.2.6. Condiciones Extralaborales**

Barrero, Moreno, Arias, & Gi definen así. “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.” (Barrero, Moreno, Arias, & Gi, 2015)

Con relación a los factores de riesgo extralaboral la Resolución 2646 en su artículo 7 dice:

“Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores, en ellos se deberán incluir como mínimo la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

- Utilización del tiempo libre (oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos)
- Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para trasladarse de la casa al trabajo y viceversa
- Pertenece a redes de apoyo social (familia, grupos sociales comunitarios o de salud)
- Características de la vivienda (status social, vivienda propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos)
- Acceso a servicio de salud.
- Acceso a servicios de salud” (Gonzales, 2013)

En resumen, podría argumentarse que las condiciones extralaborales, son aquellas que están por fuera del trabajo que pueden generar estrés, inestabilidad emocional, o angustia en las personas y que de manera indirecta afectan el desempeño de los trabajadores, no se asocian con el trabajo, pero pueden llegar a influir en el.

#### **5.2.7. Condiciones personales.**

En este sentido la literatura queda corta, no se encuentra mucho sobre este tema en particular, por lo que se recurre al manual de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial de (Villalobos, 2010)

Sin embargo (Bonza & García, 2012) expresa lo siguiente:

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras. (pág. 122)

Pero en el caso de la batería se denota como se queda corta frente a las demás exigencias definidas por el (Congreso de la República, 2008) en la Resolución 2646 de 2008, que en el artículo 8 refiere:

Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad,

convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional. (pág. 8)

Parágrafo.

“Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.”  
(Congreso de la República, 2008)

Si se analiza el parágrafo B la batería no brinda herramientas de análisis de la personalidad, ni de los estilos de afrontamiento.

Villalobos hace la claridad al determinar la necesidad de conocer las características de personalidad y los estilos de afrontamiento y define que la herramienta elaborada para la evaluación de factores de riesgo psicosocial no responde a esta necesidad, sin embargo, a través del anexo 1 y 2 contenidos en la batería de riesgo psicosocial, designa los parámetros para los profesionales hagan el abordaje de estas características.

Los anexos 1 y 2 contenidos en la batería de riesgo psicosocial, Se enfocan la teorización hacia esos dos aspectos.

Existen multiplicidad de herramientas para el estudio de la personalidad, la gran mayoría de las organizaciones han tomado estas herramientas para la mejora de sus procesos de selección en el sentido que brindan luces para la identificación temprana de recurso humano acorde a la cultura organizacional.

Retomando el requisito referido por la resolución 2646 de 2008 artículo 8, se requiere verificar las características de personalidad, partiendo del concepto que algunos pueden ser más o menos susceptibles a manifestar síntomas asociados al riesgo psicosocial con base en su personalidad.

#### **5.2.8. Características de personalidad.**

El concepto utilizado por Villalobos para hablar de características de personalidad está enmarcado en la conceptualización de la Batería de Riesgo psicosocial, primero se define el concepto de personalidad que rige para los estudios de riesgo psicosocial, tal como lo describe el Ministerio de la Protección Social, al publicar Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Social, 2010)

La personalidad ha sido estudiada desde múltiples vértices teóricos. En el último siglo se ha dado una profusa investigación al respecto. En general, las teorías psicológicas de la personalidad delimitan un concepto, un método para su estudio (medición o evaluación), establecen procedimientos de investigación para probar sus hipótesis y desarrollan métodos de modificación de la personalidad. La complejidad del tema y del ser humano en sí mismo posibilita la diversidad de posturas alrededor de los diversos paradigmas. Sin

embargo, según Cloninger (2003), existen algunos aspectos fundamentales en el estudio de la personalidad como son su descripción, la dinámica y el desarrollo.

La descripción de la personalidad hace referencia a la manera de caracterizar un individuo y las diferencias individuales. Existen dos enfoques fundamentales: el enfoque de tipos o categorial y el enfoque de rasgos (o disposiciones) o dimensional.

El enfoque de tipo concibe la personalidad como un número limitado de categorías distintas.

Los tipos de personalidad son categorías de personas con características similares. El enfoque de rasgos por su parte permite una descripción más precisa, a partir de patrones constantes y de características que diferencian a una persona de otra. Estos patrones pueden presentarse en una persona en diferentes grados. El término rasgo supone entonces la persistencia (describe una regularidad en la conducta de la persona) y la distinción (atributos que hacen que una persona se diferencia de otra).

No obstante, los rasgos posibles en la personalidad pueden ser numerosos y concurrentes, hecho que ha llevado a una identificación de los rasgos básicos a través de la técnica estadística del análisis factorial, que ha permitido proponer copiosos factores de personalidad. Allport y Cattell son teóricos de los rasgos de personalidad y dentro de su trabajo desarrollaron herramientas de evaluación para describir las diferencias individuales.

La dinámica de la personalidad está orientada a comprender “los mecanismos mediante los cuales se expresa la personalidad; con frecuencia se enfoca en las motivaciones que dirigen el comportamiento. (Cloninger, 2003)

El énfasis en la dinámica de la personalidad tiene en cuenta la adaptación o ajuste del sujeto a las demandas de la vida, es decir, la manera en que la persona se enfrenta al mundo y se adapta a las exigencias y oportunidades del ambiente. Asimismo, en la dinámica se tiene en cuenta el pensamiento (enfoque cognoscitivo) como una influencia importante en la personalidad, por lo que se acepta que las ideas que una persona tiene de sí misma, de los demás y de su ambiente influirán de manera fundamental en su funcionamiento.

Finalmente, la cultura es una de las variables que se observa en el estudio de la dinámica de la personalidad, por cuanto supone una influencia sobre las motivaciones de la conducta.

El desarrollo de la personalidad es el tercer tópico alrededor de las teorías de la personalidad. Con este enfoque se considera el proceso de formación de la personalidad y los factores que influyen en este proceso, así como la posibilidad de cambio de la personalidad. El estudio del desarrollo de la personalidad se interesa por caracterizar los patrones de desarrollo experimentados por la mayoría de personas (etapas del desarrollo) y además intenta comprender los factores de desarrollo que intervienen en las diferencias individuales. Fundamentalmente, a partir de este enfoque se indagan las influencias de tipo biológico y las experiencias de la infancia y la adultez en la configuración de las características individuales y en la posibilidad de transformación de las mismas. (Social, 2010, págs. 40-41)

### **5.2.9. Evaluación de la personalidad**

En la evaluación de la personalidad, el Ministerio de la Protección Social (Social, 2010). también hace la siguiente descripción:

Derivados de las diferentes teorías de la personalidad, existen métodos de evaluación en correspondencia con los postulados conceptuales. La evaluación de la personalidad implica la valoración de diferentes aspectos con un objetivo particular. Se evalúa la personalidad en diferentes contextos (clínico, educativo, organizacional, ocupacional, vocacional, etc.) y, según del objetivo, se escoge la técnica de evaluación que va desde entrevistas abiertas hasta cuestionarios de autoinforme. Las técnicas pueden variar en el grado de objetividad o subjetividad.

Se ha considerado que las técnicas más efectivas de evaluación de la personalidad mantienen los principios de estandarización, confiabilidad y validez. La estandarización implica que las condiciones y procedimientos al momento de aplicar una prueba deben ser regulares. La constancia y la uniformidad deben caracterizar la situación de evaluación. La confiabilidad se refiere a la congruencia de la respuesta en relación con un instrumento de evaluación. La validez está dirigida a examinar si un instrumento de evaluación mide aquello para lo que fue diseñado.

De manera general, la evaluación de la personalidad se realiza a través de pruebas proyectivas y psicométricas. Estas últimas son las que han probado una mayor validez y confiabilidad en diferentes ámbitos, porque han sido elaboradas a partir de procedimientos estadísticos, con material estandarizado y validado en la aplicación, corrección e interpretación. Son en general las pruebas derivadas de las teorías de los tipos, los rasgos y los factores, que hacen una medición cuantitativa que es considerada la más conveniente



(Cloninger, 2003), por cuanto todos los sujetos pueden recibir una calificación que puede variar en cada rasgo o factor de interés (desde muy baja hasta muy alta), calificación que a su vez permite la comparación entre sujetos.

Las pruebas de personalidad están orientadas a obtener información relativa de factores y dimensiones de la personalidad, que a su vez permiten la descripción de un individuo, desde una perspectiva amplia y desde un enfoque psicopatológico. Existen numerosas pruebas de este tipo, empero, las más utilizadas en el medio colombiano y las que aportan información más completa son el cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI.

El cuestionario 16 PF es una prueba creada y desarrollada por Raymond Cattell, cuyo diseño se soporta en la teoría de los factores para la valoración de la personalidad. Las escalas que conforman el cuestionario buscan una medida lo más profunda posible de la personalidad, que incluye el estilo característico de pensamiento, percepción y acción de una persona durante un periodo relativamente largo y ante una gama de situaciones diferentes. Estos rasgos de personalidad se manifiestan en un grupo de actitudes, preferencias, reacciones sociales, emocionales y de hábitos (Birkett, 1993). La prueba cuenta con 16 escalas primarias que corresponden con 16 factores primarios de la conducta, cinco factores de segundo orden o dimensiones globales y tres escalas de validez o estilos de respuesta.

En su quinta versión, consta de 185 reactivos (ítems) de tres opciones de respuesta. El tiempo de aplicación está entre media y una hora y puede aplicarse a adultos con un grado de educación mínimo de básica primaria. Cuenta con una alta validez y confiabilidad

probada por múltiples estudios. En Colombia hay una validación y adaptación a la población en una muestra de 1385 sujetos (García Méndez, 2000). (págs. 40-41)

Para el presente estudio se considera como herramienta de análisis de la personalidad el cuestionario 16pf y la escala de estrategias de Coping-modificada (EEC-M) lo que hace necesario describir este último concepto a continuación.

#### **5.2.10. Estrategia de afrontamiento**

En la publicación emitida por (Iborra, Fernández, Calvo, & Mínguez, 2015), establece las características en las estrategias de afrontamiento y que se enuncian a continuación:

Las estrategias de afrontamiento son definidas por Lazarus y Folkman (1999) como los esfuerzos cognitivos y conductuales que cambian constantemente, se desarrollan para generar un control en las demandas específicas externas e internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos de la persona, a partir de tres procesos de respuesta: La evaluación primaria, la evaluación secundaria y el afrontamiento, de lo anterior se desglosan las estrategias de afrontamiento:

I. Estrategias de resolución de problemas: son aquellas directamente dirigidas a manejar o alterar el problema que está causando el malestar;

II. Estrategias de regulación emocional: son los métodos dirigidos a regular la respuesta emocional ante el problema (Vásquez, Crespo y Ring, s.f.).

Dentro de las anteriores se encuentran ocho que subyacen de estas estrategias de afrontamiento: las dos primeras se centran en la solución del problema y las cinco siguientes en la regulación emocional, mientras que la última se focaliza en ambas áreas, a continuación, se hace una breve definición de cada una:

- 1) confrontación: intentos de solucionar directamente la situación mediante acciones directas, agresivas o potencialmente arriesgadas;
- 2) planificación: pensar y desarrollar estrategias para solucionar el problema;
- 3) distanciamiento: intentos de apartarse del problema, no pensar en él, o evitar que le afecte a uno;
- 4) autocontrol: el esfuerzo para controlar los propios sentimientos y respuestas emocionales;
- 5) aceptación de responsabilidad: reconocer el papel que uno haya tenido en el origen o mantenimiento del problema;
- 6) escape evitación: empleo de un pensamiento irreal e improductivo o de estrategias como comer, beber, usar drogas o usar medicamentos;
- 7) reevaluación positiva: percibe los posibles aspectos positivos que tenga o haya tenido la situación estresante;
- 8) búsqueda de apoyo social: acudir a otras personas para buscar ayuda, información o también comprensión y apoyo emocional (Vásques, Crespo y Ring, s.f.).

El planteamiento de Lazarus (1999) es de gran relevancia, ya que demuestra que, aunque cada individuo se vea enfrentado a diversas problemáticas, puede tener la capacidad de resolver y afrontar dichos conflictos.

En cuanto a la relación de la personalidad y el afrontamiento como variables psicológicas que determinan la conducta de las personas, se encontraron dos propuestas. La primera propuesta considera que el afrontamiento, en tanto es un proceso dinámico y situacional, no tiene relación con la personalidad (Lazarus y Folkman, 1986). La segunda considera que los rasgos de personalidad tienen vínculos importantes con ciertos estilos de

afrontamiento como también con ciertas estrategias considerando que el afrontamiento tiene tanto aspectos disposicionales como situacionales (Carver, Sheier y Weintraub, 1989). (Iborra, Fernández, Calvo, & Mínguez, 2015, págs. 313-314)

Es decir que a nivel teórico la posición frente a la relación personalidad y el afrontamiento está en proceso de consolidación y a medida que se realicen investigaciones sobre el tema será más clara la respuesta frente a si existe o no dicha relación.

### **5.3. Marco Legal**

Si bien es cierto que en Colombia desde hace aproximadamente 40 Años se empieza a legislar (Ley 9 de 1979), de manera somera, sobre riesgo psicosocial en el ámbito laboral, es solo hasta el año 2008 cuando a través de la resolución 2646 se puntualiza sobre la importancia y las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Resolución 2646 de 2008). Este avance legislativo en Colombia tiene pilares en diferentes conceptos implementados a nivel mundial y con los cuales se comprobó que repercute de manera positiva sobre la salud de la población trabajadora.

Es por esto que resulta de gran importancia conocer las tendencias que a nivel mundial se han venido trabajando y que sirven como fuentes de consulta y/o referencia para adoptar políticas de salud pública en nuestro país.

Tomando la definición de la Organización mundial de salud (OMS) consignada en la constitución de la organización Mundial de la salud, “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (Moreno, 2008), se puede concluir que existe un compromiso a nivel mundial desde el año de

1984 para que cada individuo logre un completo estado de salud; entendiendo que esta definición tan amplia, amerita necesariamente incluir como uno de los componentes los riesgos psicosociales a nivel laboral. Es por esto que la “Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece en su constitución el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo”. (OIT, 2018). Este mismo Año, en 1984 en Ginebra se celebra un comité mixto entre la OMS y la OIT donde se llegan a varias conclusiones y se habla por primera vez de riesgos psicosociales como: “la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo 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”. (C., 2014), adicional en este comité se habla por primera vez de tres categorías para el riesgo psicosocial a nivel organizacional: condiciones medio ambientales, condiciones individuales y entorno extralaboral.

Con esta nueva concepción se abrió paso y se estimuló una seria de investigaciones y avances normativos a nivel mundial, donde los países Europeos y Norteamericanos fueron pioneros y permitieron que otros países especialmente los centro y sur Americanos tomaran nota del conocimiento adquirido frente a los Factores Psicosociales a nivel laboral y ajustaran esta información de acuerdo a sus características particulares lo que llevo finalmente a que cada uno de los países fueran creando normas de acuerdo a sus necesidades particulares.

La OIT en el año de 2003 lanza estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo en la cual dentro la cual, en su conclusión # 2 (Organización Internacional del Trabajo, 2004) se refiere de manera puntual al riesgo Psicosocial:

Además de las medidas establecidas para prevenir y controlar los peligros y riesgos, se deben desarrollar y aplicar nuevas estrategias y soluciones tanto para los peligros y riesgos bien conocidos, tales como los relacionados con sustancias peligrosas, máquinas y herramientas y operaciones manuales, como para los problemas que vayan surgiendo, entre ellos los riesgos biológicos, los riesgos psicosociales y los trastornos del aparato locomotor. (Organización Internacional del Trabajo, 2004, pág. 1)

En este orden de ideas y basados en estos conceptos entregados por la OMS/ OIT Es que Colombia viene legislando no solo en el tema de seguridad y salud en el trabajo sino además en el tema específico de riesgo psicosocial, a continuación, se listan las normas relacionadas en el tema:

- Ley 9 de 1979: consagraba las normas sobre salud ocupacional destinadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, tanto de empleados como de independientes, y así, prevenir todo daño para la salud de las personas que se pudieren derivar de las condiciones de trabajo (Artículo 80, Título III de la Ley 9ª de 1979).
- Decreto 614 de 1984: Proteger a la persona 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 o colectiva en los lugares de trabajo (Literal C, Artículo 2 de decreto 614 de 182).
- Resolución 1016 de 1989: Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales. (Numeral 12 , Artículo 10 de la resolución 1016 de 1989)
- Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

- 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 y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Resolución 2646 de 2008).

Es así, solo hasta el 2008, en nuestro país, El Ministerio de Protección Social empieza a hablar y referirse a los factores de riesgo Psicosocial con mayor propiedad: los factores psicosociales comprenden aquellos aspectos intralaborales o dentro de la organización, extralaborales o fuera de la organización y condiciones individuales características intrínsecas del trabajador, las cuales en una interrelación dinámica, a través de percepciones y experiencias, cuentan con la capacidad de influir en la salud y el desempeño de las personas. Lo que involucra una valoración, estudio e intervención del trabajador orientada hacia una visión humana integral desde las organizaciones abarcando sus tres contextos: el individual, el intralaboral y el extralaboral. Tal como lo habían mencionado la OMS y la OIT en 1984.

En definitiva y en relación con lo mencionado, se 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), lo 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, entre otros; los cuales pueden impactar la salud, el bienestar, la satisfacción en el trabajo y su desempeño laboral, de manera positiva (protector) o negativa (riesgo), afectando no solo el trabajador sino a la misma organización. (pág. 17)

Para dar sustento legal a sobre factores de riesgo psicosociales en el presente trabajo se centra en la definición ofrecida por la normativa legal, quien integra los conceptos antes definidos y da claridad a la futura intervención, siendo así:

Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3o, (Congreso de la República, 2008) define los factores psicosociales como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

Comprenden los aspectos intralaborales, 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. Además, considera que hay factores protectores que promueven la salud y el bienestar en el trabajo, entendidos estos como las condiciones de trabajo que promueven la salud y bienestar del trabajador. (Villalobos, 2010, pág. 9).

- Decreto 2566 de 2009: Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales entre ellas patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acido péptica severa o Colon irritable. (Numeral 42, Artículo 1 del Decreto 2566 de 2009)



- Protocolo para la determinación de las enfermedades asociadas al estrés (Versión actualizada) 2014: Por el cual se establecen criterios comunes, homogéneos y estandarizados para ser usados por los diferentes integrantes de las juntas regionales y nacionales de calificación de invalidez, así como de los equipos de calificación dispuestos en las diferentes entidades autorizadas por las normas responsables de la calificación del origen en primera oportunidad de las patologías derivadas del estrés. (Alcance, Protocolo para la determinación de las enfermedades asociadas al estrés (versión actualizada) 2014). (Ministerio del Trabajo, 2014)

## **6. Marco metodológico de la investigación**

### **6.1. Recolección de la información**

La presente investigación es de paradigma o enfoque cuantitativo teniendo en cuenta que

Utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Mendoza, pág. 35).

La recopilación de información en forma descriptiva, lo plantea en el libro (Sampieri, Collado, & Lucio, 2004) de la siguiente forma:

Los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es recolectar datos (para los investigadores cuantitativos, medir; y para los cualitativos, recolectar información). Esto es un estudio descriptivo como lo afirma (Martínez, 2016) donde se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga. (pág. 9)

### **6.2. Diseño De Investigación**

Debido a que la aplicación del cuestionario de personalidad 16 PF y la escala de estrategias de Coping se realizará en un momento histórico dado, se trabajará con un diseño no experimental

transaccional descriptivo; ya que este tipo de diseño “Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Gomez, 2006)

### **6.3. Población y muestra**

En el estudio participaron una muestra de 21 trabajadores con edades comprendidas entre 21 Y 60 años de los cuales el 66.6% son mujeres y 33.3% son hombres. El nivel académico predominante es profesional con un 38% seguido del 24% que son tecnólogos, el 14% técnicos, el 9% especialistas, el 10% magister y un 5% tiene estudios secundarios incompletos. En cuanto a estado civil el 67% son solteros, el 19% son casados, el 9% vive en unión libre y solo el 5% se encuentra separado.

Con relación al tipo de contrato todos son vinculados con contrato indefinido al laboratorio electromecánico. La selección de la muestra fue no probabilística de sujetos voluntarios donde “la elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión de un investigador o grupo de encuestadores” por lo tanto los participantes accederán de manera voluntaria para realizar la investigación. El único criterio de inclusión utilizado fue que los participantes fueran trabajadores con contrato indefinido con la empresa excluyendo los contratistas y consultores por prestación de servicios.

### **6.4. Instrumentos**

Los instrumentos de recolección de datos que se utilizaran con esta población fueron los siguientes test de personalidad: el 16 PF, de Raimon Cattell, que mide rasgos de personalidad y

la escala de estrategias de Coping-modificada (EEC-M) que mide estrategias y estilos de afrontamiento

Tomado de (Fabregat & Plana, 2002):

Cuestionario 16 PF (Raimon Catell): tiene como finalidad la apreciación de 16 rasgos de primer orden o escalas primarias de personalidad y cinco dimensiones globales de personalidad. Los dieciséis rasgos primarios que evalúa son: Afabilidad (A), Razonamiento (B), Estabilidad (C), Dominancia (E), Animación (F), Atención a las normas (G), Atrevimiento (H), Sensibilidad (I), Vigilancia (L), Abstracción (M), Privacidad (N), Aprensión (O), Apertura al cambio (Q1), Autosuficiencia (Q2), Perfeccionismo (Q3) y Tensión (Q4). Las cinco dimensiones globales de personalidad son: Extraversión (Ext), Ansiedad (Ans), Dureza (Dur), Independencia (Ind) y Auto-control (AuC).

La comprensión de los constructos se facilita mediante una descripción a través de adjetivos de los polos o decatipos altos (+) o bajos (-). Incluye además 41 tres medidas para evaluar estilos de respuesta para controlar los sesgos en las respuestas: Manipulación de la imagen (MI), Infrecuencia (IN) y Aquiescencia (AQ).

El instrumento consta de 187 ítems con tres alternativas de respuesta (¿dos extremos y una alternativa intermedia señalada siempre con un interrogante"?)") Con las que se obtienen las puntuaciones de las 16 escalas primarias, los tres índices de estilos de Respuesta y las dimensiones globales. La aplicación puede ser individual o colectiva con una duración de entre 40 y 45 minutos.

Los factores que evalúa este cuestionario son:

- 1) La afabilidad (A): que se refiere a la tendencia de ser una persona social e interpersonalmente reservada hasta estar cálidamente implicada. Este factor es medido por 10 ítems (20, 21, 39, 58, 77, 96, 115, 134, 153, 172)
- 2) El razonamiento (B): capacidad del individuo para resolver problemas. Este factor es medido por 13 ítems (3,22,40,41,59,60,78,79,97,116,135,154,173).
- 3) Estabilidad (C): se refiere al estilo de afrontamiento de los problemas cotidianos de la vida y sus retos. Este factor es medido por 13 ítems (4,23,42,61,80,99,98,117,118,136,137,155,174).
- 4) Dominancia (E): es la tendencia a ejercer la voluntad de uno mismo sobre la de los demás. Este factor es medido por 13 ítems (5,6,24,43,62,81,100,119,138,157,171,156,175)
- 5) Animación (F): evalúa el grado de espontaneidad y sociabilidad del individuo. Este factor es medido por 13 ítems (7,25,26,44,45,63,64,82,101,120,139,158,177)
- 6) Atención a las normas (G): grado de interiorización de lo correcto e incorrecto. Este factor es medido por 10 ítems ( 8,27,46,65,83,102,121,140,159,178)
- 7) Atrevimiento (H): seguridad en las relaciones sociales y carácter emprendedor del individuo frente a la timidez y retraimiento social. Este factor es medido por 13 ítems (9,28,47,66,84,85,103,104,122,123,141,160,179).
- 8) Sensibilidad (I): evalúa el grado de empatía, sentimentalismo y gusto por lo estético. Este factor es medido por 10 ítems (10,29,58,67,86,105,124,142,161,180)

9) Vigilancia (L): evalúa el grado de suspicacia, escepticismo y vigilancia, frente al polo contrario. Este factor es medido por 10 ítems

(11,30,49,68,87,106,125,143,162,181)

10) Abstracción (M): evalúa si el sujeto está más orientado a la imaginación que a los aspectos realistas. Este factor es medido por 13 ítems

(12,31,50,69,88,107,126,145,144,163,164,182,183)

11) Privacidad (N): se pretende medir la tendencia del sujeto a la privacidad de las emociones. Este factor es medido por 10 ítems (13,32,51,70,89,108,127,146,165,184)

12) Aprensión (O): miden el grado de seguridad y despreocupación del individuo, frente a la inseguridad, preocupación y aprensión. Este factor es medido por 13 ítems

(14,15,33,34,52,53,71,90,109,128,147,166,185)

13) Apertura al cambio (Q1): pretende diferenciar a los individuos tradicionales y apegados a lo familiar, frente a aquellos de mentalidad abierta y analítica, innovadores.

Este factor es medido por 10 ítems (16,35,54,72,91,110,129,148,167,186)

14) Autosuficiencia (Q2): se refiere al mantenimiento del contacto o proximidad con los otros frente al individualismo. Este factor es medido por 10 ítems

(17,36,55,73,74,92,111,130,149,168)

15) Perfeccionismo (Q3): se pretende medir la flexibilidad y tolerancia con el desorden, y las faltas frente a la organización y la disciplina. Este factor es medido por 10 ítems

(18,37,56,75,93,94,112,131,150,169) 43

16) Tensión (Q4): está asociada con la tensión nerviosa, impaciencia e intranquilidad. Este factor es medido por 13 ítems

(19,38,57,76,95,113,114,132,133,151,152,170,171)

17) Distorsión motivacional (DM): factor medido por 15 ítems, en el que una puntuación máxima de 15 indica manipulación y distorsión

(4,9,25,28,67,84,175,37,75,92,95,112,113,151,170)

18) Negación: esta escala es medida por 22 ítems, en esta se identifica mediante una puntuación máxima de 22 Indica que las respuestas al cuestionario se realizaron por azar. (15,16,18,40,42,48,58,59,71,72,97,102,105,109,116,131,135,142,153,173,180, 181)

Escala de estrategias de Coping-modificada (EEC-M) fue construida con 69 ítems, con opciones de respuesta tipo Likert, en rango de frecuencia de 1 a 6 desde nunca hasta siempre. Se construyeron 12 escalas. Los componentes de la escala son los siguientes:

1) Solución de problemas: esta estrategia puede describirse como la secuencia de acciones orientadas a solucionar el problema, teniendo en cuenta el momento oportuno para analizarlo e intervenirlo. Los ítems que la conforman son el 10, 17, 19, 26, 28, 37, 39, 51 y 68.

2) Búsqueda de apoyo social: esta estrategia refiere el apoyo proporcionado por el grupo de amigos, familiares u otros, centrado en la disposición del afecto, recibir apoyo emocional e información para tolerar o enfrentar la situación problema, o las emociones generadas ante el estrés. Los ítems que la conforman son: el 6, 14, 23, 24, 34, 47 y 57

3) Espera: esta estrategia se define como una estrategia cognitivo-comportamental dado que se procede acorde con la creencia de que la situación se resolverá por sí sola con el pasar del tiempo. Los ítems que la conforman son el 9, 18, 27, 29, 38, 40, 50, 60 y 69.

4) Religión: el rezo y la oración se consideran como estrategias para tolerar el problema o para generar soluciones ante el mismo. Los ítems que la conforman son el 8, 16, 25,36, 49, 59 y 67.

5) Evitación emocional: esta estrategia se refiere a la movilización de recursos enfocados a ocultar o inhibir las propias emociones. El objetivo de esta estrategia es evitar las reacciones emocionales valoradas por el individuo como negativas por la carga emocional o por las consecuencias o por la creencia de una desaprobación social si se expresa. Los ítems que la conforman son el 11, 20, 21, 30, 41, 43, 53 y 62.

6) Búsqueda de apoyo profesional: esta estrategia se describe como el empleo de recursos profesionales para tener mayor información sobre el problema y sobre las alternativas para enfrentarlo. Se considera como un tipo de apoyo social. Los ítems que la conforman son el 7, 15, 35, 48 y 58.

7) Reacción agresiva: esta estrategia hace referencia a la expresión impulsiva de la emoción de la ira dirigida hacia sí mismo, hacia los demás o hacia los objetos, la cual puede disminuir la carga emocional que presenta la persona en un momento determinado. Los ítems que la conforman son el 4, 12, 22, 33 y 44.

8) Evitación cognitiva: a través del empleo de esta estrategia, se busca neutralizar los pensamientos valorados como negativos o perturbadores, por medio de la distracción y la actividad. Se evita pensar en el problema propiciando otros pensamientos o realizando otras actividades. Los ítems que la conforman son el 31, 32, 42, 54 y 63.

9) Reevaluación positiva: a través de esta estrategia se busca aprender de las dificultades, identificando los aspectos positivos del problema. Es una estrategia de



optimismo que contribuye a tolerar la problemática y a generar pensamientos que favorecen a enfrentar la situación. Los ítems que la conforman son el 5, 13, 46, 56 y 64.

10) Expresión de la dificultad de afrontamiento: describe la tendencia a expresar las dificultades para afrontar las emociones generadas por la situación, expresar las emociones y resolver el problema. Los ítems que la conforman son el 45, 52, 55 y 61.

11) Negación: describe la ausencia de aceptación del problema y su evitación por distorsión o desfiguración del mismo en el momento de su valoración. Los ítems que la conforman son el 1, 2 y 3

12) Autonomía: hace referencia a la tendencia a responder ante el problema buscando de manera independiente las soluciones sin contar con el apoyo de otras personas tales como amigos, familiares o profesionales. Esta es evaluada por las preguntas 65 y 6.

## **6.5. Procedimiento**

Antes de implementar las fases del trabajo de investigación se contaba con la autorización de directivas de la empresa donde previamente se dio a conocer la necesidad legal que tenían de evaluar los factores individuales del riesgo psicosocial en sus trabajadores y de esta forma justificar la aprobación para realizar el estudio.

Fase 1: Diagnóstica: En esta fase en conjunto con la empresa se definió una problemática a resolver y partiendo del diagnóstico se identificó la necesidad de realizar la investigación en lo relacionado con la Resolución 2646 de 2008 donde plantea el requerimiento de evaluar las características de personalidad y estilos de afrontamiento como parte de los factores psicosociales individuales, en pro de la elaboración de propuestas de intervención enfocados a

mitigar el riesgo psicosocial en trabajadores de un laboratorio electromecánico ubicado en Medellín

Fase 2: Investigación: En esta fase se investigaron tesis nacionales e internacionales relacionadas con el tema, además de la búsqueda de los marcos de referencia teóricos y legales que fundamentaron el trabajo de grado para poder esta forma continuar con la aplicación de las pruebas. Para la aplicación de los instrumentos a los trabajadores se les citó invitándolos a participar, informando el propósito del estudio y la garantía de mantener la privacidad de la información debido a que sus nombres serían codificados para presentar las respuestas y no revelar su identidad. Los que aceptaron a participar se les entregó el consentimiento informado (anexo 1) para que lo firmaran.

Cuando se aplicó el cuestionario 16 PF y la Escala de estrategias de Coping-modificada (EEC-M) se les explicó teniendo en cuenta las instrucciones de cada instrumento, como se debían diligenciar y hasta que no entendieran las instrucciones no se dio inicio a la prueba. Durante la aplicación los investigadores estuvieron presentes para resolver inquietudes relacionadas con las preguntas y de esta forma garantizar la adecuada comprensión de los ítems antes de que fueran respondidos.

Fase 3. Análisis de resultados: En esta fase inicialmente se tabularon los resultados por separado de los dos instrumentos aplicados y se hallaron los porcentajes de acuerdo a los resultados de las pruebas. Posteriormente se realizó la descripción de los resultados, analizando e interpretándolos teniendo en cuenta argumentos teóricos de varios autores.

Fase 4: Propuesta: partiendo de los resultados y de las interpretaciones encontradas se procedió a elaborar una propuesta de intervención de los factores de riesgo individual con el fin

de mitigar el riesgo psicosocial de los trabajadores de un laboratorio electromecánico ubicado en Medellín

## 6.6. Cronograma

Tabla 5

Diagrama de Gantt

DIAGRAMA DE GANTT	Septiembre		octubre			
<b>Actividad: Fase diagnóstico</b>	S3	S4	S1	S2	S3	S4
1.1. Planteamiento de la problemática a partir en lo relacionado con la Resolución 2646 de 2008.		■				
1.2. Describir la información sociodemográfica de los trabajadores del laboratorio electromecánico.		■	■			
1.3 Identificar si existen factores de riesgo psicosocial individual.				■		
<b>Actividad: Fase investigación</b>	S3	S4	S1	S2	S3	S4
2.1. Investigar tesis nacionales e internacionales relacionadas con la caracterización de estrategias de afrontamiento y rasgos de personalidad en el contexto laboral.			■			
2.2 Elaborar los marcos de referencia que fundamenta el trabajo de grado.			■			
2.3. Investigar las fuentes primarias y secundarias de los siguientes temas: Riesgo psicosocial, personalidad y técnicas de afrontamiento.			■			
2.5. Investigar la normatividad aplicable.			■			
2.6. Realizar un diagnóstico de los rasgos de personalidad y estrategias de afrontamiento			■	■		

<b>Actividad: Fase análisis de resultados</b>	<b>S3</b>	<b>S4</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>	<b>S4</b>
3.1. Tabular los resultados de las pruebas psicométricas aplicadas.						
3.2. Redactar los resultados a través de estadísticos descriptivos.						
3.3 Realizar el análisis de los resultados.						
<b>Actividad: Fase propuesta</b>	<b>S3</b>	<b>S4</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>	<b>S4</b>
4.1. Elegir la teoría que fundamentara la propuesta.						
4.2. Elaborar propuesta para la mitigación de los factores de riesgo psicosociales encontrados.						
4.3 Socializar la propuesta de intervención a las directivas de la empresa.						

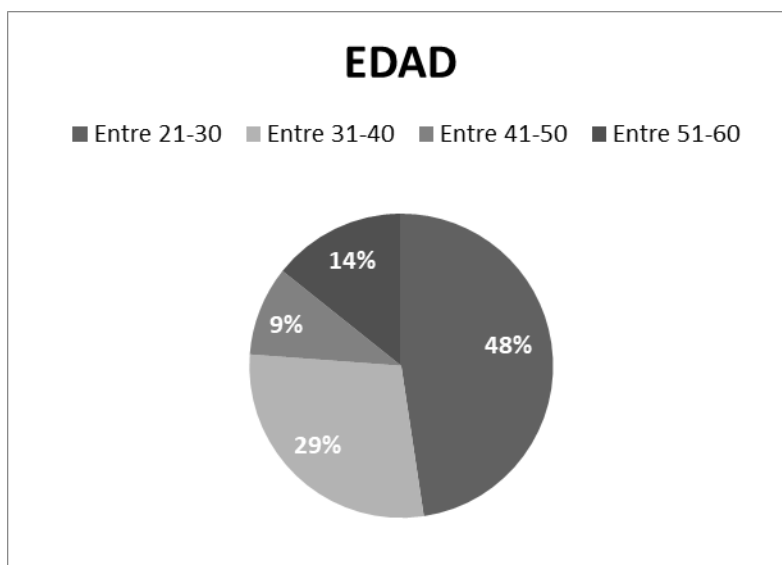
### 6.7. Análisis de la información

Para el análisis de información recolectada inicialmente se calificaron los resultados de los instrumentos aplicados teniendo en cuenta sus respectivos manuales. Se tomó cada puntuación directa para identificar en cada uno de los trabajadores donde se ubicaba de acuerdo a la tabla de baremos estandarizados de las pruebas (decil para 16 PF y percentil para la escala de afrontamiento). Posteriormente se elaboraron intervalos de resultados de cada instrumento y se calculó la distribución porcentual en cada intervalo a partir de las puntuaciones arrojadas por los trabajadores.

Finalmente, a partir de la distribución porcentual se elaboraron las tablas y gráficas que mostraran visualmente los resultados y apoyaran la descripción e interpretación de los mismos.

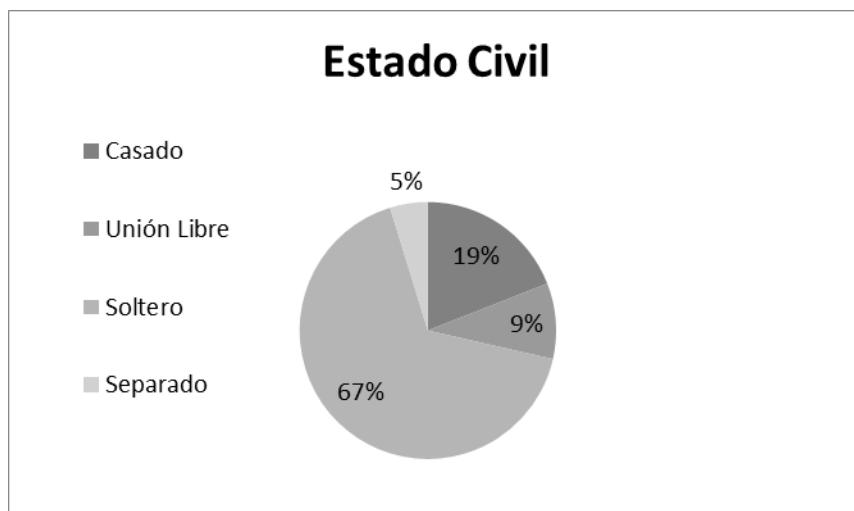
## 7. Resultados

A continuación, se presentarán los resultados en el siguiente orden, características sociodemográficas de los participantes, siguiendo con la descripción de los resultados de la escala de estrategias de afrontamiento y el cuestionario de personalidad.



Gráfica 1 Distribución porcentual de edad.

En la gráfica anterior se observa que el promedio de edad de las 21 personas encuestadas es de 34 años, donde el 48% se encuentra en un rango de 21 a 30 años, el 29% se entre los 31 y los 40 años, el 9% entre los 41 y los 50 años y finalmente un 14% se entre los 51 y los 60 años.



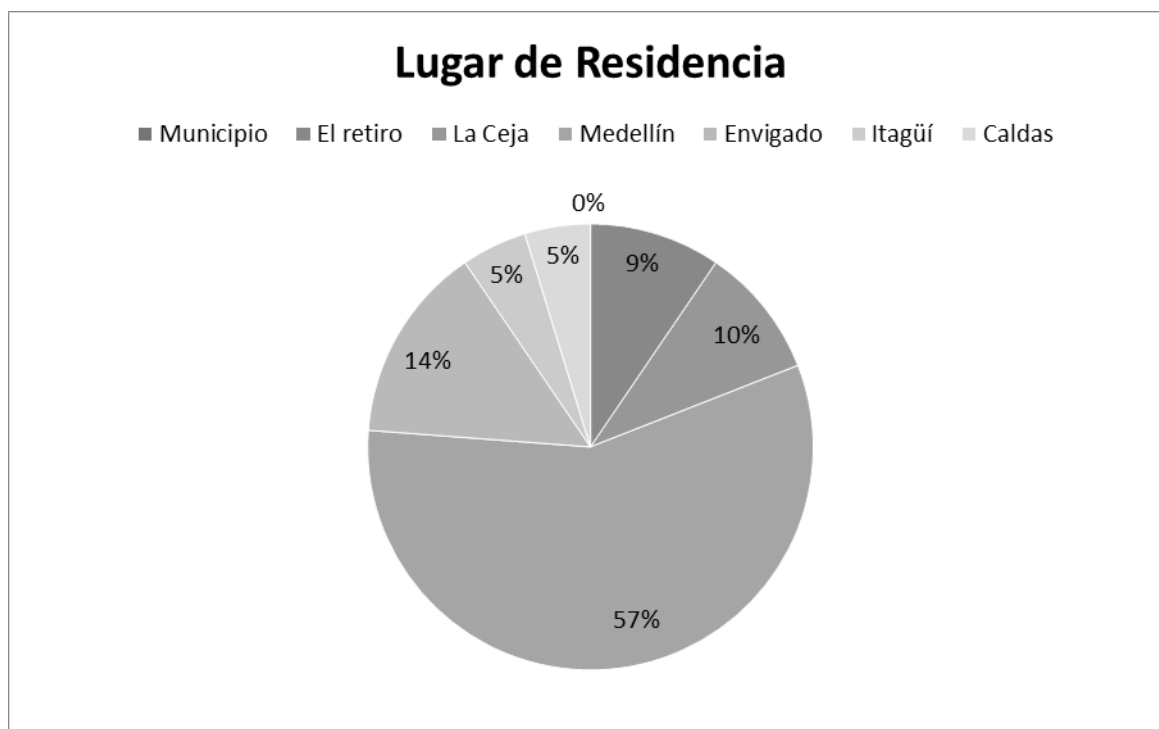
Gráfica 2 Distribución porcentual de estado civil.

En la gráfica 2 de distribución porcentual del estado civil se observa que el 67% son solteros, el 19% son casados, el 9% vive en unión libre y solo el 5% se encuentra separado.



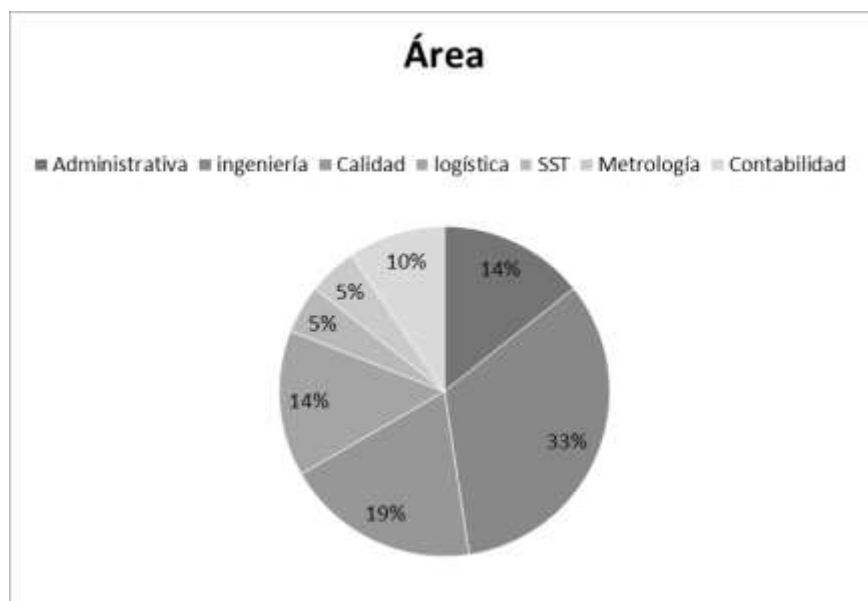
Gráfica 3 Distribución porcentual de nivel de escolaridad.

En la gráfica 3 se observa que el nivel de escolaridad que prevalece es el de profesional representado en el 38%, seguido del 24% que son tecnólogos, el 14% técnicos, el 9% especialistas, el 10% magister y un 5% tiene estudios secundarios incompletos.



Gráfica 4 Distribución porcentual lugar de residencia.

La grafica 4 muestra que el lugar de residencia de la mayoría de los trabajadores es del Municipio de Medellín con el 57%, seguido del Oriente Antioqueño con un 23% y un 20% del sur del área metropolitana.



Gráfica 5 Distribución porcentual área de trabajo.

En la gráfica 5 se puede identificar que de la población encuestada el 33% pertenece al área de ingeniería, el 19% al área de calidad, el 14% corresponden en igual porcentaje cada una a las áreas administrativas y logísticas, el 10% al área de contabilidad y el 10% restante se encuentra dividido en igual proporción entre las áreas SST y de Metrología.



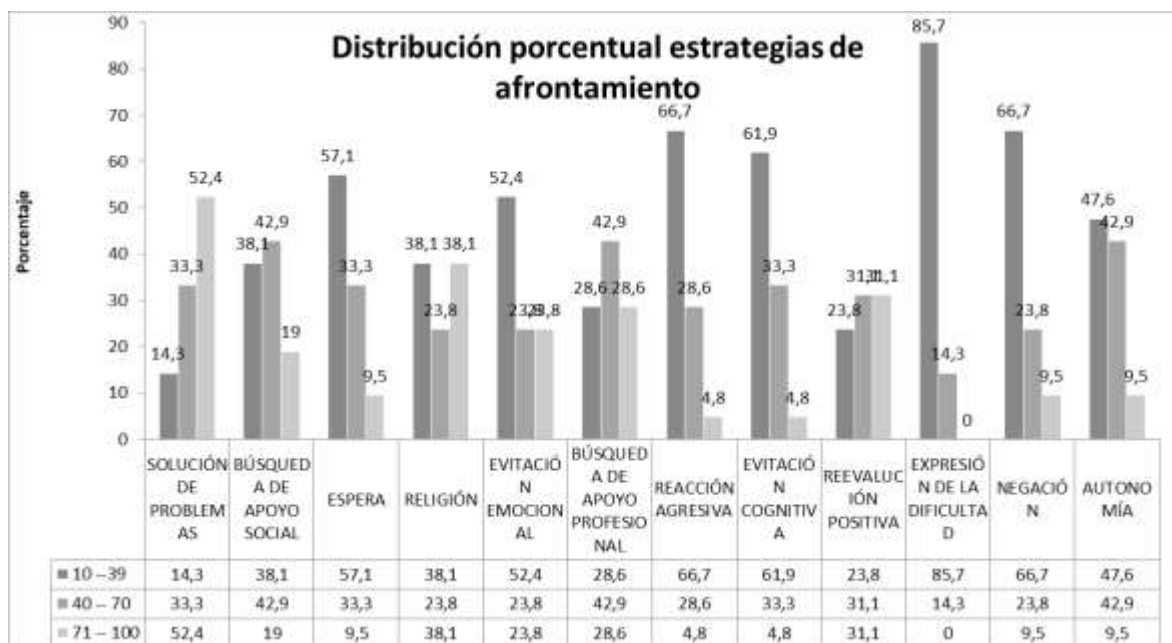
Gráfica 6 Distribución porcentual antigüedad laboral



De acuerdo a la gráfica 6 se puede observar que el tiempo promedio de antigüedad en la empresa es de 2 años y 3 meses, el 50% de la población lleva entre 15 días y 2 años, mientras el 50% restante de la población lleva más de 2 años en la empresa, siendo 7 años el mayor tiempo de antigüedad.

En el presente apartado se describirán los resultados obtenidos en la investigación en los que se muestran cómo se distribuyó la población objeto de estudio en términos de porcentaje de acuerdo a la puntuación obtenida en la escala de estrategias de Coping-modificada y el cuestionario 16 PF.

Inicialmente se describirán los resultados globales obtenidos en la escala de estrategia de afrontamiento, donde se describe en cada una de las estrategias como se distribuyeron en términos porcentuales la población, de acuerdo a las puntuaciones obtenidas; las cuales fueron distribuidas en tres intervalos de percentiles, el primer intervalo equivale a puntuaciones de percentiles entre 10 y 39, el segundo intervalos de 40 a 70 y el tercero de 71 hasta 100.



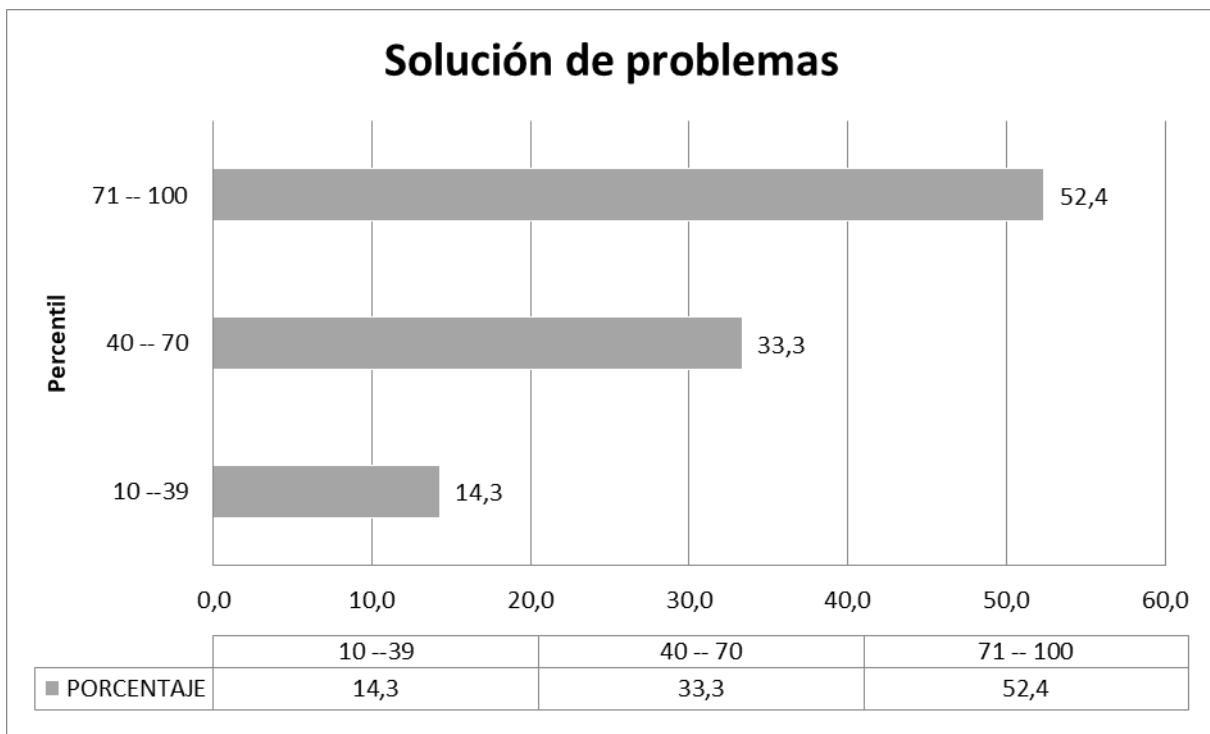
Gráfica 7 Distribución porcentual estrategias de afrontamiento.

Teniendo en cuenta los resultados arrojados se identificó en la gráfica 7 que los tres porcentajes más altos que obtuvieron una puntuación percentil superior a 70 fueron la de solución de problemas con un 52.4 %, seguida de religión con un 38.1% y la de reevaluación positiva con 31.1%. Es decir que la estrategia que significativamente utilizan más los trabajadores del laboratorio electromecánico es la de solución de problemas, debido a que en el resto de las estrategias las puntuaciones en el percentil superior a 70 no superaron el 40%. Sin embargo las puntuaciones obtenidas entre el percentil 40 y 70 los tres porcentajes más altos los obtuvieron las estrategias búsqueda de apoyo social, búsqueda de apoyo profesional y autonomía con un 42.9% en cada una de ellas; lo que refleja que estas estrategias aunque no se ubicaron en el intervalo de percentil 70-100 son utilizadas en cierta medida por los trabajadores.

En contraste con lo anterior se encontró que la estrategia menos utilizada con una puntuación ubicada entre los percentiles 10 y 39 fue la de expresión de la dificultad con un 85% de los encuestados ubicados en este intervalo; seguida de la reacción agresiva y negación con un 66.7% respectivamente y la de evitación cognitiva con un 61.9%. También se resalta las puntuaciones halladas en la estrategia de espera con un 57.1% y la de evitación emocional con un 52.4%.

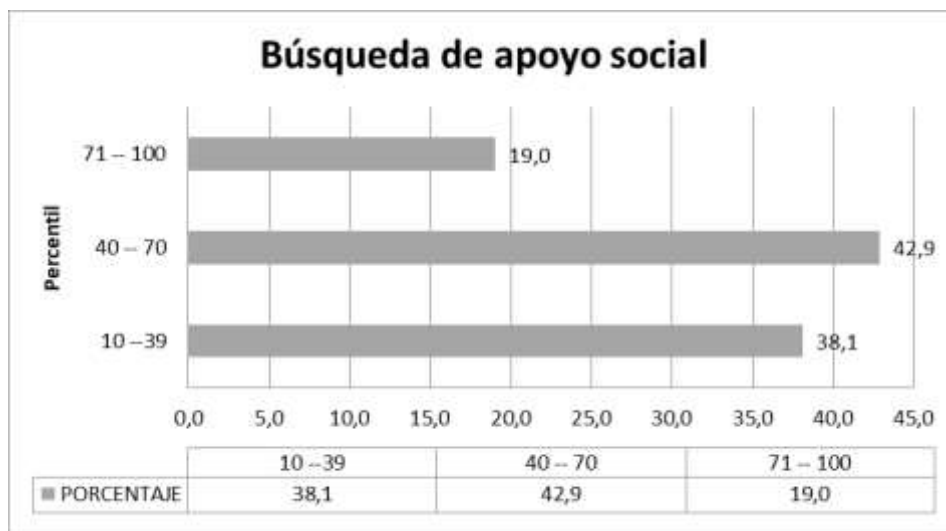
Se observa que la distribución porcentual de la población en las estrategias menos utilizadas fue mayor, en comparación con los porcentajes obtenidos en las estrategias más utilizadas, la cual en solo una de ellas se obtuvo un porcentaje de 52.4% (solución de problemas) el resto puntuó por debajo.

Con el fin de mostrar más detalle de los resultados se describirán como se distribuyeron los porcentajes en cada uno de los intervalos de las puntuaciones de percentiles en cada una de las estrategias de afrontamiento.



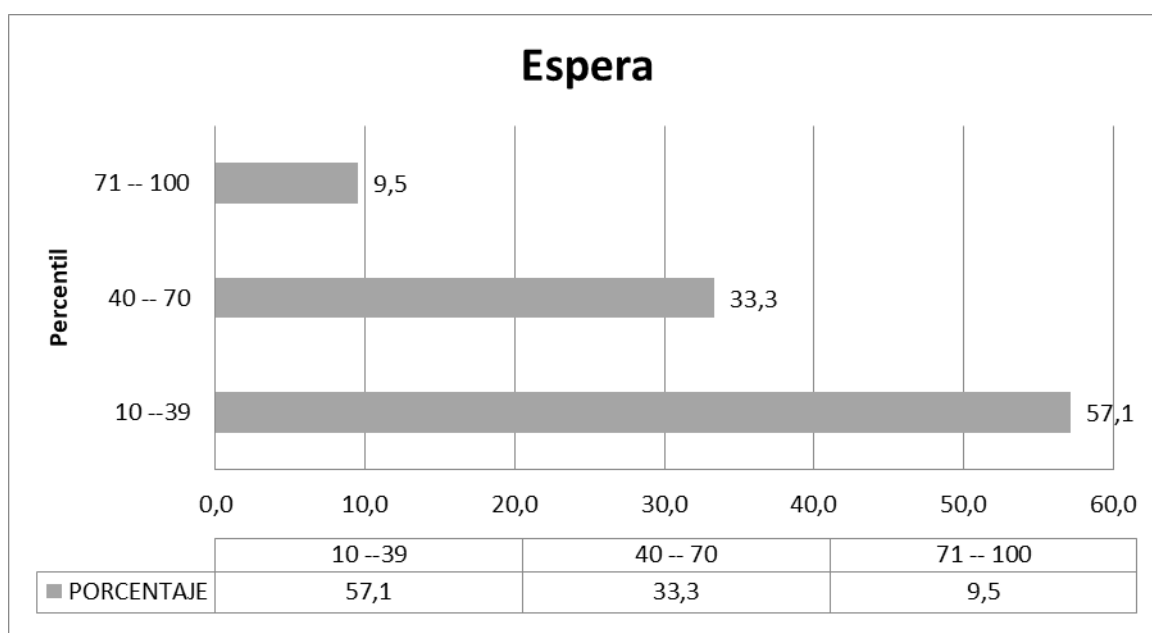
Gráfica 8 Resultado de solución de problema.

En la estrategia de afrontamiento solución de problemas el intervalo de percentil 71-100 obtuvo el mayor porcentaje con 52.4% seguido del intervalo de percentil 40-70 con un 33.3%. El porcentaje más bajo se ubicó en el percentil 10-39 con un 14.3%.



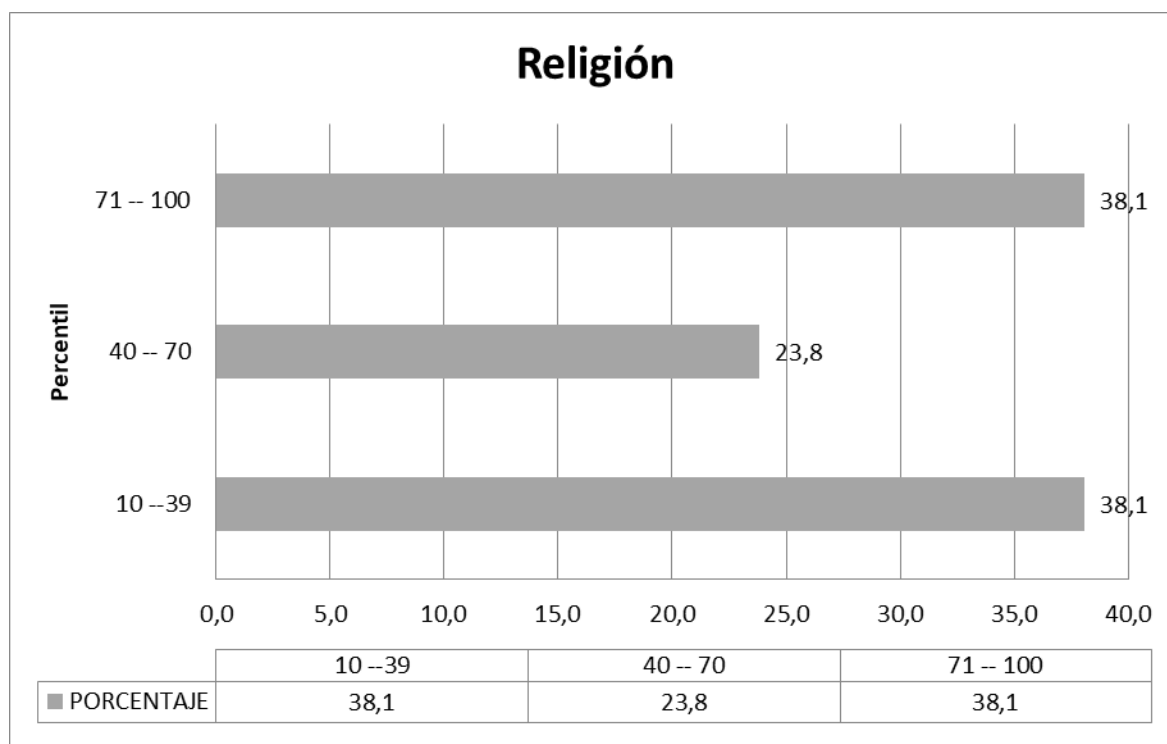
Gráfica 9 Resultado búsqueda de apoyo social.

En la estrategia de afrontamiento Búsqueda de apoyo social el intervalo de percentil 40-70 obtuvo el mayor porcentaje con 42.9% seguido del intervalo de percentil 10-39 con un 38.1 %. El porcentaje más bajo se ubicó en el percentil 71-100 con un 19 %.



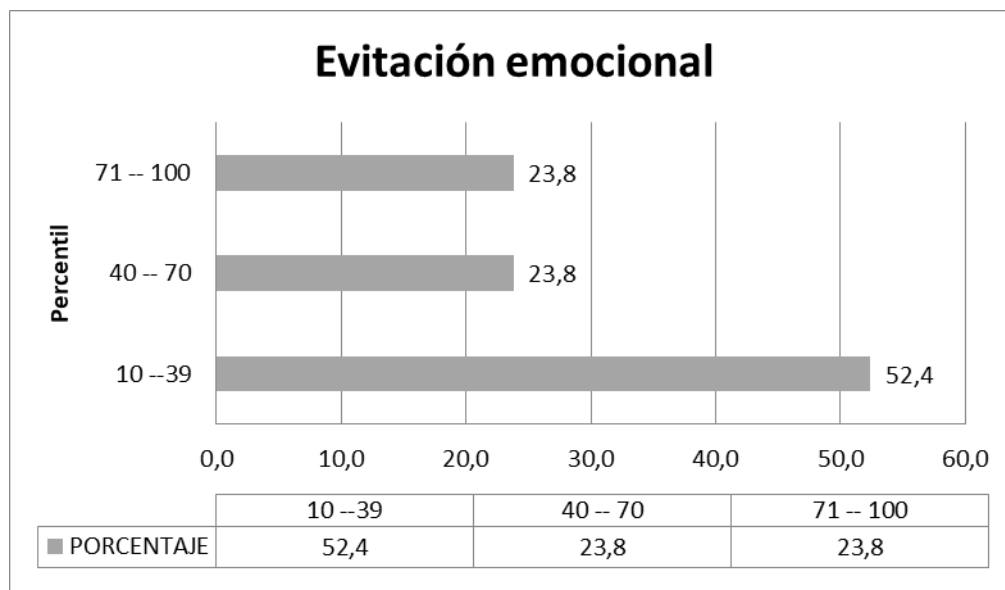
Gráfica 10 Resultado de espera.

En la estrategia de afrontamiento espera el intervalo de percentil 10-39 obtuvo el mayor porcentaje con 57.1% seguido del intervalo de percentil 40-70 con un 33.3%. El porcentaje más bajo se ubicó en el percentil 71-100 con un 9.5%.



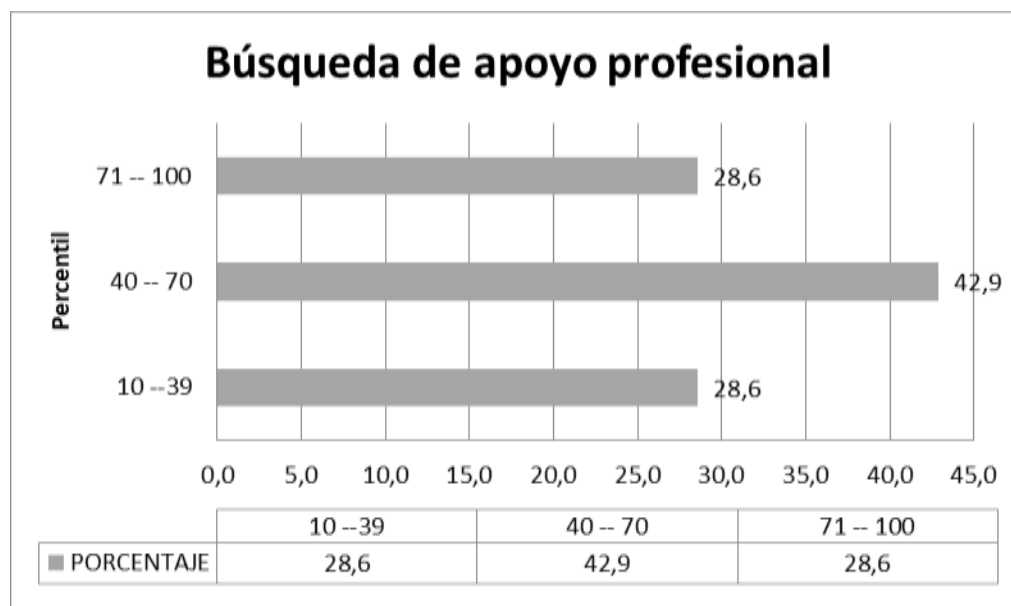
Gráfica 11 Resultado de religión.

En la estrategia de afrontamiento religión el intervalo de percentil 71-100 y 10-39 obtuvieron 38.1% cada uno seguido del intervalo de percentil 40-70 con un 23.8%.



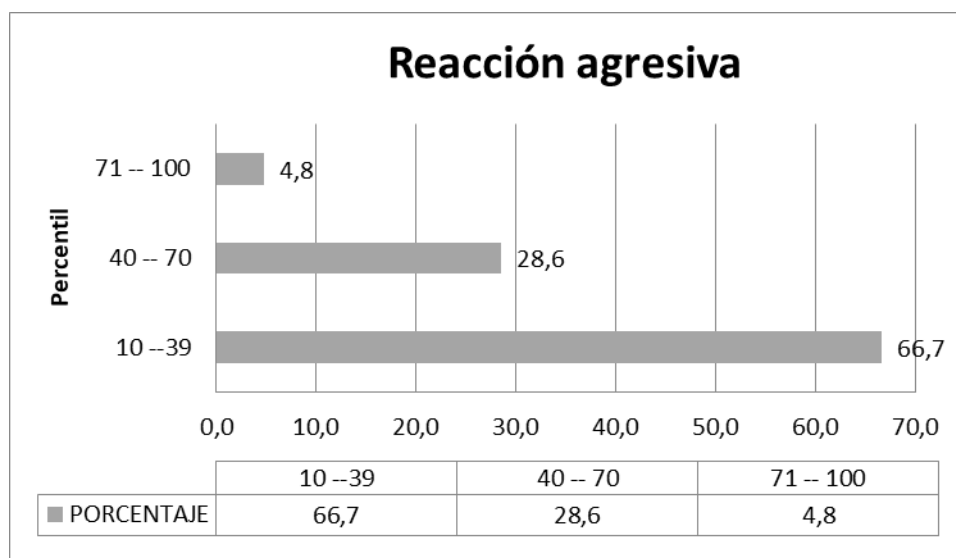
Gráfica 12 Resultado de evitación emocional.

En la estrategia de afrontamiento evitación emocional el intervalo de percentil 10-39 obtuvo el mayor porcentaje con 52.4% seguido del intervalo de percentil 40-70 y 71-100 con un 23.8% respectivamente.



Gráfica 13 Resultado de búsqueda de apoyo profesional.

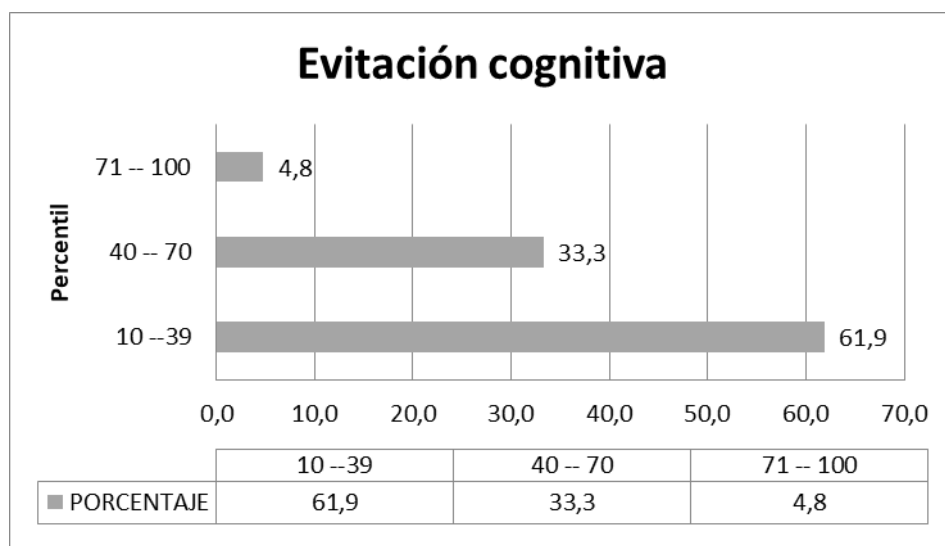
En la estrategia de afrontamiento búsqueda de apoyo profesional el intervalo de percentil 40-70 obtuvo el mayor porcentaje con 42.9% seguido del intervalo de percentil 10-39 y 71-100 con un 28.6 % cada uno.



Gráfica 14 Resultado de reacción agresiva.

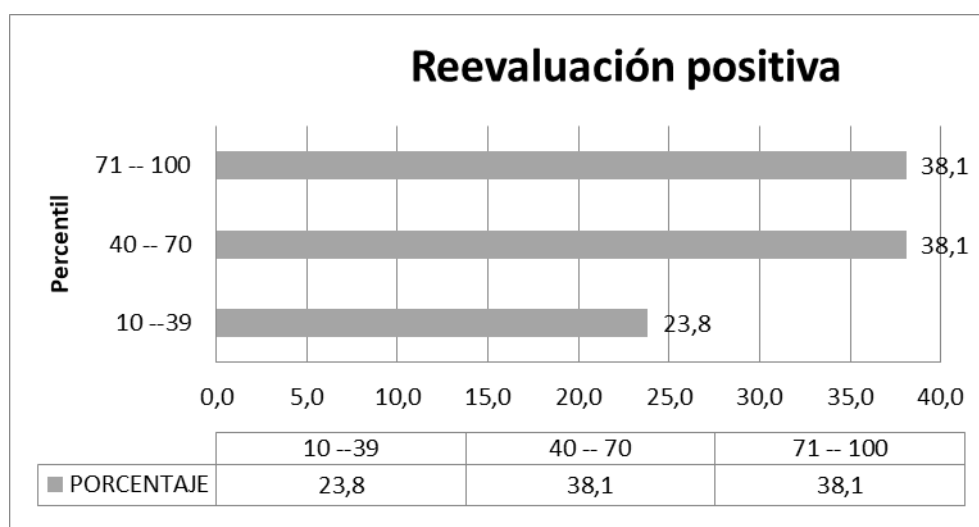
En la estrategia de afrontamiento reacción agresiva el intervalo de percentil 10-39 obtuvo el mayor porcentaje con 66.7% seguido del intervalo de percentil 40-70 con un 28.6%. El porcentaje más bajo se ubicó en el percentil 71-100 con un 4.8%.





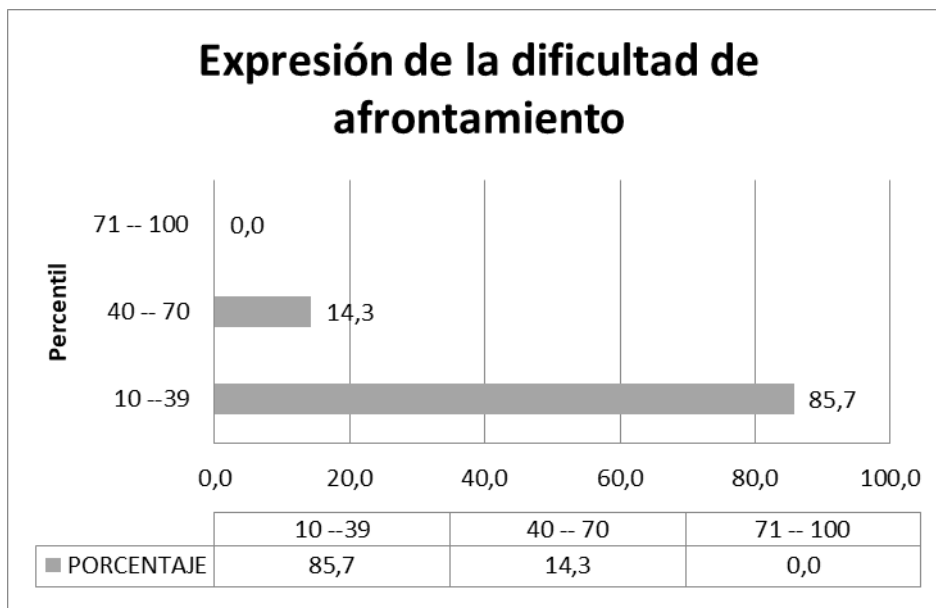
Gráfica 15 Resultado de evitación cognitiva.

En la estrategia de afrontamiento evitación cognitiva el intervalo de percentil 10-39 obtuvo el mayor porcentaje con 61.9% seguido del intervalo de percentil 40-70 con un 33.3%. El porcentaje más bajo se ubicó en el percentil 71-100 con un 4.8%.



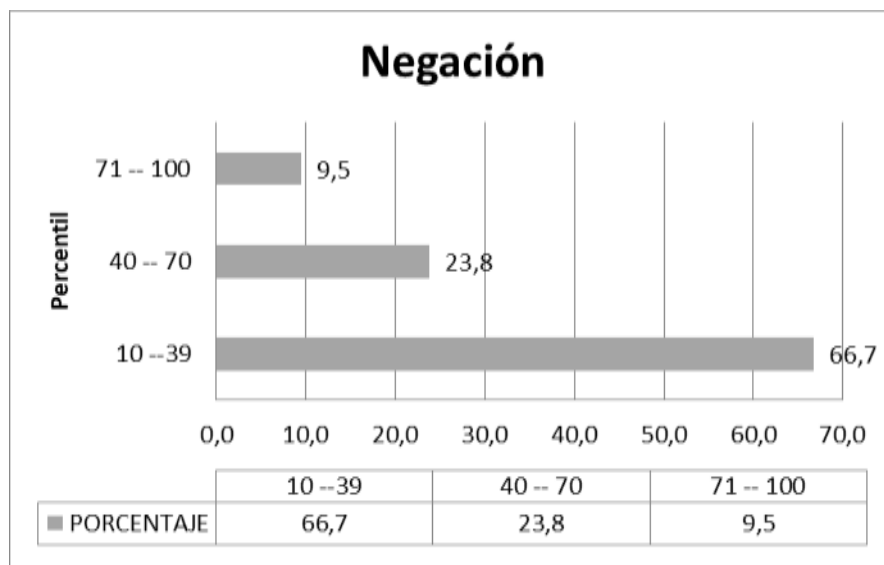
Gráfica 16 Resultado de reevaluación positiva.

En la estrategia de afrontamiento reevaluación positiva el intervalo de percentil 40-70 y 71-100 obtuvieron el 38.1% seguido del intervalo de percentil 10-39 con un 23.8%.



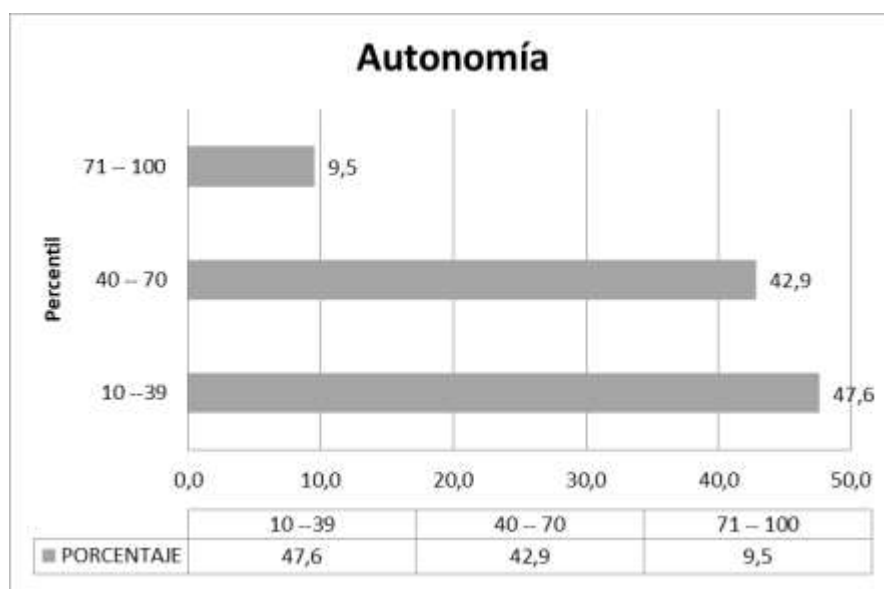
Gráfica 17 Resultado de expresión de la dificultad de afrontamiento

En la estrategia de afrontamiento expresión de la dificultad de afrontamiento el intervalo de percentil 10-39 obtuvo el mayor porcentaje con 85.7% seguido del intervalo de percentil 40-70 con un 14.3%. El porcentaje más bajo se ubicó en el percentil 71-100 con un 0%.



Gráfica 18 Resultado de negación.

En la estrategia de negación el intervalo de percentil 10-39 obtuvo el mayor porcentaje con 66.7% seguido del intervalo de percentil 40-70 con un 23.8%. El porcentaje más bajo se ubicó en el percentil 71-100 con un 9.5%.



Gráfica 19 Resultado de autonomía.

En la estrategia de negación el intervalo de percentil 10-39 obtuvo el mayor porcentaje con 47.6% seguido del intervalo de percentil 40-70 con un 42.9%. El porcentaje más bajo se ubicó en el percentil 71-100 con un 9.5%.

A continuación, se describirán los resultados globales obtenidos en el cuestionario de personalidad 16 PF, donde se muestra la distribución porcentual en cada uno de los rasgos de acuerdo a las puntuaciones obtenidas en deciles; las cuales fueron distribuidas en tres intervalos, el primer intervalo equivale a puntuaciones de deciles entre 1 y 3, el segundo de 4 a 7 y el tercero de 7 hasta 10. La tabla 8 describe los resultados en los rasgos de personalidad de primer orden y la tabla 9 los de segundo orden. En la lectura de la tabla se debe tener en cuenta que los intervalos de 1-3 identifican que la población se inclina por la descripción de rasgo de la izquierda y los intervalos de 8-10 por la descripción del rasgo de la derecha.

Tabla 6

Resultados de cuestionario de personalidad factores de primer orden.

NOMBRE	DESCRIPCIÓN	PUNTUACION	%
AFABILIDAD	RESERVADO	1--3	52,4
		4--7	42,9
	ABIERTO	8--10	4,8
RAZONAMIENTO	PENSAMIENTO CONCRETO	1--3	9,5
		4--7	85,7
	PENSAMIENTO ABSTRACTO	8--10	4,8

	INESTABILIDAD EMOCIONAL	1-3	4,8
ESTABILIDAD EMOCIONAL		4-7	61,9
	ESTABILIDAD EMOCIONAL	8-10	33,3
DOMINANCIA	SUMISO	1-3	33,3
		4-7	61,9
	DOMINANTE	8-10	4,8
ANIMACIÓN	PRUDENTE	1-3	28,6
		4-7	61,9
	IMPULSIVO	8-10	9,5
ATENCIÓN A LAS NORMAS	DESPREOCUPADO	1-3	0,0
		4-7	71,4
	ESCRUPULOSO	8-10	28,6
ATREVIMIENTO	TIMIDO	1-3	14,3
		4-7	47,6
	ESPONTANEO	8-10	38,1
SENSIBILIDAD	RACIONAL	1-3	33,3
		4-7	52,4
	EMOCIONAL	8-10	14,3
VIGILANCIA	CONFIADO	1-3	9,5
		4-7	71,4
	SUSPICAZ	8-10	19,0
ABSTRACCIÓN	PRACTICO	1-3	19,0
		4-7	71,4
	SOÑADOR	8-10	9,5

PRIVACIDAD	SENCILLO	1-3	14,3
		4-7	76,2
	ASTUTO	8-10	9,5
APRENSIÒN	SEGURO	1-3	42,9
		4-7	47,6
	INSEGURO	8-10	9,5
APERTURA AL CAMBIO	TRADICIONALISTA	1-3	42,9
		4-7	47,6
	INNOVADOR	8-10	9,5
AUTOSUFICIENCIA	DEPENDIENTE AL GRUPO	1-3	28,6
		4-7	42,9
	AUTOSUFICIENTE	8-10	28,6
PERFECCIONISMO	DESINHIBIDO	1-3	0,0
		4-7	52,4
	CONTROLADO	8-10	47,6
TENSIÒN	TRANQUILO	1-3	42,9
		4-7	57,1
	TENSIONADO	8-10	0,0

Fuente: Elaboración propia.

Partiendo de los resultados arrojados se identificaron los rasgos que obtuvieron mayores porcentajes superiores a 40% ubicados en el intervalo de decil 1-3 y de 8 -10, con el fin de describir las características de personalidad más significativas de los trabajadores que puntuaron en cada uno de los intervalos.

#### INTERVALO DECIL DE 1-3

Afabilidad con el 52.4%: Tienden a ser más reservados, impersonales y escépticos. Prefieren laborar solos, son rígidos y precisos al manejar sus asuntos; pueden ser en ocasiones altamente críticos y rudos.

Aprensión con el 42.9%: Tienen una visión muy positiva de su persona, son seguros de sí mismos y no están propensos a experimentar culpa.

Apertura al cambio con el 42.9%: Tienden a ser muy conservadores y tradicionales. Aceptan lo establecido sin cuestionarlo, no les interesa el pensamiento intelectual o analítico u demuestran una marcada resistencia al cambio.

Tensión con el 42.9%: Se caracterizan por la ausencia de tensión nerviosa, llevan una existencia tranquila y relajada, regida por la calma.

#### INTERVALO DECIL DE 8-10

Perfeccionismo con 47.6%: Se esfuerzan por igualar su conducta a la imagen ideal y socialmente aceptada que se han creado.

Tabla 7 Resultados de cuestionario de personalidad factores de segundo orden.

NOMBRE	DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES	PUNTUACIO	PORCENTAJ
		N	E
ANSIEDAD	BAJA ANSIEDAD	1--3	42,9
		4--7	<b>52,4</b>
	ALTA ANSIEDAD	8--10	4,8
EXTRAVERSIÓN	INTROVERSION	1--3	<b>42,9</b>
		4--7	33,3
	EXTROVERSION	8--10	23,8
AUTOCONTROL	BAJO CONTROL SOCIAL	1--3	9,5
		4--7	33,3
	ALTO CONTROL SOCIAL	8--10	<b>57,1</b>
INDEPENDENCIA	DEPENDENCIA	1--3	23,8
		4--7	<b>71,4</b>
	INDEPENDENCIA	8--10	4,8
ANIMACIÓN	APERTURA A CAMBIO	1--3	19,0
		4--7	<b>47,6</b>
	MENTALIDAD DURA	8--10	33,3

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados más significativos superiores al 40% arrojado en los factores de personalidad de segundo orden fueron los siguientes:

#### INTERVALO DECIL DE 1-3

Baja ansiedad con 42.9%: Se caracterizan por ser personas tranquilas, relajadas sin angustias.

Introversión con 42.9%: Tienden a ser tímidos y retraídos que pueden tender a evadir el contacto social.

#### INTERVALO DECIL DE 8-10



Alto control social con 57.1%: Muestran capacidad para contener sus impulsos, aplazar sus necesidades y actuar de un modo más aceptable personal y socialmente.

## 8. Discusión

El objetivo general de la investigación: diseñar una propuesta de mitigación de los factores de riesgos psicosocial individual de los trabajadores de un laboratorio electromecánico, identificados a partir del análisis de los resultados arrojados por la aplicación de la escala de coping - modificada y del cuestionario de personalidad, con el fin de fortalecer las estrategias de afrontamiento poco utilizadas , por medio de un estudio descriptivo que permita el diseño de una propuesta de intervención, implico la aplicación de instrumentos psicométricos, lo que permitió describir y analizar los resultados hallados en los trabajadores para poder elaborar una propuesta de intervención. A continuación, se describirán las interpretaciones que se lograron elaborar a partir de los resultados.

Diseñar una propuesta de mitigación de los factores de riesgos psicosocial individual de trabajadores de un laboratorio electromecánico, identificados a partir del análisis de los resultados arrojados por la aplicación de la escala de coping - modificada y del cuestionario de personalidad, con el fin de fortalecer las estrategias de afrontamiento poco utilizadas.

Los resultados muestran que la estrategia de afrontamiento que porcentualmente más utilizan los trabajadores del laboratorio electromecánico es la de solución de problemas con un 52.4% en el intervalo del percentil 71-100, lo que indica que ellos emprenden una secuencia de acciones orientadas a solucionar el problema, teniendo en cuenta el momento oportuno para analizarlo e intervenirlo, es decir que su comportamiento no es pasivo ante las situaciones estresantes lo que es concordante con el resultado hallado en la estrategia de afrontamiento de espera en el intervalo del percentil 71-100 con un 9.5% , indicando que este porcentaje bajo de trabajadores tienen la creencia de que la situación se resolverá por si sola con el pasar del tiempo; es decir que

un grupo significativo de trabajadores emprenden acciones para solucionar el problema y no esperan a que se resuelva por si solo; aspecto que favorable.

La interpretación anterior se sustenta en los planteamientos de Fernández, y Palmero (1999) en cuanto a que las estrategias de afrontamiento de solución de problemas resultan positivas, su presencia conlleva a la movilización de estrategias cognitivas, analíticas y racionales que permiten alterar la situación. (Fernandez, 1999)

En cuanto a la estrategia de afrontamiento menos utilizada los resultados arrojaron que fue la de expresión de la dificultad de afrontamiento con un 0% en el intervalo de percentil de 71-100 y 85% en el intervalo de percentil 10-39, lo que indica la baja tendencia de los trabajadores del laboratorio de expresar las dificultades para afrontar las emociones generadas por la situación; lo que es positivo según lo planteado por Ortiz (2011) en cuanto a que el uso de esta estrategia está orientada a reducir el malestar a través de un afrontamiento basado en la emoción puede aumentar el malestar físico cuando no se logra el control de las emociones, ni la resolución del problema. (Ortiz, 2011)

Además de la estrategia anterior se observan dos que son utilizadas en menor frecuencia; una de ellas es la de reacción agresiva, donde solo el 4.8% la implementa lo que equivale a que solo un trabajador puntuó en el intervalo del 71-100, el resto de trabajadores se distribuyeron en los intervalos 10-38 (66.7%) y 40-70 (28.6%) es decir que una cantidad significativa de trabajadores no tienen comportamientos de expresión impulsiva de la emoción de la ira dirigida a sí mismo, hacia los demás o hacia los objetos como medio de disminuir la carga emocional, lo que indica que la mayoría de los trabajadores de laboratorio no aumentan deliberadamente su malestar emocional teniendo en cuenta los planteamientos realizados por Lazarus y Folkman (1986), que describen que en algunos casos los individuos aumentan deliberadamente su grado

de trastorno emocional para precipitarse a sí mismos a la acción como cuando los atletas se auto desafían para competir.

La otra estrategia que es poco utilizada es la de evitación cognitiva que al igual que la anterior solo el 4.8% de los trabajadores puntuaron en el intervalo del 71-100 por lo tanto estos trabajadores no están buscando neutralizar los pensamientos valorados como negativos o perturbadores por medio de la distracción o de la actividad. (Lázarus, 1896)

En cuanto a la negación como estrategia de afrontamiento es utilizada solo por el 9.5% de los trabajadores, porcentaje que podría considerarse como bajo; mientras que un 66.7% puntuaron en el percentil de 10-39 es decir que estos últimos no aplican esta estrategia, no estando en concordancia con el concepto de negación que la describe como la ausencia de aceptación del problema y su evitación por distorsión o des configuración del mismo en el momento de su valoración (Fernández-Abascal y Palmero, 1999). Por lo tanto, se podría anotar que este grupo de trabajadores aceptan que existe una situación estresante y en vez de evitarlo o distorsionarlo emprenden acciones para solucionarlo de manera activa. (Fernandez, 1999)

A nivel general en los resultados hallados en las estrategias de afrontamiento se observó que hubo una mayor tendencia porcentual de la población hacia puntuaciones entre los percentiles que se encuentran en el intervalo 10-39, que son los que denotan bajos niveles de aplicación de la estrategia de afrontamiento, solo una de las estrategias tubo una puntuación significativa en el intervalo de percentil 71-100 que identifica un mayor nivel de aplicación la cual fue solución de problemas con un 52.4%.

En cuanto a los resultados hallados en el cuestionario de personalidad se analizarán los más significativos en términos porcentuales, teniendo en cuenta posibles tendencias con los resultados de las estrategias de afrontamiento. Antes de iniciar los análisis es necesario retomar

el concepto de personalidad según Millon (1998) quien la define como el conjunto de características psicológicas del individuo que determinan su comportamiento habitual con los otros y que le confieren un estilo particular en sus formas de sentir, pensar, comportarse, enfrentar los conflictos, defenderse de las situaciones angustiantes y verse a sí mismo; dentro de un marco biológico de aprendizaje, dinámico y social, pero constituido en la adultez, como un sistema permanente de rasgos de difícil modificación.

En el factor de afabilidad los trabajadores que puntuaron en el rasgo de reservado fue el 52.4% lo que influyo en el resultado del factor de segundo orden de extraversión, donde los trabajadores puntuaron en el rasgo de introversión en un 42.9% es decir que ellos tienden a ser tímidos, reservados e impersonales y que pueden evadir el contacto social; lo que podría estar relacionado con las estrategias de afrontamiento de búsqueda de apoyo social y expresión de la dificultad de afrontamiento, debido a que este grupo de trabajadores podrían tender a evadir los contactos sociales y la expresión abierta de sus asuntos privados entre ellos los relacionados con situaciones estresantes; aspecto que no es favorable en el momento de afrontar situaciones estresantes si se tiene en cuenta lo descrito por Cassaretto (2010) que plantea que los altos niveles de extraversión brindan energía, capacidad para relacionarse con otros y facilidad para obtener apoyo social, generan emociones positivas y fortalecen el bienestar psicológico de los individuos. (M, 2010)

En el factor de tensión los trabajadores que puntuaron en el rasgo de tranquilo fue el 42.9% lo que influyo en el resultado del factor de segundo orden de ansiedad, donde los trabajadores puntuaron en el rasgo de baja ansiedad en un 42.9% es decir que estos trabajadores tienden a ser personas tranquilas, relajadas sin angustias con ausencia de tensión nerviosa; lo que podría estar relacionado con las estrategias de afrontamiento de evitación emocional y cognitiva; debido a

que estas estrategias no son muy utilizadas como mecanismo para afrontar las situaciones estresantes, es decir que ellos en vez de evitar la dificultad cognitiva y emocionalmente la afrontan activamente sin angustia ni tensión, lo que ayuda a que el 52.4% de los trabajadores utilicen la estrategia de solución de problemas.

En el factor de estabilidad emocional solo el 4.8% de los trabajadores puntuaron en el rasgo de inestabilidad emocional es decir que el resto de los trabajadores en un porcentaje significativo tienden a ser emocionalmente estables adaptados y maduros, por lo tanto no reflejan signos de neuroticismo; rasgo que podría afectar la forma de afrontar las situaciones estresantes si se tiene en cuenta el planteamiento realizado por Heinze, Vargas y Cortes Sotres (2008) que describen que la predominancia de neuroticismo en la personalidad incrementan tanto la exposición como la sensibilidad a experiencia de vida traumáticas. (Vargas, 2018)

Por ultimo otro de los rasgos de personalidad que puntuaron en un mayor porcentaje fue el de alto control social con un 57.1% lo que indica a que los trabajadores que puntuaron en este rasgo se caractericen por ser auto controlados que contienen sus impulsos, lo que podría estar relacionado con la estrategia de afrontamiento de reacción agresiva teniendo en cuenta que solo el 4.8% la utiliza como estrategia de afrontamiento mientras el 66.7% no la utiliza lo que se puede deber a la contención de impulsos que los caracteriza.

El presente trabajo de grado puede orientar a futuras investigaciones de tipo correlacional que tengan como objetivo relacionar las estrategias de afrontamiento con los rasgos de personalidad; si tienen en cuenta las tendencias porcentuales identificadas en las interpretaciones que vislumbran posibles relaciones que fundamenten nuevas hipótesis de trabajo y propuestas teóricas.



## **9. Propuesta de estrategias de afrontamiento para la mitigación de riesgo psicosocial**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la escala de estrategias de afrontamiento y el cuestionario 16 PF donde se identificaron aspectos a intervenir se sugiere en la tabla 8 una propuesta para implementar durante el 2019. La propuesta plantea el tema, las actividades a realizar, el cómo, los recursos y los responsables de implementarla. El objetivo de la propuesta es mitigar riesgo psicosocial de trabajadores del laboratorio electromecánico ubicado en Medellín



Tabla 8

Propuesta de estrategias de afrontamiento para la mitigación del riesgo psicosocial.

TEMA	ACTIVIDAD	COMO	RECURSOS	RESPONSABLE
Técnica de solución de problema	Incrementar las habilidades de los trabajadores para solucionar problemas	Se conceptualizará la técnica y posteriormente por medio del análisis de un caso se le socita a los trabajadores que planteen una solución aplicando la teoría presentada	Humanos y físicos	Profesional en psicología
Técnicas de respiración y relajación	Brindar técnicas que les permita a los trabajadores controlar las reacciones fisiológicas que puedan generar las situaciones estresantes.	Por medio de la capacitación se trabajarán ejercicios de respiración y de relajación progresiva	Humanos y físicos	Profesional en psicología

Fuente: Elaboración propia

## 10. Análisis Financiero

### 10.1. Costos de ejecución del proyecto

Tabla 9

Costos de ejecución del proyecto

ITEM	CANT	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
COMPUTADORES	2	\$800.000,00	\$1.600.000,00
IMPRESORAS	1	\$350.000,00	\$350.000,00
ESCRITORIOS	2	\$200.000,00	\$400.000,00
RECURSO HUMANO tiempo invertido por los investigadores en la elaboración del proyecto	3	\$1.200.000,00	\$3.600.000,00
HONORARIOS ASESOR	1	\$4.000.000,00	\$4.000.000,00
TRANSPORTE	3	\$100.000,00	\$ 300.000,00
<b>TOTAL, INVERSIÓN FIJA</b>			<b>\$10.250.000,00</b>

Fuente: Elaboración propia

### 10.2. Beneficios de la investigación

La información obtenida a partir de la aplicación del instrumento en su empresa conlleva múltiples beneficios

Tabla 10

Beneficios de la aplicación de la del instrumento

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>BENEFICIO</b>
<b>ASPECTOS LEGALES</b>	Cumplimiento de los requerimientos legales y contractuales
	Evitar multas y sanciones (literales a y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994
<b>BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>	Enfermedades laborales relacionado con el estrés laboral
<b>Productividad</b>	Efectividad laboral
	Consecución de objetivos y metas laborales
	Programas en mejoramiento continuo
	Mejoramiento de condiciones laborales
<b>Salud en el trabajo</b>	Protección de trabajadores
<b>Clima laboral</b>	Mejorar el desempeño (productividad y eficiencia)
<b>Motivación</b>	Participación e integración de los trabajadores en beneficio de la empresa.

Fuente: Elaboración propia

## **11. Conclusiones y recomendaciones**

### **11.1. Conclusiones**

El trabajo de grado realizado permite concluir:

Que los objetivos planteados se lograron cumplir cada uno de ellos, por medio de la implementación de las cuatro fases del estudio (Diagnostico, investigación, análisis de resultados y propuesta) con su respectiva metodología, la cual respondió de manera pertinente con los requerimientos exigidos por la guía metodológica para la elaboración del trabajo final.

Colombia viene trabajando en la creación y la implementación de normas tendientes al prevención, promoción, mantenimiento y mejora de la salud de la población trabajadora mediante la expedición leyes que regulan todo lo relacionado en a los temas de seguridad y salud en el trabajo, dentro de las cuales se incluye las relacionadas con los factores Psicosociales, con lo que nuestro país contribuye para alcanzar los objetivos formulados por la OMS/ OIT, sin embargo, vemos que en Colombia aun el proceso se realiza a un ritmo lento comparado no solo con otros países sino con el ritmo creciente de la población trabajadora, de la industrialización y de las nuevas organizaciones y formas de trabajo con las cuales, en la mayoría de los casos, hay una mayor exposición a factores de riesgo psicosociales.

El impacto del trabajo permitió conocer con validez y confiabilidad cuales eran las estrategias de afrontamiento que más y menos utilizaban los trabajadores del laboratorio electromecánico, lo que fundamento la elaboración de una propuesta de trabajo pertinente y contextualizado a las necesidades de ellos, en cuanto a sus estrategias de afrontamiento. También se planteó un procedimiento y herramientas que podrían ser utilizadas por otras empresas, para identificar e

intervenir los factores de riesgo psicosocial individual y de esta forma dar cumplimiento al artículo 8 literal B de la resolución 2646 de 2008.

En cuanto a la aplicación de los planteamientos teóricos, normativos y metodológicos hubo coherencia debido a que estos planteamientos fundamentaron y orientaron cada uno de los pasos implementados por los investigadores. También es de resaltar que las orientaciones brindadas por el asesor de la universidad facilitaron la adherencia a los planteamientos, por medio de las correcciones oportuna en cada una de las entregas del trabajo.

El problema que se presentó en la realización del trabajo fue la dificultad en la búsqueda del estado del arte, debido a que la temática ha sido poco abordada en contextos laborales, por lo que se tuvo que recurrir a trabajos e investigaciones que habían estudiado la temática en contextos diferentes o que estuvieran algún tipo de relación. En cuanto a la consecución del instrumento para evaluar las estrategias de afrontamiento se tuvo que analizar varios antes de elegir uno que cumplieran con los requisitos psicométricos; lo que tomo tiempo y genero un atraso en la aplicación a la población objeto de estudio.

Los análisis de resultados de las estrategias de afrontamiento y los rasgos de personalidad de la muestra estudiada, vislumbraron posibles relaciones que pondrían ser validadas por otros investigadores con estudios correlacionales, en los que podrían evaluar las siguientes relaciones:

- Los rasgos de afabilidad e introversión con las estrategias de afrontamiento de búsqueda de apoyo social y expresión de la dificultad de afrontamiento.
- El rasgo de autocontrol con la estrategia de afrontamiento reacción agresiva.
- El rasgo de tensión o ansiedad con las estrategias de evitación emocional y cognitiva.

Al evaluar y medir el riesgo psicosocial en la empresa resulta sumamente relevante realizar una evaluación de las características individuales al igual que realizar la caracterización sociodemográfica de la población participante en el estudio para evitar a fin de evitar error de sesgos, dado que aspectos como la edad, el nivel educativo, expectativas que son cambiantes en el tiempo, pero que pueden influenciar la perspectiva que tiene una persona del ambiente en un determinado momento de su vida.

La entrega del informe completo a la empresa le permite tener una mayor claridad sobre sus necesidades y prioridades, con lo cual podrá evaluar de manera consiente las diferentes propuestas presentadas por los profesionales para realizar las actividades de intervención de riesgo psicosocial en la organización y así elegir la que se ajuste a sus requerimientos; de igual le permitirá tomar la decisión de que recurso invertir (económico, logístico, técnico, humano, etc.), en que momento invertirlo y en qué tipo de actividades (prevención primaria, secundaria o terciaria).

En cuanto al diseño de investigación se observa que el más utilizado en los antecedentes por su idoneidad para investigar el factor individual relacionado con la personalidad; es el no experimental transaccional descriptivo, por los limitantes que traería la utilización de diseños experimentales al momento de intervenir los rasgos de la personalidad.

En lo relacionado con los resultados obtenidos se logró identificar conceptos teóricos que facilitaron la interpretación descrita en la discusión del trabajo de grado

## **11.2. Recomendaciones**

El trabajo de grado realizado permite recomendar:

Implementar la propuesta de estrategias de afrontamiento para la mitigación del riesgo psicosocial y evaluar su impacto una vez finalice la intervención, aplicando nuevamente la escala de estrategias de afrontamiento, para determinar si los trabajadores fortalecieron la utilización de las estrategias de afrontamiento.

Complementar la propuesta de intervención de los factores de riesgo psicosocial con actividades de bienestar laboral, que fortalezcan las relaciones sociales entre los trabajadores y de esta forma permitir la generación de grupos de apoyo al interior de la empresa que puedan ser utilizadas como estrategia de afrontamiento al momento de que surjan situaciones estresantes.

Que la empresa permita que un psicólogo realice devolución individual de los resultados encontrados en la escala de afrontamiento y cuestionario de personalidad, para que los trabajadores amplíen su autoconocimiento y puedan tomar acciones encaminadas a mejorar sus comportamientos de afrontamiento ante situaciones estresantes.

Relacionar los resultados hallados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con los de la presente investigación, para identificar si los trabajadores que puntuaron niveles significativos de riesgo son los que necesitan mejorar sus estrategias de afrontamiento.

Aplicar en los procesos de selección a los candidatos que deseen ocupar vacantes en la empresa, la escala de afrontamiento y cuestionario de personalidad, para analizar los resultados teniendo en cuenta las condiciones psicosociales del cargo y poder determinar su nivel de ajuste al ambiente de trabajo.

Por protección a la intimidad de los trabajadores evaluados, se recomienda dar cumplimiento estricto en lo establecido en la Resolución 1995 de 1999, donde se indica que las historias clínicas son de carácter confidencial, por ende, las custodias de dichos documentos deberán estar a cargo del psicólogo evaluador.

Finalmente se sugiere a la empresa entrenar a los líderes en habilidades de coordinación de personal con el fin de favorecer el clima de trabajo y disminuir las situaciones estresantes que estos puedan generar al momento de direccionar las actividades.

Para futuros estudios se recomienda la aplicación de instrumentos cualitativos como por ejemplo entrevistas semiestructuradas, que permitan identificar otros estilos de afrontamiento que no estén incluidas en la escala psicométrica y que son utilizadas por la población a las que se le realiza la investigación.

Se recomienda a la empresa elaborar protocolos de orientación que direccionen a los trabajadores que necesiten fortalecer los estilos de afrontamiento, a buscar los servicios profesionales desde la psicología para que tengan procesos psicoterapéuticos.



## 12. Bibliografía

- Astudillo, P. (2014). *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: " cómo comprender las tensiones psicosociales para regularlas?"*. Santiago de Chile: Departamento de Salud Ocupacional Instituto de Salud Pública de Chile.
- Báez, B. M. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. *Universidad Autonoma de Madrid*, 188.
- Barrero, E. J., Moreno, S. C., Arias, R. E., & Gi, J. A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 47-60.
- Beltran, A. (2012). Factores de riesgo psicosociales laborales incidentes en la salud de los médicos de familia en Guadalajara, México. *Carolina Aranda Beltrán*, 4.
- Beltrán, M. (2014). Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas. *Libro*. Madrid, España. Obtenido de <http://http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>
- Bonza, D. C., & García, T. M. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores en una organización pública. *Hacia la Promoción de la Salud*, 118-132.
- C., P. A. (2014). *Factores psicosociales en el trabajo: ¿como comprender las tensiones psicosociales para regularlas?"*. Santiago de Chile: Departamento de Salud ocupacional Instituto de Salud Pública de Chile.

- Cabrejo, A. d. (2014). FACTORES PSICOSOCIALES Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR EN INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA Y ESPAÑA, DURANTE EL PERÍODO 2002 - 2012. *Tesis de grado*, 105.
- Climent, S. (2004). El enfoque preventivo en el área de ergonomía y psicología aplicada: dilema reactivo – proactivo. *Revista PW megazine* 3.
- Congreso de la República. (17 de Julio de 2008). Resolución 2646. *Responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Bogota, Colombia.
- Contreras, F., & Juárez, F. (2008). Influencia del Burnout, la calidad de vida y los factores socioeconómicos en las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales y auxiliares de enfermería. *Pensamiento Psicológico*, 29-43.
- Dávalos, J. G. (2012). RIESGO PSICOSOCIAL, ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y PERSONALIDAD EN UNIVERSITARIOS Y POBLACIÓN GENERAL. *IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX*, 20.
- Fabregat, A. A., & Plana, A. B. (2002). *Relaciones entre la estructura del 16PF-5 y el modelo de cinco grandes factores de personalidad*. Lérida, España: Boletín de Psicología.
- Fernandez, A. (1999). *Emociones y Salud*. Barcelona, España: Ariel Psicología.
- GALBÁN, K. F. (2018). LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: UN RETO COLECTIVO EN EL DESARROLLO LABORAL CUBANO. *Lex Social*, 31.
- García, A. J. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en Salud*, 9.

- Gomez, M. M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. En M. M. Gomez, *Introducción a la metodología de la investigación* (pág. 147). Cordoba, Republica de Argentina: Editorial Brujas.
- Hernández, R., Collado, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hinestroza, M. P. (2016). *organizaciones saludables y procesos organizacionables e indivisibles, comprensión y retos*. Bogota, Colombia: Universidad Del Rosario.
- Iborra, A. T., Fernández, A., Calvo, X. V., & Mínguez, R. I. (2015). ESTRATEGIAS Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO PARENTAL EN FAMILIAS CON NIÑOS CON TRASTORNO DE ESPECTRO AUTISTA (TEA) CON O SIN TRASTORNO POR DÉFICIT DE ATENCIÓN CON HIPERACTIVIDAD (TDAH). *INFAD Revista de psicología*, 311-321.
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 10.
- Jiménez, B. M. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico . *ORP journal*, 15.
- Jimenez, B. M. (2014). Marco conceptual y contexto socio - económico. *ORP journal*, 18.
- Lazarus, R. (1896). *Estres y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Lopez, O. (2015). *El riesgo psicosocial en la legislación colombiana; el gobierno de lo imprevisible\**. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/dialogos43/el-riesgo-psicosocial-en-la-legislacion-colombiana-el-gobierno-de-lo-imprevisible.pdf>
- M, C. (2010). *Relaciones entre la personalidad y el afrontamiento en estudiantes universitarios*. revista Vanguardia Psicologica.

- Martínez, D. L. (2016). Analisis de indicadores, ciencia y tecnologia. En D. L. Martínez, *Analisis de indicadores, ciencia y tecnologia* (pág. 456). Bogota: Universidad del Rosario.
- Mendoza, A. (Noviembre de 2016). Trastornos del sueño en médicos pertenecientes al hospital militar. Cabudare, Venezuela: universidad yacambú vicerrectorado académico facultad de humanidades.
- Ministerio del Trabajo. (2014). Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Santafe de Bogota: Universidad Manuela Beltran.
- Moreno, G. A. (2008). La definición de la salud de la Organización Mundial de la Salud y la Intersciplinidad. *Revista Univrsitaria de Investigación*, 107.
- MOYANO, D. M., & SUAREZ, A. I. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento. *Revista especializada*, 268-281.
- Nieto, P. A. (2014). Rasgos de personalidad y síndrome de burnout en personal de salud de la unidad de quemados y cirugía plástica del "hospital de clínicas" de la ciudad de la paz. *Lecturas en psicología*, 93-115.
- OIT. (2018). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Suiza: Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2004.
- Ortiz, S. (2011). Estrategias de Afrontamiento y prevención del estres. Mexico: Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo.
- Perdomo, L. F., & Garzón, D. Y. (2018). Gestión del Riesgo Psicosocial en Autocentro Ltda. *Tesis de grados*, 102.

- Pozo, J. I. (2006). *Teoría Cognitivas del aprendizaje*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Ramírez, A. C., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales.perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores* , 159-172.
- Ramírez, L., Ortega, M., Villamizar, P., & Leitonh, K. (2009). SÍNDROME DE BURNOUT Y estrategias de afrontamiento. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 21-30.
- Restrepo, F., & López, A. (2012). Estrategias de afrontamiento de los profesores de la universidad de antioquia frente a las demandas organizacionales. *Revista Politecnica*, 89-95.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2004). Metodología de la investigación. En R. H. Sampieri, C. F. Collado, & P. B. Lucio, metodología de la investigación (pág. 533). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Sarsosa, P., Charria, K., & Arenas , F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistencialesde cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Artículo de revisión*. Cali, Colombia.
- Social, M. d. (Julio de 2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factoresde riesgo psicosocial. *Batería de Instrumentos Para La Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Material de la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social de Colombia*. Bogota, Colombia: © Derechos reservados.
- Sonora, I. t. (s.f.). *Paradigmas de Investigación*. Obtenido de <http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa1/paradigmasinvestigacion/i4.htm>
- Trijueque, D., Giacheco, S., & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, VI(1), 75-87.

- Vargas, H. G. (2018). *Sintomas Psiquiatricos y Rasgos de Personalidad en Dos Grupos Opuestos*. Bogota, Colombia: Facultad de la UNAM.
- Villalobos, G. (2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Libro*, 19. Bogotá, Colombia.

### 13. Anexos

#### 13.1. Anexo A Escala de estrategias de Coping – modificada (EEC-M)

Londoño N. H., Henao G. C., Puerta I. C., Posada S. L., Arango D., Aguirre, D. C.

Grupo de Investigación Estudios Clínicos y Sociales en Psicología

Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia

##### Instrucciones:

A continuación, se plantean diferentes formas que emplean las personas para afrontar los problemas o situaciones estresantes que se les presentan en la vida. Las formas de afrontamiento aquí descritas no son ni buenas ni malas, ni mejores o peores. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras, dependiendo de la situación problema. Recuerde las diferentes situaciones o problemas más estresantes vividos durante los últimos años, y responda señalando con una X el número que mejor indique qué tan habitual ha sido esta forma de comportamiento ante dichas situaciones.

1                      2                      3                      4                      5                      6  
 Nunca      Casi nunca      A veces      Frecuentemente      Casi siempre      Siempre

Item	1	2	3	4	5	6
1. Trato de comportarme como si nada hubiera pasado						
2. Me alejo del problema temporalmente (tomando unas vacaciones, descansando, etc.)						
3. Procuro no pensar en el problema						
4. Descargo mi mal humor con los demás						
5. Intento ver los aspectos positivos del problema						
6. Le cuento a familiares o amigos cómo me siento						
7. Procuro conocer mejor el problema con la ayuda de un profesional						
8. Asisto a la iglesia						
9. Espero que la solución llegue sola						
10. Trato de solucionar el problema siguiendo unos pasos concretos bien pensados						
11. Procuro guardar para mí los sentimientos						
12. Me comporto de forma hostil con los demás						
13. Intento sacar algo positivo del problema						
14. Pido consejo u orientación a algún paciente o amigo para poder afrontar mejor el problema						
15. Busco ayuda profesional para que me guíen y orienten						
16. Tengo fe en que puede ocurrir algún milagro						

17. Espero el momento oportuno para resolver el problema						
18. Pienso que con el paso del tiempo el problema se soluciona						
19. Establezco un plan de actuación y procuro llevarlo a cabo						
20. Procuro que los otros no se den cuenta de lo que siento						
21. Evado las conversaciones o temas que tienen que ver con el problema						
22. Expreso mi rabia sin calcular las consecuencias						
23. Pido a parientes o amigos que me ayuden a pensar acerca del problema						
24. Procuro hablar con personas responsables para encontrar una solución al problema						
25. Tengo fe en que Dios remedie la situación						
26. Pienso que hay un momento oportuno para analizar la situación						
27. No hago nada porque el tiempo todo lo dice						
28. Hago frente al problema poniendo en marcha varias soluciones						
29. Dejo que las cosas sigan su curso						
30. Trato de ocultar mi malestar						
31. Salgo al cine, a dar una vuelta, etc., para olvidarme del problema						
32. Evito pensar en el problema						
33. Me dejo llevar por mi mal humor						
34. Hablo con amigos o familiares para me animen o tranquilicen cuando me encuentro mal						
35. Busco la ayuda de algún profesional reducir mi ansiedad o malestar						
36. Rezo						
37. Hasta que no tenga claridad frente a situación, no puedo darle la mejor solución a los problemas						
38. Pienso que lo mejor es esperar a ver qué puede pasar						
39. Pienso detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema						
40. Me resigno y dejo que cosas pasen						
41. Inhibo mis propias emociones						
42. Busco actividades que me distraigan						
43. Niego que tengo problemas						
44. Me salgo de casillas						
45. Por más que quiera no soy capaz de expresar abiertamente lo que siento						
46. A pesar de la magnitud de la situación tiendo a sacar algo positivo						
47. Pido a algún amigo o familiar que indique cuál sería el mejor camino seguir						



48. Pido ayuda a algún médico o psicólogo para aliviar mi tensión						
49. Acudo a la iglesia para poner velas o rezar						
50. Considero que las cosas por sí solas se solucionan						
51. Analizo lo positivo y negativo de las diferentes alternativas						
52. Me es difícil relajarme						
53. Hago todo lo posible para ocultar mis sentimientos a los otros						
54. Me ocupo de muchas actividades para no pensar en el problema						
55. Así lo quiera, no soy capaz de llorar						
56. Tengo muy presente el dicho "al mal tiempo buena cara"						
57. Procuro que algún familiar o amigo me escuche cuando necesito manifestar mis sentimientos						
58. Intento conseguir más información sobre el problema acudiendo a profesionales						
59. Dejo todo en manos de Dios						
60. Espero que las cosas se vayan dando						
61. Me es difícil pensar en posibles soluciones a mis problemas						
62. Trato de evitar mis emociones						
63. Dejo a un lado los problemas y pienso en otras cosas						
64. Trato de identificar las ventajas del problema						
65. Considero que mis problemas los puedo solucionar sin la ayuda de los demás						
66. Pienso que no necesito la ayuda de nadie y menos de un profesional						
67. Busco tranquilizarme a través de la oración						
68. Frente a un problema, espero conocer bien la situación antes de actuar						
69. Dejo que pase el tiempo						

## 13.2. Anexo B Formato 16PF forma b



## INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de cuestiones que permitirán conocer sus aptitudes e intereses. En general, no existen contestaciones correctas o incorrectas, porque las personas tienen distintos intereses y ven las cosas desde distintos puntos de vista. Contestar con sinceridad; de esta forma se podrá conocer mejor su forma de ser.

Anote sus contestaciones en la Hoja de respuestas que le han entregado. En primer lugar, escriba sus datos (apellidos, nombre, edad, etc.) en la parte superior. Cada cuestión tiene tres posibles respuestas (A, B, C); en la Hoja encontrará estas letras con unos espacios debajo para dar sus respuestas. Las frases están ordenadas numéricamente; siga esta numeración al contestar. Lea atentamente cada cuestión y las tres posibles respuestas; así le será más fácil decidir.

Ahora conteste a los ejemplos de práctica; para señalar su respuesta (A, B o C) rellene en la hoja el espacio debajo de la letra correspondiente. Si tiene dudas pregunte al examinador.

### E J E M P L O S

1. Me gusta presenciar una competición deportiva.  
A. Sí      B. A veces      C. No
2. Prefiero las personas:  
A. Reservadas      B. Término medio      C. Que hacen amigos fácilmente.
3. El dinero no hace la felicidad.  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso.
4. «Toro» es > «ternero» como «caballo» es > «  
A. Potro      B. Ternera      C. Yegua

En el último ejemplo se hay una contestación correcta (Potro), pero existen muy pocas cuestiones de este tipo.

Al contestar tenga en cuenta lo siguiente:

- No piense demasiado las cuestiones ni emplee mucho tiempo en decidir. Las frases son muy cortas para darle todos los detalles que Vd. quiera; por ejemplo, se ha puesto «presenciar una competición deportiva», y tal vez a Vd. le guste más el fútbol que el baloncesto; debe contestar pensando en lo que es habitual para Vd. Generalmente se contestan cinco o seis por minuto, y se tarda poco más de media hora para completar toda el Cuadernillo.
- Evite señalar la respuesta «término medio» o equivalente, excepto cuando le sea imposible decidir por las otras («sí», «no» o respuestas extremas); lo corriente es que esto le ocurra sólo cada tres o más cuestiones.
- Procure no dejar ninguna cuestión sin contestar. Es posible que alguna no tenga nada que ver con Vd. (por que no se aplica perfectamente a su caso). Intente elegir la respuesta que vaya mejor con su modo de ser. Tal vez algunas cuestiones le parezcan muy personales; no se preocupe y recuerde que las Hojas de respuestas se guardan como documentos confidenciales y no pueden ser valoradas en una plantilla especial; por otra parte, al obtener los resultados no se consideran las respuestas una a una, sino globalmente.
- Contestar sinceramente. No señale sus respuestas pensando en lo que «es bueno» o «lo que interesa» para impresionar al examinador.

**Espera. No pase a la página siguiente hasta que se lo indiquen.**

1. He comprendido bien las instrucciones para contestar al Cuestionario:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
2. Estoy dispuesto a contestar todas las cuestiones con sinceridad:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
3. ¿Cuál de las siguientes palabras es diferente de las otras dos?:  
A. Único      B. Primero      C. Solo
4. Cuando me encuentro en un espacio pequeño y estrecho (como en un ascensor, lleno de gente), siento una desagradable sensación de encierro:  
A. Nunca      B. Raras veces      C. Ocasionalmente
5. Si sé que el proceso de razonamiento de otra persona es erróneo, acostumbro a:  
A. No hacer nada      B. Trámelo medio      C. Indicarlo
6. Mis ideas parecen estar:  
A. Adelantadas al tiempo actual      B. No estoy seguro      C. Conforme con la época actual
7. Soy algo reactivo a gastar bromas ruidosas y contar historias divertidas:  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
8. Es mejor llegar a viejo que gastarse antes sirviendo a la propia comunidad:  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
9. He participado activamente organizando una asociación, un equipo o un grupo social similar:  
A. Sí, a menudo      B. Ocasionalmente      C. Nunca
10. Suelo ponerme sentimental:  
A. Muy raras veces      B. Algunas veces      C. A menudo
11. Son muy pocos los temas que me molestan fácilmente (o a los que soy susceptible):  
A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
12. Las aptitudes y características heredadas de los padres son más importantes de lo que mucha gente está dispuesta a admitir:  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
13. Las bromas acerca de la muerte son aceptables y no van contra el buen gusto:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
14. Aunque esté entre mucha gente, algunas veces tengo, sin embargo, sentimientos de soledad e inutilidad:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
15. Mi memoria no varía mucho con el paso del tiempo:  
A. Verdadero      B. Algunas veces      C. Falso
16. Creo que es ético quejarse a un empleado o a un jefe si en un restaurante no me sirven bien:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
17. Comparado con otros, he participado en:  
A. Muchas actividades sociales o comunitarias      B. Algunas      C. Muy pocas
18. Cuando hago planes, frecuentemente me gusta dejar algo al azar:  
A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
19. Me siento inquieto como si deseara algo pero no supiera qué:  
A. Muy raras veces      B. Ocasionalmente      C. A menudo

Pase a la página siguiente

20. En las vacaciones me gustaría ir a:
- A. Una localidad turística y bulliciosa      B. Un lugar intermedio      C. Una casa de campo tranquila y fuera de las rutas frecuentadas
21. En una fábrica, sería más interesante encargarse de:
- A. Tarea de tipo técnico      B. No estoy seguro      C. Entrevistas y contratación de personal
22. ¿Cuál de los siguientes números es diferente de los otros dos?
- A. 7      B. 9      C. 13
23. Me sorprende a mí mismo pensando una y otra vez sobre problemas poco importantes, y tengo que hacer un verdadero esfuerzo para quitármelos de la cabeza:
- A. Sí      B. Ocasionalmente      C. No
24. Procuro no decir cosas extrañas que sean embarazosas para otros:
- A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
25. Me gusta mucho gastar bromas que no tengan malicia alguna:
- A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
26. Tengo confianza en:
- A. «Divertista y se finge» como tema para la mayoría de las ocasiones      B. Término medio      C. Un comportamiento correcto y serio en los asuntos diarios
27. La gente emplea demasiado tiempo libre en ayudas a los vecinos y en asuntos de la comunidad:
- A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
28. A veces pienso que no actúo socialmente tan bien como debiera porque no estoy seguro de mí mismo:
- A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
29. Preferiría leer un libro sobre:
- A. Las grandes doctrinas religiosas      B. No estoy seguro      C. Nuestra organización política nacional
30. Dudo de la intención de la gente que es más afable de lo que yo espero:
- A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
31. Me parece que deberían completarse siempre las tareas rutinarias, incluso cuando con un poco de imaginación no parecería necesario completarlas:
- A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
32. Me gusta que me digan la mejor forma de hacer las cosas, en vez de buscarla yo mismo:
- A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
33. Tengo la sensación de que mis amigos no me necesitan tanto como yo a ellos:
- A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
34. Me preocupa cuando la gente piensa mal de mí:
- A. Casi nunca      B. Algunas veces      C. Muy a menudo
35. Para relajarme prefiero:
- A. Deportes o juegos físicos      B. No estoy seguro      C. Una conversación o juego intelectual
36. Creo que los libros son más un entretenimiento que una compañía:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
37. Al desplazarme, comer, trabajar, etc.:
- A. Hago las cosas a golpea, precipitadamente      B. Término medio      C. Sigo deliberadamente un orden sistemático
38. Mis nervios llegan a tal límite que ciertos sonidos (por ejemplo, el chirrido de una puerta) se me hacen insoportables y me producen escalofríos:
- A. A menudo      B. Algunas veces      C. Nunca

Pase a la página siguiente

39. Prefiero leer un libro sobre:  
A. Viajes espaciales      B. No estoy seguro      C. La educación en la familia
40. «Perro» es a «hueso» como «vacas» es a:  
A. Leche      B. Hierba      C. Sal
41. «Perdido» indica mejor que «escondido» el opuesto a «descubierto»:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
42. Si volviera a nacer de nuevo:  
A. Procuraría que mi vida fuera diferente      B. No estoy seguro      C. Desearía que fuese la misma
43. Si tuviera en mis manos un arma cargada, me sentiría intranquilo hasta que la descargara:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
44. Cuando estoy con los amigos y hay una conversación animada:  
A. Prefiero a veces ser un oyente callado y cauto      B. Término medio      C. Hago más sugerencias y observaciones que la mayoría
45. Me gusta estar en un ambiente animado y bullicioso.  
A. Sí      B. Término medio      C. No
46. Cuando hay una serie de reglas establecidas, más que seguir las al pie de la letra las cumplo cuando me convienen personalmente:  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
47. Me gusta conversar con la gente, y rara vez desaprovecho la ocasión de hablar con una persona desconocida:  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
48. Prefiero leer un artículo periodístico sobre:  
A. «Líderes religiosos opinan sobre un crisis común»      B. No estoy seguro      C. «Nuevos avances en los sistemas de producción y mercados»
49. La mayoría de la gente no tiene inconveniente en admitir su culpa, incluso cuando puede librarse echándosela a otros:  
A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
50. Ante una posible actuación de la gente, mi consejo sería:  
A. «Adelante, inténtalo, no te saldrá mal»      B. Término medio      C. «Piénsalo antes, no hagas el ridículo»
51. Me gusta soñar despierto:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
52. Mi estado de ánimo es generalmente bueno, aunque sean muchas las dificultades con que me encuentre:  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
53. Me cuesta bastante dormirme por la noche, preocupado por un incidente desafortunado:  
A. Frecuentemente      B. Ocasionalmente      C. Raras veces
54. He tenido algún accidente o percance porque estaba abstraído en mis pensamientos:  
A. Casi nunca      B. Término medio      C. Varias veces
55. Probablemente mis amigos piensan que es difícil llegar a conocerme a fondo:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
56. Por muy difíciles y desagradables que sean los obstáculos, siempre persevero y me atengo a mis intenciones primeras:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
57. Frecuentemente me siento bastante cansado cuando me levanto por la mañana:  
A. Sí      B. Término medio      C. No

Pase a la página siguiente

58. Con el mismo sueldo, preferiría:  
 A. Ser un investigador químico      B. No estoy seguro      C. Encargarme de los asuntos de un hotel
59. «Negro» es a «gris» como «dolor» es a:  
 A. Herida      B. Pena      C. Pavor
60. «Abril» es a «Marzo» como «Martes» es a:  
 A. Miércoles      B. Viernes      C. Lunes
61. Cuando en mi vida y trabajo tuve que tomar decisiones, nunca me molestó la falta de comprensión por parte de mi familia:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
62. En una ciudad desconocida, preferiría:  
 A. Pasear por cualquier sitio que me gustase      B. No estoy seguro      C. Evitar aquellos lugares considerados como peligrosos
63. Evito cualquier tema embarazoso cuando hablo con personas del otro sexo:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
64. Realmente soy desafortunado en mi trato con la gente:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
65. En el trabajo es sin duda más importante llevarse bien con los superiores que realizar bien las tareas:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
66. En mis relaciones sociales, a veces me siento turbado por un sentimiento de inferioridad que no tiene ningún fundamento real:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
67. Prefiero trabajar:  
 A. Con pocas personas bajo mi mando      B. No estoy seguro      C. En un equipo o comité
68. A ninguna persona le agradaría realmente verme en problemas:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
69. Es más importante para mí:  
 A. Expresarme libremente      B. Término medio      C. Estar en buenas relaciones con los demás
70. Me agrada más un trabajo que me obligue a tomar algunas decisiones difíciles que otro que exija soluciones rápidas y rutinarias:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
71. Cuando una y otra vez pequeñas cosas me salen mal:  
 A. Continúo adelante como de costumbre      B. Término medio      C. Me siento apesadumado
72. En el periódico que suelo leer, me gusta que se trate de:  
 A. Los avances sociales históricos del mundo moderno      B. Término medio      C. Todas las noticias locales
73. Soluciono mejor un problema:  
 A. Estudiándolo ya solo      B. Término medio      C. Discutiéndolo con otros
74. Al planear una excursión con otros:  
 A. Me complace siempre mucho comprometerme en firme      B. Término medio      C. Me gusta reservarme el derecho de cancelar mi asistencia
75. Cuando hay que tomar decisiones rápidas:  
 A. Confío en un razonamiento tranquilo, lógico y objetivo      B. Término medio      C. Me pongo tenso y excitable, incapaz de pensar con claridad
76. A veces tengo recuerdos o pensamientos inútiles que me están dando vueltas en la cabeza:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No

Pase a la página siguiente

77. Ir de un sitio para otro vendiendo cosas o solicitando fondos para una causa en la que yo crea, sería para mí:  
 A. Una tarea bastante agradable      B. Término medio      C. Un trabajo desagradable
78. ¿Cuál de las siguientes palabras es diferente de las otras dos?  
 A. Sabio      B. Atractivo      C. Bondadoso
79. «Estatua» es a «forma» como «canción» es a:  
 A. Belleza      B. Notas      C. Melodía
80. Los cambios de tiempo normalmente no alteran mi eficiencia y estado de humor:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
81. Es más importante:  
 A. Emplear la suavidad en el trato con la gente      B. Término medio      C. Poner en práctica las ideas de uno mismo
82. Casi siempre tengo deseos de más animación y diversión:  
 A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
83. Me gustaría dedicar lo mejor de mi tiempo y energías a:  
 A. Mi hogar y las necesidades auténticas de mis amigos      B. Término medio      C. Pasatiempos sociales y aficiones personales
84. Cuando estoy en compañía de otros me siento un poco torpe y cohibido, y no muestro todo lo que valgo:  
 A. Sí      B. Algunas veces      C. No
85. Si en la calle o en una tienda me mira la gente, me siento un poco incómodo:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
86. Siempre me han interesado los temas de mecánica, por ejemplo los coches y aviones:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
87. Lo que impide a la gente cometer actos deshonestos o criminales es principalmente el miedo a que le «pesquen» a uno:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
88. Es más importante preocuparse por:  
 A. El significado házico de la vida      B. No estoy seguro      C. Lograr unos buenos ingresos para la familia
89. Cuando estoy mucho tiempo sin salir a la calle, al aire libre, me siento antipático y raro:  
 A. Siempre      B. Algunas veces      C. Casi nunca
90. Sentimientos de culpabilidad o remordimiento por cosas insignificantes me hacen sentirme turbado:  
 A. Sí a menudo      B. Algunas veces      C. No
91. Me gustaría más ver:  
 A. Un ingenioso sabroso, comedia o película sobre la sociedad del futuro      B. Término medio      C. Una buena película sobre las duras jornadas de los exploradores
92. Muchas personas me cuentan sus problemas y me piden consejo cuando necesitan alguien con quien hablar:  
 A. Sí      B. Término medio      C. No
93. Si mis amigos no cuentan conmigo en algo que estén haciendo:  
 A. Arme un alboroto      B. Término medio      C. Lo tomo con calma, pensando que tienen sus razones
94. A veces insisto para que mis amigos salgan a divertirse cuando dicen que realmente desean quedarse en casa:  
 A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
95. Nunca he llegado a enfadarme tanto en una discusión que no haya podido controlar mi voz:  
 A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso

Pase a la página siguiente



96. En los viajes, prefiero contemplar el paisaje a charlar con otros viajeros:  
A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso
97. ¿Cuál de las siguientes palabras es diferente de las otras dos?:  
A. Tarárear B. Hablar C. Silbar
98. Me desagrada recibir un «No», aunque sepa que pido algo imposible:  
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
99. Normalmente me molesta más la forma en que la gente dice las cosas que lo que dice:  
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
100. Me resulta embarazoso que estén esperando por mí personas que me prestan un servicio:  
A. Sí B. Término medio C. No
101. Creo que es más importante ser:  
A. Actor B. No estoy seguro C. Constructor de edificios
102. Me parece conveniente organizarse para evitar pérdidas de tiempo entre tareas y tareas:  
A. Sí B. Término medio C. No
103. Algunas veces es difícil expresar mis ideas con palabras y por eso no intervengo en la conversación tan rápidamente como los demás:  
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
104. Cuando deseo dar buena impresión de mi personalidad:  
A. Casi siempre tengo éxito B. Algunas veces lo logro C. Generalmente no estoy seguro de lograrlo
105. Creo que es más interesante ser filósofo que ingeniero mecánico:  
A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso
106. Realmente hay más personas bondadosas que reprensibles:  
A. Sí B. No estoy seguro C. No
107. La gente despreocupada que dice que «las mejores cosas de la vida son gratis», generalmente no ha trabajado mucho para conseguirlas:  
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
108. Se me ocurren ideas originales acerca de todo tipo de cosas, demasiadas para llevarlas a la práctica:  
A. Verdadero B. Algunas veces C. Falso
109. Algunas veces soy tan feliz que me asalta el temor de que mi felicidad no puede durar:  
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
110. Sería mejor que todos cooperasen regularmente en los actos religiosos:  
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
111. Me gusta que mis conocidos me consideren como uno más del grupo:  
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
112. En situaciones desconcertantes suelo excitarme mucho y aturdirme:  
A. Sí B. Término medio C. No
113. En algunos estados de humor, las distracciones y el soñar despierto me impiden fácilmente el trabajo:  
A. Sí B. Término medio C. No
114. No formo inmediatamente juicios de agrado o desagrado acerca de personas que acabo de conocer:  
A. Verdadero B. No estoy seguro C. Falso

**Pase a la página siguiente**

115. Me agradaría más ser:
- A. Gerente de una oficina comercial      B. No estoy seguro      C. Arquitecto
116. «Combinación» es a «amasijos» como «equipo» es a:
- A. Multitud      B. Regimiento      C. Juego
117. Cruzo al otro lado de la calle para evitar encontrarme con aquellas personas a las que no me gusta saludar:
- A. Nunca      B. Raras veces      C. Algunas veces
118. En un día corriente, el número de problemas con los que me enfrento y no puedo resolver por mi mismo es:
- A. Uno, si acaso      B. Término medio      C. Más de media docena
119. Si no estoy de acuerdo con un superior en sus puntos de vista, normalmente:
- A. Me guardo mi opinión para mis adentros      B. No estoy seguro      C. Le digo que mis opiniones son diferentes
120. Sería más interesante la vida de un maestro impresor que la de un publicitario o la de un promotor de negocios:
- A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
121. Cuando hago algo, mi principal preocupación es que:
- A. Sea realmente lo que deseo hacer      B. No estoy seguro      C. Los resultados no perjudiquen a mis compañeros
122. Prefiero tener:
- A. Un círculo amplio de amistades      B. No estoy seguro      C. Pocos amigos, pero de confianza
123. Normalmente, en una reunión:
- A. Estoy al tanto de todo lo que pasa a mi alrededor      B. Término medio      C. Me entiendo en mis propios pensamientos o preocupaciones
124. Me divierte mucho el humor picante y grotesco de algunos programas de televisión:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
125. Suelo ser crítico con el trabajo de los demás:
- A. Sí      B. Ocasionalmente      C. No
126. Si en una reunión se está hablando sin llegar a una conclusión:
- A. Intento que se tome una decisión      B. No estoy seguro      C. Hago lo que es más práctico para mantener la armonía
127. Una persona cuyas ambiciones hieren y dañan a sus amigos íntimos, puede ser sin embargo considerado un ciudadano honesto y normal:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
128. De vez en cuando hay períodos en que me siento desanimado, deprimido o desdichado, sin una razón suficiente:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
129. En mi trabajo, la mayoría de los problemas surgen de personas que:
- A. Están constantemente cambiando métodos que ya marchan bien      B. No estoy seguro      C. Se niegan a utilizar métodos modernos
130. Cuando estoy buscando una dirección en una ciudad desconocida, prefiero:
- A. Preguntar a la gente dónde se encuentra      B. Término medio      C. Utilizar un plano de la ciudad
131. Evito celosamente distraerme y olvidar los detalles:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
132. Cuando tengo mucho trabajo y me meten prisas, sufro algo de indigestión o estreñimiento:
- A. Ocasionalmente      B. Casi nunca      C. Nunca
133. Si alguien me molesta:
- A. Me lo guardo para mis adentros      B. Término medio      C. Tengo que decirselo a otro para desahogarme

Pase a la página siguiente

134. Creo que es más interesante ser agente de seguros que granjero.  
A. Sí B. Término medio C. No
135. «Reloj» es a «tiempo» como «sastre» es a:  
A. Cinta métrica B. Tijeras C. Tela
136. La vida moderna tiene demasiadas frustraciones y limitaciones fastidiosas:  
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
137. Me encuentro dispuesto a enfrentarme con las exigencias de la vida:  
A. Siempre B. Algunas veces C. Casi nunca
138. Honradamente creo que soy más organizado, enérgico y ambicioso que mucha gente que quizá tenga tanto éxito como yo:  
A. Sí B. Algunas veces C. No
139. Suelo hablar con bastante lentitud:  
A. Sí B. Algunas veces C. No
140. Pienso que la mayoría de las novelas y películas deberían ofrecernos una enseñanza moral:  
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
141. Cuando entro en un nuevo grupo, creo que me integro inmediatamente:  
A. Sí B. No estoy seguro C. No
142. Prefiriría leer algo sobre:  
A. Investigaciones acerca de las más antiguas pinturas de la India B. No estoy seguro C. Asesinatos en la India
143. Me gusta planear cuidadosamente el modo de influir en mis compañeros para que me ayuden a conseguir mis metas:  
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
144. Creo que soy más sensible que la mayoría de la gente a los valores artísticos de lo que me rodea:  
A. Sí B. No estoy seguro C. No
145. Mis amigos piensan que soy algo distraído y poco práctico:  
A. Sí B. No estoy seguro C. No
146. Con las personas conocidas, prefiero:  
A. Hablar solamente sobre hechos positivos e impersonales B. Término medio C. Charlar sobre la gente y sus sentimientos
147. Cuando voy a tomar un tren, me encuentro un poco tenso, ansioso o apreturado, aunque sepa que tengo tiempo suficiente:  
A. Sí B. Algunas veces C. No
148. La sociedad debería guiarse más por un pensamiento lógico que por sentimientos o creencias tradicionales:  
A. Sí B. Término medio C. No
149. Cuando hago lo que deseo, observo que generalmente:  
A. Sólo me comprenden los amigos íntimos B. Término medio C. Hago lo que la mayoría piensa que es acertado
150. Algunas personas critican mi sentido de la responsabilidad:  
A. Sí B. No estoy seguro C. No
151. Un accidente que ocurre cerca de mí o incluso una discusión acalorada, a veces me dejan tembloroso y exhausto de modo que no puedo continuar lo que estaba haciendo:  
A. Verdadero B. Término medio C. Falso
152. Observo que mis sentimientos se agitan y me desbordan:  
A. Muy raras veces B. Algunas veces C. A menudo

Pase a la página siguiente

153. Como afición agradable, preferiría pertenecer a:  
A. Un club de fotografía      B. No estoy seguro      C. Una asociación de crítica y debate
154. «Justicia» es a «leyes» como «idea» es a:  
A. Palabras      B. Reflexiones      C. Teorías
155. Me es difícil comprender lo que otras personas intentan decir a causa de su particular utilización de las palabras corrientes:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
156. En un juicio, el fiscal está principalmente interesado en:  
A. Llegar a convencer, sin miramientos personales      B. No estoy seguro      C. Proteger al inocente
157. Algunas veces la gente me ha llamado orgulloso y presumido:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
158. Me gusta actuar a impulsos del momento, aunque esto me traiga dificultades:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
159. Me desagrada en gran manera ver el desorden:  
A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
160. Comenzar conversaciones con extraños:  
A. Me resulta bastante difícil      B. Término medio      C. Nunca me produce la menor preocupación
161. Siempre me divierte ridiculizar a los profesores, jefes o personas «cultas»:  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
162. Generalmente no me desanimo ante las dificultades corrientes:  
A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
163. Estoy más interesado en los valores espirituales y artísticos que en el éxito práctico y económico:  
A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
164. Prefiero leer:  
A. Una buena novela histórica      B. Término medio      C. Un ensayo científico sobre los recursos mundiales de equipos mecánicos
165. Cuando se discute sobre arte, religión o política, raras veces me siento tan afectado o acalorado que se me olviden los buenos modales:  
A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
166. Me gusta intentar resolver los problemas que otros han embrollado:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
167. Cuando no comparto con otro sus puntos de vista sobre aspectos sociales, prefiero:  
A. Buscar la razón básica de nuestras diferencias      B. No estoy seguro      C. Intentar una solución práctica, satisfactoria para ambos
168. La lectura de un libro me da tantas ideas como la discusión de sus principales puntos con otras personas:  
A. Sí      B. Término medio      C. No
169. Si tuviera que definirme, me consideraría una persona:  
A. Despierta y práctica      B. Término medio      C. Más bien señadora
170. Algunas veces mis emociones y sentimientos me dominan:  
A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
171. Me encuentro tan furioso que deseo dar un portazo o romper una ventana:  
A. Muy raramente      B. Algunas veces      C. Bastante frecuentemente

**Pase a la página siguiente**

172. Me gustaría más:
- A. Dirigir los juegos de los niños      B. No estoy seguro      C. Ayudar a un relojero
173. ¿Cuál de las siguientes palabras es diferente de las otras dos?:
- A. Pájaro      B. Perro      C. Vaca
174. Preferiría llevar:
- A. El mismo tipo de vida que abuca llevo      B. No estoy seguro      C. Una vida más segura con menos dificultades
175. Piense que lo más importante de la vida es hacer lo que me gusta:
- A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
176. Al hablar mi voz es:
- A. Fuerte      B. Término medio      C. Suave
177. Se me describe bien como una persona despreocupada, indiferente e impasible:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
178. Siempre examino muy cuidadosamente el estado en que devuelvo o recibo las cosas prestadas:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
179. Cuando estoy en grupos sociales, me turba mi timidez y cortedad:
- A. Nunca      B. Algunas veces      C. A menudo
180. En la televisión, prefiero:
- A. Un buen concierto      B. No estoy seguro      C. Un programa de información práctica sobre nuevos inventos
181. Me irrita la gente que adopta actitudes de superioridad moral:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
182. Prefiero emplear algún tiempo:
- A. En una partida de cartas con un grupo agradable      B. No estoy seguro      C. En una visita a una galería de arte
183. Algunas veces dudo en aplicar mis propias ideas, temiendo que puedan no ser prácticas:
- A. Sí      B. Término medio      C. No
184. Siempre soy cortés y diplomático con las personas poco razonables e imaginativas, y no intento mostrarles su escasa amplitud de miras:
- A. Verdadero      B. Término medio      C. Falso
185. Me gustaría más vivir en una ciudad floreciente y activa que en una tranquila y pequeña localidad rural:
- A. Verdadero      B. No estoy seguro      C. Falso
186. Creo que la gente debería pensárselo más antes de condenar la sabiduría popular del pasado:
- A. Sí      B. No estoy seguro      C. No
187. Creo que no me he saltado ninguna cuestión y he contestado a todas de modo apropiado:
- A. Sí      B. No estoy seguro      C. No

## 13.3. Anexo C Datos personales del trabajador

**DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR**

Nombre y apellidos completos:		
Edad:	Lugar de nacimiento:	
Dirección:	Barrio/vereda:	Municipio:
Cargo:	Área:	Antigüedad laboral en la empresa en meses:
<b>MARCAR CON UNA X</b>		
Estado civil: Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Unión Libre <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/> otro cual: <input type="checkbox"/>		
Grado de instrucción: Secundaria completa <input type="checkbox"/> Secundaria incompleta <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Tecnólogo <input type="checkbox"/>		
Profesional <input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Profesión / especialidad: _____		

**DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR**

Nombre y apellidos completos:		
Edad:	Lugar de nacimiento:	
Dirección:	Barrio/vereda:	Municipio:
Cargo:	Área:	Antigüedad laboral en la empresa en meses:
<b>MARCAR CON UNA X</b>		
Estado civil: Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Unión Libre <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/> otro cual: <input type="checkbox"/>		
Grado de instrucción: Secundaria completa <input type="checkbox"/> Secundaria incompleta <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Tecnólogo <input type="checkbox"/>		
Profesional <input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Profesión / especialidad: _____		

**DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR**

Nombre y apellidos completos:		
Edad:	Lugar de nacimiento:	
Dirección:	Barrio/vereda:	Municipio:
Cargo:	Área:	Antigüedad laboral en la empresa en meses:
<b>MARCAR CON UNA X</b>		
Estado civil: Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Unión Libre <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/> otro cual: <input type="checkbox"/>		
Grado de instrucción: Secundaria completa <input type="checkbox"/> Secundaria incompleta <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Tecnólogo <input type="checkbox"/>		
Profesional <input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Profesión / especialidad: _____		

### 13.4. Anexo D Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

##### IDENTIFICACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES INDIVIDUALES

Usted está invitado a participar en la investigación para Evaluar los factores psicosociales individuales los cuales son las características de personalidad y estilos de afrontamiento.

**Su Objetivo:** Evaluar los factores psicosociales individuales (características de personalidad y estilos de afrontamiento) con el fin de dar cumplimiento a los establecido el artículo 8 literal B de la resolución 2646 de 2008.

Su participación es voluntaria y puede decidir la no participación sin que ello implique ningún tipo de sanción.

**Metodología Empleada:** Si acepta participar, se le pedirá que diligencie algunos cuestionarios que buscan recolectar información, los cuales fueron diseñados por expertos.

**Riesgos:** El hecho de participar en este estudio no implicará ningún tipo de riesgo, al contrario, contribuirá con un proceso de prevención e intervención que busca generar mejoramiento de salud y calidad de vida a usted y al resto de sus compañeros.

**Beneficios Para Usted Y Para La Sociedad:** La información aquí recolectada permitirá conocer los factores psicosociales individuales de la empresa, con el fin de implementar estrategias de intervención enfocadas a mejorar las estrategias de afrontamiento.

**Personas Que Tendrá Acceso A La Información:** La información que usted aportará en los cuestionarios será de manejo total del psicólogo efectuará esta investigación y con fines únicamente de seguridad y salud en el trabajo.

Usted puede realizar las preguntas que desee durante el curso del estudio, si está de acuerdo en participar, firme por favor:

Yo \_\_\_\_\_ Identificado Con C.C.  
\_\_\_\_\_

He leído la hoja de información que se me ha entregado y comprendo que mi participación es voluntaria, por ello:

Si, deseo participar en el estudio \_\_\_\_\_ No, deseo participar en el estudio \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma del trabajador

Fecha: DD. \_\_\_\_ MM. \_\_\_\_ AA. 2018