

**Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de
Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A, en Bogotá**

María Alejandra Fonseca Jimenez CODIGO 86604

Karen Jimena Solano Fernández CODIGO 115269

Fabián Andrés Barragán Galindo CODIGO: 111546

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en:

Gerencia De La Seguridad y Salud En El Trabajo

Especialización En Gerencia De La Seguridad y Salud En El Trabajo

Dirección De Postgrados

Universidad ECCI

Bogotá, Julio de 2022.

DEDICATORIA

Los seres humanos siempre queremos dedicar cada conquista, cada meta o cada sueño que cumplimos y es porque nos sentimos orgullosos de realizar o cumplir una meta más, la cual nos ha tomado tiempo, por la cual hemos sacrificado tal vez muchas cosas pero llega el momento en que decimos que todo valió la pena; es por esto que este proyecto de grado se lo dedicamos principalmente a Dios, a nuestra familia quien siempre nos ha apoyado y motivado para salir adelante y crecer personal y profesionalmente.

AGRADECIMIENTOS

A la empresa TRANSVOLCARGA S.A por permitirnos realizar este estudio y brindarnos las herramientas y tiempo necesario para el desarrollo de este trabajo, porque gracias a ellos pudimos poner en práctica lo que hemos aprendido a lo largo de esta especialización.

A La Universidad ECCI, a nuestros docentes quienes siempre estuvieron allí y nos brindaron todos sus conocimientos para formar nuevos especialistas en Gerencia De La Seguridad y Salud En El Trabajo.

RESUMEN

El presente trabajo se enfocó en los Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A, este estudio se realizó a 30 personas que trabajan directamente en la empresa y se hizo aplicando el cuestionario ISTAS 21 (Instrumento de medición de riesgos psicosociales) versión completa, a través de un formulario de Google y de forma anónima.

Este cuestionario mide 5 dimensiones psicosociales como: exigencias psicológicas, trabajo activo, inseguridad, apoyo social, calidad de liderazgo y doble presencia, además de salud y bienestar que es algo fundamental.

Una vez aplicado el cuestionario, a los 30 trabajadores donde se obtuvo solo 27 respuestas que mostraron que la dimensión uno exigencias psicológicas tiene un riesgo bajo (48%), la dimensión dos Trabajo activo y posibilidades de desarrollo tiene un riesgo medio (44%), la dimensión tres Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo tiene un riesgo bajo (78%), la dimensión cuatro Compensaciones tiene un riesgo bajo (37%) y la dimensión cinco doble presencia tiene un riesgo medio (56%), por lo anterior se pudo concluir que la empresa Transvolcarga no tiene riesgos psicosociales altos en las dimensiones, pero que al analizar las subdimensiones las cuales muestran más detalle se puede observar en algunas de estas riesgos altos como en exigencias psicológicas emocionales (EM), Exigencias psicológicas sensoriales (ES), Influencia (IN), Control sobre el tiempo de trabajo (CT), Claridad de rol (RL) y Estima (ET), para las cuales se generan unas recomendaciones.

Lista de Gráficas

Grafica 1 Imagen de la ubicación	16
Grafica 2 Nivel de riesgo por dimensiones	42
Grafica 3 Nivel de riesgo por subdimensión	43

Lista de Tablas

Tabla 1 Muestra de población.....	39
Tabla 2 Cronograma	40
Tabla 3 Comparación dimensiones.....	41
Tabla 4 Presupuesto recurso	51

Lista de anexos

Anexo 1. Excel cuestionario ISTAS 21- Respuestas, Tabulación y graficas

Tabla de contenido

Introducción	10
1. Título de la investigación.	12
2. Problema de investigación.	12
2.1 Descripción del problema.	12
2.2. Formulación del problema	14
3. Objetivos	14
3.1. Objetivo General.	14
3.2. Objetivos específicos.	14
4. Justificación y delimitación	15
4.1. Justificación	15
4.2. Delimitación	16
4.3. Limitaciones	16
5. Marcos de referencia	17
5.1 Estado del arte	17
5.2 Marco teórico	22
5.2.1 Definición de factores de riesgo psicosociales	22
5.2.1.1 conceptos de riesgo psicosocial (ministerio de trabajo)	22
5.2.2 Antecedentes de factores de riesgo psicosociales	23
5.2.3 Clasificación de riesgos psicosociales	23
Riesgos psicosociales intralaborales:	23
Riesgos psicosociales extralaborales	25
Riesgos psicosociales individuales:	26
5.3 Instrumentos de medición de riesgos psicosociales	26
5.4 Evaluación de consecuencias derivadas de riesgos psicosociales	28
5.5 Definición desempeño laboral	30
6. Marco legal	32
7. Marco metodológico de la investigación	34
Descripción de los instrumentos	35
Población:	38
Análisis de la información	40
8. Resultados y análisis de resultados	41
Análisis de resultados por subdimensiones	43
Discusión	49

9. Análisis Financiero	51
10. Conclusiones	52
11. Recomendaciones	54

Introducción

El presente estudio lleva por título “Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A, en Bogotá”, el cual se pretende identificar la relación entre factores de riesgo psicosocial y su desempeño en los trabajadores de una empresa que ofrece servicios de transporte y carga.

Es importante mencionar que todas las personas trabajamos para poder satisfacer nuestras necesidades básicas el tener alimentación y vivienda y también poder ayudar a satisfacer otras necesidades; por esto es importante que donde se trabaja, la empresa cumpla con todos los requisitos de ley, brindando de esta forma seguridad, confianza y estabilidad, además de que es importante que cuente con condiciones adecuadas para el bienestar de los trabajadores, donde se tenga armonía con el fin de lograr un buen desempeño.

Cabe resaltar que Colombia ha tenido varios procesos de industrialización a nivel global y esto conlleva a que se exijan unos estándares de calidad mas altos, una de las claves que permite alcanzar estos estándares internacionales es cumplir con la normatividad nacional e internacional de seguridad y salud en el trabajo; pero es importante mencionar que, con una mayor productividad, puede aumentar el nivel de estrés de los trabajadores y aumenta la probabilidad de riesgos psicosociales.

Por esta razón y por estudios que se han realizado, Colombia ha empezado a reconocer la presencia de riesgos psicosociales y la afectación que tienen en el desempeño laboral, por esto expidió el Ministerio de la Protección Social, la 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”, posterior a

esta resolución Colombia ha sacado más normas para regular y darle la importancia que merece a los riesgos psicosociales.

Cumpliendo con la normatividad, además de lo importante que es este tema para la empresa TRANSVOLCARGA S,A se aplica el formulario (SUSESO / ISTAS 21, versión completa) para determinar componentes de peligro psicosocial, partiendo del bienestar personal y las 5 dimensiones, además de un análisis a detalle de las 19 subdimensiones, donde se realizaron 135 preguntas las cuales requerían de una hora para responder y al ser tan extenso el cuestionario afectaba su jornada laboral esa fue una limitante en el aplicativo.

1. Título de la investigación.

Factores de Riesgos Psicosocial y su relación con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A, en Bogotá

2. Problema de investigación.

2.1 Descripción del problema.

Las empresas están en evolución constante en un mundo globalizado en el que para ser competitivo se debe adaptar al cambio, la gestión del personal es uno de los aspectos que ha sufrido más cambios, ya que las necesidades que motivan a las personas son cambiantes y retener talentos y que tengan un desempeño de acuerdo al esperado por las empresas, va más allá de un reconocimiento económico, implica también una gestión adecuada de los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos, tanto a nivel intralaboral como extralaboral.

Los Factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales tienen un impacto sobre el nivel de desempeño de los mismos, representan pérdidas económicas para las compañías por rotación de personal, ausentismo, bajo desempeño laboral. Sin contar los casos en los cuales se puede convertir en una enfermedad laboral, que se traduciría en demandas para la compañía por no haber hecho una identificación y gestión oportuna.

Además de ser necesario el análisis y mitigación de los factores de riesgo psicosocial, es un requisito legal para las organizaciones, de acuerdo al artículo publicado por el periódico portafolio en enero de 2022, se mencionan las sanciones que pueden llegar hasta los 500 salarios mínimos legales vigentes a las empresas que no den cumplimiento a la resolución 2404 de 2019, referente a la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual proporciona una guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.

De acuerdo a un estudio realizado por el Oracle y Workplace Intelligence a 14.000 trabajadores, se concluyó que el 80% había visto afectada su vida en forma negativa en el año 2021 a causa de la pandemia y dentro de las principales causas está el empeoramiento en su salud mental (28%) y la falta de motivación profesional (23%).

Más allá de las sanciones los empleadores deberían interesarse por saber cómo están sus trabajadores, es por eso que nuestro problema de investigación se enfocó en la influencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el desempeño laboral del personal de la empresa de transporte de carga Transvolcarga S.A, con sede en Bogotá, en la cual realizaremos la investigación a una muestra de 30 trabajadores que corresponde al personal contratado de forma directa con la transportadora, de acuerdo a la información suministrada por la misma, no se han realizado ninguna aplicación de batería de riesgo psicosocial, sin embargo se evidencian bajo rendimiento laboral con lo cual podría pensarse que hay incidencia de factores de riesgo psicosocial presente que requieren ser identificados y tratados, a continuación se presentan algunos datos estadísticos suministrados por la empresa y con los cuales se pretende evaluar la incidencia de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores:

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	TOTAL
Total Trabajadores Mes	27	29	30	28	29	27	28
Σ de días Ausentes	20	24	23	25	26	28	24
PORCENTAJE	3%	3%	4%	4%	4%	4%	4%
fuentes: Elaboracion propia							

De acuerdo a la información suministrada por la empresa, el ausentismo registrado en promedio en el segundo semestre del 2021: fue del 4 %, con un promedio de 24 días ausentes mensuales, margen alto respecto al número de trabajadores, de este total el 65% representado en incapacidades, 10% en permisos no remunerados y un 25% de ausencias sin justificación las cuales se han registrado como calamidad y como faltante injustificado para proceso disciplinario.

Respecto al resultado de las evaluaciones de desempeño, son evaluadas de forma semestral, el promedio de la última evaluación general estuvo sobre 4.1, sin embargo en el ítem evaluado que

refleja conocimiento y productividad, se obtuvo un promedio de 3.8 y 3.7 respectivamente, lo cual muestra un bajo desempeño de acuerdo a lo esperado por las directivas por la organización. Finalmente, otro aspecto revisado fue la rotación de personal que de acuerdo a lo informado por las directivas aumento para el 2021 en un 3% respecto al año anterior.

2.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los Factores de Riesgos Psicosocial y cómo influye en el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A, en Bogotá?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General.

Establecer los Factores de Riesgos Psicosocial del personal y analizar cómo influyen en su desempeño laboral en la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A.

3.2. Objetivos específicos.

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A.

Evaluar la influencia de los factores de riesgo psicosocial con el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A.

Plantear estrategias que mitiguen los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño del personal de la empresa de Transporte de carga TRANSVOLCARGA S.A.

4. Justificación y delimitación

4.1. Justificación

La empresa Transvolcarga S.A es una empresa que presta servicios de transporte donde se transporta todo tipo de mercancías y productos de generadores de carga a nivel nacional en todos los canales de distribución, carga masiva, semi masiva, contenedores y transporte urbano; la empresa actualmente no cuenta con un estudio de factores de riesgos psicosociales y esto es necesario ya que la Resolución 2646 de 2008 obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones, en la cual deben “establecer disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”

Los riesgos psicosociales que pueden tener los trabajadores y que son los más frecuentes es la carga laboral, la presión económica, la falta de reconocimiento a la labor realizada, exceso de horas extras, con case a esto las afectaciones que se generan son irremediables para un trabajador dado a que se perjudicado tanto de manera individual como colectiva y que la empresa hasta el momento no se ha interesado en estos factores de riesgo que pueden tener sus empleados y que por esta razón su desempeño, creatividad, entusiasmo generan un bajo rendimiento y poco sentido de pertenecía y es necesaria realizar una intervención para que se pueda potencializar los rendimientos y esto traiga beneficio para todos.

Beneficios a corto plazo: La empresa obtiene un diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales presentes en sus trabajadores, además de dar cumplimiento a la resolución 2404 de 2019, respecto a la intervención en riesgo psicosocial.

Beneficios a mediano plazo: La empresa evaluará los factores de riesgo encontrados y el nivel de impacto en desempeño de sus trabajadores, desarrollando estrategias de mitigación acordes a la problemática que se evidencie.

Beneficios a largo plazo: Al disminuir, mitigar y controlar los factores de riesgos psicosociales productos del estudio realizado, mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.

4.2. Delimitación

Este trabajo de grado va enfocado en los 30 empleados directos de la empresa tanto de la parte administrativa como operativa de TRANSVOLCARGA SA que se ubica en la ciudad de Bogotá en la dirección Av Boyaca N° 64 C 11



Grafica 1 Imagen de la ubicación

Imagen tomada de Google Maps

4.3. Limitaciones

Aprobación de recursos por parte de las directivas de la empresa para invertir en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Compromiso por parte de las directivas en la implementación de estrategias de mitigación para los factores de riesgo psicosocial encontrados en la empresa TRANSVOLCARGA SA

5. Marcos de referencia

5.1 Estado del arte

Dentro de las investigaciones revisadas sobre el riesgo psicosocial y su incidencia en el desempeño de las personas encontramos que han sido relacionados con aspectos como estrés, rotación, ausentismo, pero que a la larga tiene implicaciones en el desempeño laboral de los trabajadores que es nuestro caso de estudio.

Según el (Comité Mixto OIT / OMS, 1984 en un estudio realizado a diversas empresas de américa latina, identifico los siguientes factores con una mayor incidencia en el desempeño laboral: doble presencia 32%, exigencias psicosociales 27%, condiciones de trabajo 23% y 18 carga de trabajo. La herramienta usada fue ISTAS21 que fue diseñada por el instituto sindical de trabajo, ambiente y salud (2002).

De acuerdo a Pozo, C. (2018), en su tesis de identificación de factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral para el cual aplico también un cuestionario ISTAS 21 (instrumento de medición de riesgos psicosociales) y lo relación con el indicador de rotación de personal, en su análisis concluye que los factores de riesgo psicosocial : exigencias psicológicas emocionales, inseguridad y estima tiene mayor incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores y esto afecta de forma directa el margen de rotación de personal en la empresa estudiada, las exigencias emocionales según el autor hace referencia a la vinculación de los sentimientos con el desarrollo diario de las actividades, la inseguridad respecto a cambios en horarios, condiciones salariales, y por último la

estima en la que los empleados tienen la apreciación de que realizan un esfuerzo elevado con un bajo nivel de recompensas.

Así mismo Carrillo, M., (2015), estudio esta relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral con el uso del cuestionario ISTAS21, pero en su caso realizó una comparación con una evaluación 90° realizada por los trabajadores por parte de su jefe inmediato, tiende a ser subjetiva porque solo se tiene en cuenta la opinión de una persona.

Para Rodríguez, R.(2020), en su investigación menciona que los cuestionarios para identificar factores de riesgo psicosocial tienen cierto nivel de sesgo, para lo cual propone el uso de tecnología en este caso cámaras en el momento de las entrevistas y aplicación de cuestionarios, lo cual según su estudio aportaría en la identificación de emociones de manera que no sea un método intrusivo, con ayuda de la inteligencia artificial permitiendo un análisis que genera indicadores que respaldan la evaluación de riesgo psicosocial.

Por su parte Ávila, C., Y Rojas, J., Y Santos, L. (2018). Realiza un estudio de riesgo psicosocial enfocado al área comercial, teniendo en cuenta que la empresa a la cual estamos aplicando la investigación tiene un alto nivel comercial, evidenciamos en este estudio aportes importantes como la relación del estrés con factor de riesgo psicosocial, donde la medición del desempeño de los trabajadores está ligada al cumplimiento de metas y esto genera un estrés que afecta de forma negativa el desempeño.

Mora, J., Y Mariscal, Z., (2019), realizó un análisis de la correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el cual pretendía demostrar su nivel de incidencia, de hecho el autor cita La teoría de las expectativas (Álvarez, Londoño, Posada, y Jáuregui, 2016: 93; Posada y Trujillo, 2016: 151; Vaca, 2017: 103) y menciona un argumento importante y es que explica cómo los trabajadores que no están satisfechos en sus trabajos, simplemente hacen lo mínimo para mantenerse, y esto plantea claramente cómo incide esto como factor determinante en el desempeño

laboral. Sum, M., (2015), también enfocó su investigación en relacionar la motivación con el desempeño, en este comprobó mediante una prueba psicométrica el nivel de motivación y una escala de Likert para determinar el nivel de desempeño, concluyendo que tienen una relación directamente proporcional en niveles altos.

Zambrano, E., (2014), Realizo en su trabajo de investigación realizó una encuesta a 257 trabajadores para identificar los factores de riesgo psicosocial con mayor impacto en los trabajadores, en el cual se evidencio que hay una percepción de bajo reconocimiento, donde siente que sus opiniones no son tenidas en cuenta esto enfoque se relaciona con el estudio de Pozo, C. (2018) quien menciona la estima como una dimensión que tuvo un impacto negativo en el desempeño laboral.

De acuerdo con López, A., (2009), los factores de riesgo psicosocial tienen alta incidencia en el estrés laboral que conduce a un bajo desempeño laboral, por los efectos físicos y psicológicos que genera en las personas, Jhayya, R., (2015), también hizo un estudio descriptivo por medio del cuestionario istas21, cuyos resultados mencionan al estrés e inseguridad como aspectos desencadenantes de riesgo psicosocial y que afectan de forma directa el desempeño de los trabajadores.

Quispez Herrera, C. M. (2016). También busca en su estudio identificar los factores de riesgo psicosocial de mayor incidencia en el desempeño laboral, por medio de la herramienta ista21, la cual también concluyo que las exigencias psicológicas, la inseguridad, apoyo social, doble presencia y estima tenían el mayor impacto en el desempeño laboral, en este análisis se evidencian 2 nuevos aspectos el apoyo social que hace referencia a los recursos con los que cuentan las persona y su familia en un momento de crisis y la doble presencia se define como la doble jornada, la que desarrollan en sus trabajos con la del trabajo familiar doméstico.

Pulido, E. G. (2015) Muestra los estudios realizados en Colombia sobre estudios de riesgo psicosocial en el trabajo, una recopilación desde el 2004, nos presenta una descripción d diferentes

temas de investigación relacionado con riesgo psicosocial, basado en 52 artículos, el resultado del estudio permitió evidenciar que hay una falta investigación a nivel extralaboral, el acoso laboral y el síndrome burnout.

Giner Alegría, C.A. (2012) expone que, “la evaluación de los riesgos Psicosociales; se estima como un proceso encaminado a evaluar la magnitud de los riesgos que no se han podido evitar, obteniendo la información importante para poder tomar las medidas preventivas”. Es decir que enfatiza la importancia de la aplicación de este instrumento para establecer estrategias de intervención acordes a los factores riesgos identificados, entendiendo que todas las organizaciones son sujeto de riesgos con una alta posibilidad de afectar la salud mental del empleado por sus condiciones organizacionales

Serrat, M. A. (2014) revela como el entorno empresarial puede perturbar el estado físico, como psicosocial del empleado y del propio ambiente organizacional, haciendo aflorar las consecuencias más negativas del fenómeno del absentismo laboral. Enfocándose en indagar y explorar el núcleo y el entorno de la organización, los accidentes que se generan, las enfermedades causadas por el trabajo, el malestar organizacional, donde surgen nuevas fuentes de nocividad, conflicto, violencia, riesgos físicos y psicosociales.

Rubio, N. y Luna, J. E. (2014) con relación al análisis del desempeño bajo la aplicación de cuestionarios y ficha sociodemográfica “que conforman la batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales intralaborales, y extralaborales, y evaluación de estrés” (Melía, y otros, 2019). Estableciendo que “la evaluación de las condiciones de trabajo psicosociales en las empresas, con un instrumento universal” (Melía, y otros, 2019) y recomendando complementar estas evaluaciones con métodos cualitativos.

Cólica, P.R. (2017) identifico las causas y las condiciones nocivas que producen el trabajo crónico, generando alteraciones psicopatológicas a causa del agotamiento físico y emocional.

Destacando “el estrés laboral y el Síndrome de Burnout” (Jímenez & Báez león, 2010) como factores inherentes a las tareas laborales que afectan severamente la salud, esto implica un cambio hacia la mirada en prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades que tienen relación con el estrés.

Castellanos, Y.M. y Cabrera, L.M. (2016) explica como los factores Psicolaborales influyen en la alta accidentalidad y enfermedad laboral; “también es importante resaltar la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” (Melía, y otros, 2019). Ya que las identificaciones de aquellos riesgos pueden alcanzar a ser nocivos en la salud de los empleados, causando enfermedades como el estrés o enfermedades a largo plazo cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, endocrinológicas, musculo esqueléticos y mentales. “Que son consecuencia de malas condiciones de trabajo y una deficiente administración organizacional” (Melía, y otros, 2019). “Desde la aplicación de los instrumentos de evaluación y los resultados obtenidos se da la solución a esta problemática de origen psicosocial e influyen en el mejoramiento de los procesos, creando ambientes de trabajo agradables para los empleados” (Melía, y otros, 2019)

5.2 Marco teórico

5.2.1 Definición de factores de riesgo psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial se definen como condiciones del entorno laboral y que tienen la capacidad de afectar el desarrollo del trabajador por afectaciones físicas, mentales y sociales. Moreno,B (2011).

5.2.1.1 conceptos de riesgo psicosocial (ministerio de trabajo)

Acoso laboral: Hostigamiento psicológico que se da en el ámbito laboral que se presentan de forma reiterativa y prolongada.

Acoso sexual: Comportamiento de naturaleza sexual que tenga como fin atenta contra la dignidad de una persona.

Carga de trabajo: Grado de esfuerzo que exige una actividad laboral.

Condición de trabajo: Aspectos ambientales, tecnológicos, organizaciones que afectan el desarrollo de las funciones del trabajador.

Cuestionario de factores psicosociales: Instrumento que permite obtener un dato cuantitativo de la presencia de riesgo psicosociales.

Riesgo Psicosocial: Posibilidad de sufrir un daño derivado de las condiciones presentes en el trabajo directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea.

5.2.2 Antecedentes de factores de riesgo psicosociales

Históricamente en enfoque de tratamiento se ha centrado en los riesgos físicos, químicos y ambientales, de acuerdo a Moreno. (2011). Las primeras referencias al respecto aparecieron en el año 1984, publicada por la organización internacional del trabajo, el cual se titula, factores de riesgo psicosocial en el trabajo, en este se enfoca en las consecuencias reales que estos pueden generar, denota la dificultad de análisis, dado que las expectativas y percepciones de los trabajadores abarcan muchos aspectos, para ese momento se enlistaban entre los factores de riesgo psicosocial; sobrecarga laboral, falta de control, conflicto de autoridad, desigualdad en salario, inseguridad en el trabajo, problemas en las relaciones laborales y el trabajo por turnos.

5.2.3 Clasificación de riesgos psicosociales

Según la resolución 2646 de 2008 los riesgos psicosociales se clasifican en tres grandes categorías: Riesgos psicosociales intralaborales, Riesgos psicosociales extralaborales y Riesgos psicosociales individuales, a continuación, describiremos brevemente cada aspecto de acuerdo al libro de Torres Campuzano, J. M. y Llorca-Rubio, J. L. (2020). Factores psicosociales laborales: una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales.

Riesgos psicosociales intralaborales:

- a) **Gestión organizacional:** Se refiere a la administración de recurso humano, basado en el estilo de liderazgo, formas de pago y contratación, define de cierta forma el estilo de la organización y marca la pauta inicial que puede afectar otros aspectos.
- b) **Características de la organización del trabajo:** ligada a la gestión organizacional, básicamente se define como demanda cualitativa y cuantitativa que tiene la labor que desarrollan las personas, integrando los recursos físicos, tecnológicos con los procedimientos establecidos que permitan la realización en condiciones óptimas.

- c) Características del grupo social de trabajo: Es el clima organizacional que tenga la empresa y el favorecimiento de las interacciones humanas, en estudios realizados se demuestra una relación directa de este aspecto con la productividad de las personas.
- d) Condiciones de la tarea: relacionadas con la demanda mental o de otra índole que requiere la tarea, está basada las especificaciones del puesto y la posición que asume dentro de la misma.
- e) Carga física: comprende el esfuerzo fisiológico para la realización de una tarea en términos de postura, fuerza, movimiento, entre otros.
- f) Condiciones del medio ambiente: Aspecto físico que adapta la persona a su puesto de trabajo como temas de iluminación, temperatura, ruido, son aspectos que tienen una alta incidencia en el desempeño.
- g) Interfaz persona- tarea: implica ajustar las características de la persona al puesto de trabajo, garantizando que cuente con las habilidades mínimas para el desarrollo de la misma.
- h) Jornada de trabajo: evalúa la cantidad de horas, horarios, tiempos de descanso y frecuencia de los mismos, basados en un requisito legal para cada país pero según el autor de libro tiene incidencias en la relación trabajo- familia, que a la larga tendría impacto en el desempeño de los mismos.
- i) Número de trabajadores: el autor lo enfoca en que haya el número de personas suficientes para el desarrollo de las tareas asignadas, ya que esto genera equidad en el desarrollo de estas.

- j) Tipos de beneficios: Se refiere a los programas recreativos y de bienestar implementados por las compañías, quienes en muchos casos ligan esta responsabilidad en las cajas de compensación.
- k) Programas de capacitación: Incluida en la gestión organizacional, incluye capacitación vista como inversión para mejorar el desempeño de los trabajadores, en aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo, que favorece la reducción de accidentes, dado los lineamientos de autocuidado, para el caso de riesgo psicosocial permite desarrollar técnicas de afrontamiento que hagan frente a la presencia de estos factores.

Riesgos psicosociales extralaborales

De acuerdo con la revisión de las investigaciones realizadas, se evidencia una menor investigación e importancia en este tema, por tratarse de aspectos que están fuera del horario laboral, sin embargo, en los diversos estudios revisados se ha obtenido evidencia del nivel de impacto que tiene sobre el desempeño laboral. A continuación, se explica de forma breve, los aspectos a tener en cuenta en esta categoría:

- a) Utilización de tiempo libre: hace referencia a las actividades realizadas por las personas para disfrute personal y colectivo.
- b) Tiempo de desplazamiento: En los estudios revisados se evidencia que este aspecto tiene alto nivel de impacto en el desempeño y en la reducción de disfrute en la utilización del tiempo libre, este aspecto también va muy ligado al medio de transporte usado.
- c) Pertenencia a redes de apoyo social: Los seres humanos son sociales y esto conlleva a que se espere recibir ayuda de sus grupos sociales.

- d) Características de la vivienda: relacionada con las condiciones propias de la vivienda, estrato, acceso a servicios, vivienda propia, arrendada.
- e) Accesos a servicios de salud: implica que todas las personas lleguen al ideal de contar con buena salud y equitativa en atención respecto a las demás personas.

Riesgos psicosociales individuales:

- a) Caracterización sociodemográfica: se basa en una recolección de información que genere un estadístico que permite analizar el nivel de afectación que tendría cada uno de los riesgos psicosociales presentes.
- b) Características de personalidad: existen diversas herramientas que permiten conocer las características propias de las personas y de esta forma entender su comportamiento dentro de la organización.
- c) Condiciones de salud de los trabajadores: las compañías deben garantizar que los trabajadores se encuentren en condiciones de salud óptimas para el desarrollo de su tarea por medio de la realización de exámenes médicos de ingreso y periódicos.

5.3 Instrumentos de medición de riesgos psicosociales

5.3.1 ISTAS 21

Es un método para medir los factores de riesgo psicosocial, a través de una metodología participativa. El cuestionario consta de 89 preguntas, la cual posee 5 dimensiones generales que se detallaran a continuación:

5.3.2 Exigencias psicológicas en el trabajo

A su vez se clasifican en cuantitativas, cualitativas y emocionales, las exigencias cuantitativas hacen referencia al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo, en cuanto al cualitativo es el que implica transferencia de emociones, las personas que tienen contacto directo con clientes y por último la exigencia emocional va enfocada a las personas que por la naturaleza de su cargo tienen un alto contacto con los sentimientos y emociones de otras personas, ejemplo los docentes quienes tienen que separar el tema emocional, pero viven en constante exposición a al tema emocional. (Moncada, C. Llorens, T. S. Kristensen (2004).

5.3.3 Apoyo social:

Hace referencia a la cantidad y calidad de apoyo social que reciben los trabajadores por parte de sus compañeros y superiores, o su percepción de esta.

5.3.4 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Esta dimensión hace énfasis en las posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo, sentido de trabajo e integración con la empresa. También la influencia que es el nivel de autonomía que tiene en el desarrollo de su trabajo.

5.3.5 Compensaciones

Dentro de esta dimensión se encuentra la estima y las inseguridades, la primera es el bajo reconocimiento respecto a la percepción de esfuerzo que se realiza, las inseguridades en cambio están ligadas a el tipo de contratación y las características puntuales del trabajo.

5.3.6 Doble presencia

Esta dimensión está enfocada en las mujeres trabajadoras que deben buscar responde en el ámbito productivo y el familiar doméstico. Lo anterior implica una doble carga de trabajo y repercusiones en los factores de riesgo psicosocial.

5.4 Evaluación de consecuencias derivadas de riesgos psicosociales

De acuerdo con Villagrán, S., y Vasconcelos, M., y Espinoza, J. (2020), la exposición a factores de riesgo psicosocial trae las consecuencias que se detallan a continuación:

5.4.1 Burnout o síndrome de quemarse en el trabajo

Cuando se observa agotamiento del trabajador y bajo realización personal dentro de la empresa, suele ocurrir cuando las tareas están relacionadas con el servicio a los demás. Villagrán, S., y Vasconcelos, M., y Espinoza, J. (2020). También se ha catalogado como un estado crónico de estrés laboral que afecta rasgos de autoestima del trabajador. Para la OMS, se convierte en un aislamiento en conjunto con sentimientos de tristeza y negatividad que afecta de forma negativa el rendimiento.

5.4.2 Karijisatsu

Condiciones de sobre exigencia laboral y agobios que los pueden llevar al suicidio. Villagrán, S., y Vasconcelos, M., y Espinoza, J. (2020).

5.4.3 Presentismo

El trabajador se presenta al trabajo, pero no sea desempeña de manera óptima, por motivos de salud física o emocional. Villagrán, S., y Vasconcelos, M., y Espinoza, J. (2020).

5.4.4 Estrés laboral

De acuerdo con la organización mundial de la salud se refiere a las situaciones que afectan a un trabajador que sobrepasan sus conocimientos y habilidades para desempeñarse de una manera óptima. Pastrana N, (2009) lo definen como un estado de fatiga física y psicológica de una persona, la cual es generada por exceso de trabajo, desordenes emocionales, ansiedad, miedo, entre otros.

5.4.5 Karoshi

Fenómeno con más presencia en países como Japón, donde el sobre carga laboral, sin tiempos de descanso puede llevarlos a la muerte. Por lo general está dada por extensas jornadas de trabajo, promedio 65 horas semanales, con poco tiempo de vacaciones, lo cual les genera complicaciones graves de salud, llevándolos a la muerte, Villagrán, S., y Vasconcelos, M., y Espinoza, J. (2020).

5.4.6 Adicción al trabajo

Se refiere a un desequilibrio, entre la relación de trabajo – familia provocada por el empleado que tiene niveles insanos de involucramiento con su actividad. Villagrán, S., y Vasconcelos, M., y Espinoza, J. (2020), se suele justificar como responsabilidad y dedicación a su trabajo con un sacrificio de vida personal y familiar.

5.4.7 Tecno adicción

Factor común en la actualidad que se relaciona con el uso excesivo de tecnología que afecta las relaciones interpersonales. Villagrán, S., y Vasconcelos, M., y Espinoza, J. (2020), este fenómeno se evidencia con mayor frecuencia en las personas jóvenes.

5.4.8 Mobbing

Daño voluntario por parte una o varias personas, hacia uno o varios trabajadores de forma física, psicológica, sexual, con el objetivo de eliminarlos de la compañía. La OMS nos da una idea un poco más clara que la relaciona con el acoso laboral que pretende infundir miedo, depresión al punto de llevar a la persona a renunciar a su trabajo.

5.5 Definición desempeño laboral

Según Chiavenato (2000) “Define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. Por su parte Stone (1994) “Definió el desempeño laboral como la forma en que los empleados trabajan para alcanzar las metas comunes de forma eficiente y sujetos a unas reglas previamente establecidas”.

En las definiciones citas, podemos encontrar una relación y es que se pretende el logro de objetivos con los cuales se mide de una persona es óptimo o está de acuerdo a lo esperado, pero el cumplimiento de las metas , está ligado a entorno en que se desarrolla el trabajador, de acuerdo a lo que vimos no solo a nivel intralaboral, sino que los aspectos extralaborales e individuales afectan de forma significativa en el desempeño, si bien en algunos casos no genere una enfermedad laboral asociada, si se ve reflejado en el desempeño de los trabajadores, lo que se traduciría en pérdidas económicas.

Finalmente encontramos puntos en común en los estudios realizados en este tema que nos serán útiles al momento de validar los resultados de la aplicación del instrumento en la empresa seleccionada. Por ejemplo, un punto inicial es la poca investigación en aspectos extralaborales, las dimensiones más comunes en los resultados de los estudios se enfocan en la estima y la seguridad, eso refleja que las mayorías de las personas de los estudios tienen una percepción de

que no reciben el reconocimiento suficiente para el esfuerzo que realizan. Por otro lado el tema de seguridad está relacionado con la estabilidad, la cual es baja dado que las empresas cada vez más optan por tipos de contrato que no les implique un vínculo laboral directo, o por un tiempo indefinido, esto genera en los trabajadores incertidumbre y afecta negativamente su desempeño.

El estudio de caso nos parece pertinente, ya que en su mayoría se ha investigado como los factores de riesgo psicosocial afectan la salud, pero no se ha relacionado como afecta el desempeño de las personas, lo cual podría ser una razón por la cual no se le ha dado la importancia del caso.

6. Marco legal

Dentro de la normatividad aplicable a riesgo psicosocial la investigación se basará en las siguientes:

6.1 Resolución 2404 de 2019

Se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. (Ministerio del Trabajo, 2019).

Para nuestro caso de estudio haremos referencia al artículo 4 “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, donde se mencionan los instrumentos usados para detecta presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, dentro de los elementos se encuentra: cuestionario de riesgo psicosocial intralaborales y extralaboral, cuestionario para evaluar el estrés y fichas generales de datos sociodemográficos y ocupacionales.

6.2 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. (Ministerio de la protección social, 2018).

Se hará referencia a los siguientes artículos citados a continuación, extraídos de la página de ministerio de protección social.

Artículo 5, Factores de riesgos psicosocial externa, interna y del individuo y la dinámica de influencia en el desempeño de las personas. (Ministerio de la protección social, 2018).

Artículo 7. El cual especifica los factores extralaborales mínimos que se deben tener de los trabajadores, entre los cuales están; utilización de tiempo libre, tiempos de desplazamiento, medios de transporte, apoyo social, características de la vivienda y accesos a servicios de salud. Ministerio de la protección social, 2018).

Artículo 12, Que no habla sobre el seguimiento de los factores de riesgo psicosocial, basado en analizar los resultados obtenidos del instrumento utilizado, para diseñar e implementar programas de prevención.

Artículo 15, Relacionado con las acciones de las ARL en relación a los factores de riesgo psicosocial, quienes además de prestar asesoría técnica, deben realizar las acciones de rehabilitación psicosocial.

6.3 Decreto 1072 de 2015

En el cual se revisó CAPITULO 6, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, enfocado en la identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos dentro de los cuales se encuentran los factores de riesgo psicosocial.

7. Marco metodológico de la investigación

Paradigma: EMPÍRICO ANALÍTICO/CUANTITATIVO: Se usará un paradigma cuantitativo con una orientación reduccionista.

Tipo de estudio: Cuantitativo

Método: Estudios Explicativos: Este tipo de estudio busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto, dado los objetivos planteados de planteo este método.

La metodología utilizada es de tipo cuantitativo, porque se utiliza para demostrar el comportamiento de las variables involucradas, la correlación y análisis de datos para contestar preguntas planteadas a través de una encuesta aplicada, donde se utiliza la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento, citado por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Fases

Fase 1: Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales

Para cumplir con este primer objetivo donde se identificaron los factores de riesgo psicosocial, se realizó la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión completa, a través de un formulario de Google, donde se aplicaron todas las dimensiones de la guía y a través de un análisis estadístico realizado en la herramienta Excel, se pudieron identificar los riesgos psicosociales.

Fase 2: Evaluación de la influencia de los factores de riesgo psicosocial con el desempeño.

Para cumplir con este objetivo se realizó el análisis estadístico, teniendo en cuenta los subdimensiones de la guía SUSESO/ISTAS 21 versión completa, donde se obtuvieron porcentajes y rangos con los siguientes criterios de valoración: Bajo, Medio y Alto

Fase 3: Análisis y Diseño de las estrategias de intervención

Para cumplir con el tercer objetivo se establecieron estrategias de intervención, teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de la guía SUSESO/ISTAS 21, además de la normatividad colombiana vigente.

Descripcion de los instrumentos

El cuestionario que se aplicara es el SUSESO/ISTAS 21 versión completa, está diseñado para ser aplicado como herramienta de medición, prevención, intervención, en riesgo psicosocial y posee 5 grandes dimensiones y 19 subdimensiones, las cuales se muestran a continuación:

- A. Primera Dimensión (Exigencias psicológicas (D1)): Esta dimensión tiene 5 subdimensiones
 - 1. Exigencias psicológicas cuantitativas (CU)
 - 2. Exigencias psicológicas cognitivas (CO)
 - 3. Exigencias psicológicas emocionales (EM)
 - 4. Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE)
 - 5. Exigencias psicológicas sensoriales (ES)

- B. Segunda Dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades (D2): Esta dimensión tiene 5 subdimensiones
 - 1. Influencia (IN)
 - 2. Control sobre los tiempos de trabajo (CT)
 - 3. Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD)
 - 4. Sentido del trabajo (ST)
 - 5. Integración en la empresa (IE)

- C. Tercera Dimensión: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (D3): Esta dimensión tiene 5 subdimensiones
 - 1. Claridad de rol (RL)
 - 2. Conflicto de rol (CR)
 - 3. Calidad de liderazgo (CL)
 - 4. Calidad de la relación con superiores (RS)
 - 5. Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC)

- D. Cuarta Dimensión: Compensaciones (D4): Esta dimensión tiene 3 subdimensiones
 - 1. Estima (ET)
 - 2. Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC)
 - 3. Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT)

- E. Quinta Dimensión: Doble presencia (D5) Esta dimensión tiene 1 subdimensión

1. Preocupación por tareas domésticas (DP)

Además de estas dimensiones también se realizan preguntas de salud y bienestar personal para conocer en qué condiciones se encuentran los trabajadores, esto es denominado en la guía ISTAS 21 como una selección general, donde también se pregunta sobre el trabajo actual, el salario y que son variables importantes que se necesitan para hacer un análisis del riesgo psicosocial.

Técnica para recolección de información:

Para aplicar el cuestionario ISTAS21 versión completa se realizará por medio de un formulario de Google, de esta manera se recopilará la información que necesitamos en un Excel, lo cual permitirá generar una estadística de forma directa, que favorece la consolidación y posterior análisis de la información.

En total se aplicarán 135 preguntas, no se preguntarán datos demográficos como sexo y edad, esto debido a que los resultados serán anónimamente por seguridad de la información, transparencia y con el fin de que los trabajadores respondan sinceramente cada pregunta, sin pensar que puedan llegar a tener algún tipo de problema.

Las respuestas del cuestionario son de opción múltiple, esto con el fin de que no se confundan en el momento de dar una respuesta de 0 a 4 y además que nos permita hacer un análisis mas detallado de las respuestas obtenidas.

Se adjunta el enlace que será enviado a los trabajadores de TRANSVOLCARGA con autorización previa de gerencia, con el cuestionario a resolver.

<https://forms.gle/vjr6EsQN74R74cTQ9>.

Cuestionario ISTAS21

Es un instrumento de medición utilizado para determinar el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores de TRANSVOLCARGA S.A

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

*Obligatorio

NOTA : La participación de los trabajadores a través de la respuesta al cuestionario es anónima, lo cual garantiza la confidencialidad de los datos, Los resultados obtenidos serán la fuente para la investigación realizada por especialistas en formación de la universidad ECCI.

CONTEXTUALIZACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Son todos aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que puedan causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores

* Factores de riesgo psicosocial

A modo de ejemplo representativo exponemos la clasificación realizada por Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial .

- Contenido del trabajo: monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.

Fuente: Elaboración propia

Población:

Se realizará la aplicación de prueba ISTAS 2021 a 30 trabajadores que conforman la empresa TRANSVOLCARGA, los cuales están distribuidos de la siguiente forma (no aplica muestra dado que se aplicara a la totalidad de los empleados):

Tabla 1 Muestra de población

No	CARGO
1	APRENDIZ SENA
2	ASESOR COMERCIAL
3	ASESORA COMERCIAL
4	ASESORA SEGUROS
5	ASISTENTE ADMINISTRATIVA
6	ASISTENTE ADMINISTRATIVA
7	ASISTENTE ADMINISTRATIVA
8	AUXILIAR CONTABLE
9	AUXILIAR OPERATIVO
10	CONDUCTOR
11	CONTADOR
12	COORDINADOR DE DESPACHOS
13	COORDINADOR DE TRAFICO
14	COORDINADOR DE TRAFICO
15	COORDINADOR DE TRANSPORTE
16	COORDINADOR DE TRANSPORTE
17	COORDINADOR DE TRANSPORTE
18	COORDINADOR DE TRANSPORTE
19	COORDINADOR DE TRANSPORTE
20	COORDINADOR DE TRANSPORTE
21	COORDINADOR DE TRANSPORTE
22	COORDINADOR DE TRANSPORTE
23	COORDINADOR DE TRANSPORTE
24	COORDINADOR DE TRANSPORTE
25	DIRECTORA DE GESTION HUMANA
26	MENSAJERO
27	SUBGERENTE ADMINISTRATIVA
28	SUBGERENTE COMERCIAL
29	SUBGERENTE MARKETING
30	SUBGERENTE OPERACIONES

Fuente: Propia

Fuente de información:

La empresa Transvolcarga ubicada en la ciudad de Bogotá entrega información sobre la cantidad de personal contratado, funciones y áreas donde se encuentran ubicados, además de facilitar información sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Además, se realiza consultas a fuentes de información que se encuentran en el marco teórico y en el estado del arte, los cuales son una base para este estudio.

Cronograma

Tabla 2 Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL EN TRANSVOLCARGA S.A																		
#	Actividad	Responsable	Duración en semanas (16 semanas)															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Selección de instrumentos de evaluación	Maria Alejandra Fonseca	■															
2	Diseño de instrumento de evaluación	Maria Alejandra Fonseca		■	■	■												
3	Revisión de instrumento de evaluación	Maria Alejandra Fonseca			■	■	■											
4	Socialización de instrumento de medición con la empresa	Karen Jimena Lozano					■	■										
5	Aplicación de instrumento de evaluación	Karen Jimena Lozano							■	■								
6	Tabulación de la información obtenida	Fabian Barragan									■	■						
7	Análisis de resultados de instrumento de evaluación	Fabian Barragan											■	■				
8	Elaboración de propuesta con estrategias de mitigación	Fabian Barragan													■	■	■	
FUENTE: Elaboración propia																		

Análisis de la información

Una vez obtenido los resultados de la aplicación del instrumento se realizará un análisis de las dimensiones del cuestionario ISTAS 21, estableciendo cuáles tienen un mayor impacto en el desempeño laboral de los trabajadores.

8. Resultados y análisis de resultados

Se obtuvieron 27 respuestas de las 30 personas a las cuales se les envió la encuesta, que representa un 90%, superando la tasa de respuesta mínima para la aplicación del instrumento, que corresponde al 60%.

Luego de la aplicación del instrumento se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3 Comparación dimensiones

COMPARATIVO POR DIMENSIONES			
	DIMENSION	RIESGO	CLASIFICACION
1	Exigencias psicológicas	50%	MEDIO
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	37%	MEDIO
5	Doble presencia	36%	MEDIO
4	Compensaciones	33%	MEDIO
3	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	23%	MEDIO

Fuente:elaboracion propia

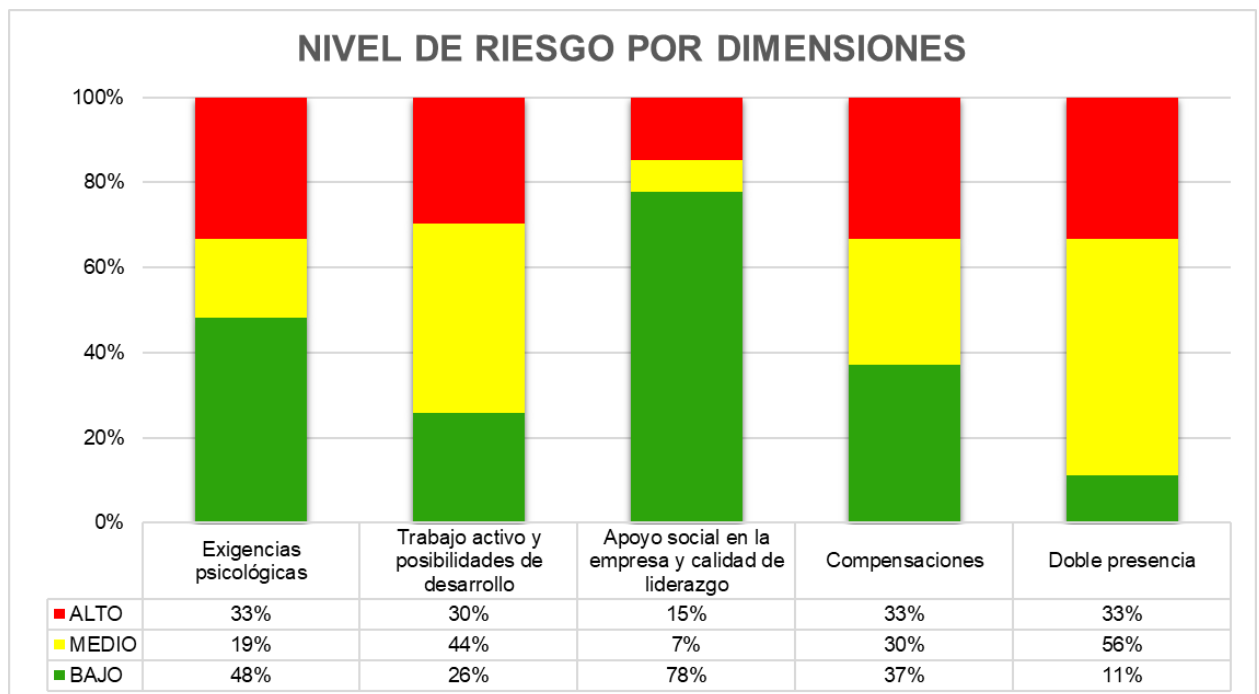
Inicialmente se pudo evidenciar un mayor nivel de riesgo psicosocial en la dimensión de exigencias psicológicas, que se encuentra en el 50 %, y hace referencia a exigencias emocionales, sensoriales, cantidad y ritmo de trabajo. las subdimensiones para determinar cuales tienen una mayor afectación en los trabajadores. La dimensión dos que evalúa trabajo activo y posibilidades de desarrollo también tuvo un porcentaje representativo de riesgo psicosocial con un 37%, lo que infiere que en el ámbito de nivel de autonomía que tienen los trabajadores de Transvolcarga S.A, hay oportunidades de mejora.

También podemos observar como la dimensión de doble presencia tiene una afectación importante, no se incluyeron datos demográficos por solicitud de los trabajadores y previa autorización del representante legal de la empresa, sin embargo, nos suministraron el listado del personal donde se puede apreciar que el 45% de los trabajadores son mujeres, lo cual podría

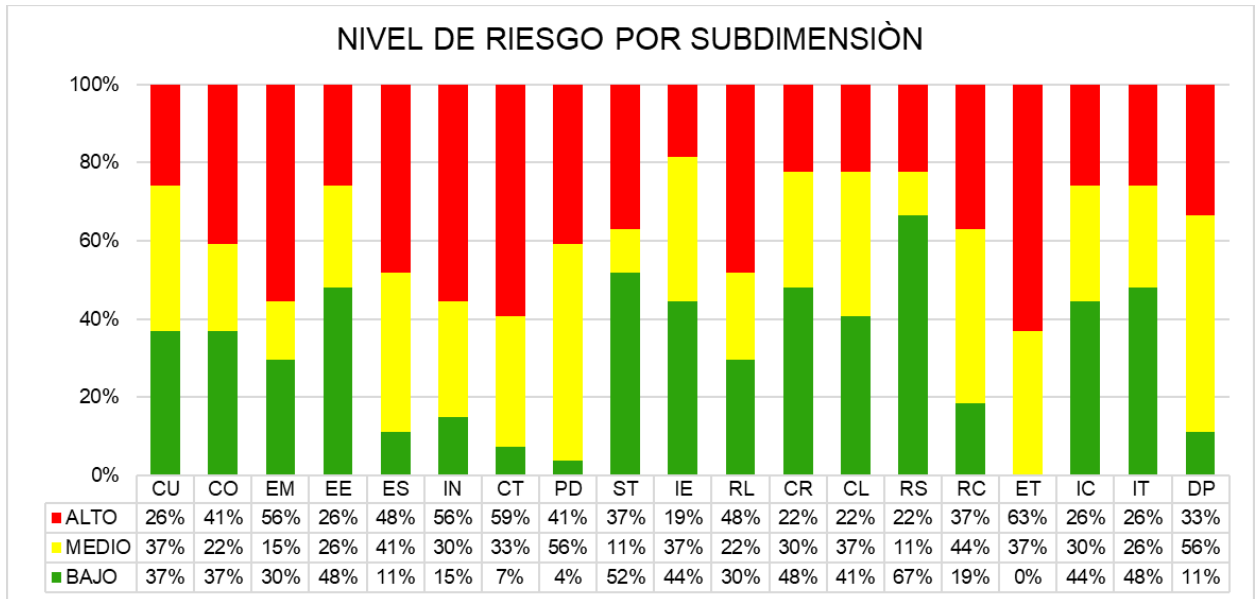
justificar este resultado que según los estadísticos es más común en las mujeres. También, aunque en nivel bajo, la dimensión de compensaciones genera un 33% de riesgo psicosocial, que se relaciona con la percepción de recompensa que recibe el empleado por el esfuerzo que realiza. Por último, en el apoyo social de la empresa y calidad del liderazgo, esta dimensión obtuvo el menor porcentaje de las 5 dimensiones analizadas, esto muestra una buena aceptación de los trabajadores respecto al estilo de liderazgo utilizado por la empresa.

Aunque la clasificación de los riesgos psicosociales en general aparece en MEDIO, de acuerdo al manual del instrumento utilizado, se evidencia que hay factores importantes que se deben mitigar para evitar que se convierta en riesgo alto.

a continuación, veremos el análisis del semáforo planteado por el instrumento donde visualiza gráficamente los niveles de riesgo encontrados en el personal de transvolcarga SA,



Grafica 2 Nivel de riesgo por dimensiones



Grafica 3 Nivel de riesgo por subdimensión

Análisis de resultados por subdimensiones

Dimensión 1 exigencias psicológicas:

Se evidenció un nivel de exposición a riesgo psicosocial que representa el 40% de los trabajadores en nivel alto en la subdimensión de exigencias psicológicas cognitivas, hay mayor prevalencia al riesgo por el tipo de tarea que desarrollan los trabajadores, que requiere alto nivel de atención al detalle, memoria y toma de decisiones en lapsos de tiempo muy cortos.

En la subdimensión de exigencias psicológicas emocionales (EM) se tienen los siguientes resultados: el 30% de las personas tienen riesgo bajo, el 15% riesgo medio y el 56% riesgo alto, estas exigencias emocionales son predictores independientes de ausentismo y de bienestar, este riesgo se puede dar por la carga de trabajo (ritmo y tiempo) y es un riesgo que no se puede eliminar porque es algo natural que las emociones están presentes y donde se pone a prueba la capacidad de cada persona de entender situaciones que se le pueden estar presentando a las otras personas.

En el sector donde se desarrolla la actividad de la empresa se debe estar en permanente contacto con cliente interno (conductores), lo cual hace que incremente este factor.

En la subdimensión de exigencias psicológicas de esconder emociones (EE) se tienen los siguientes resultados: el 48% de las personas tienen riesgo bajo, el 26% riesgo medio y el 26% riesgo alto, se puede observar que el riesgo es medio en esta subdimensión, pero que de igual forma se tiene más del 50% de riesgo medio y alto. Lo que puede inferir que hay bajo liderazgo participativo, la toma de decisiones está centralizada en la gerencia, generando la percepción en los empleados, que sus apreciaciones no son tenidas en cuenta.

En la subdimensión de exigencias psicológicas sensoriales (ES) se tienen los siguientes resultados: el 11% de las personas tienen riesgo bajo, el 41% riesgo medio y el 48% riesgo alto, por lo que se deben tomar medidas rápido para minimizar este riesgo, ya que cuando las actividades son repetitivas y requieren de niveles de concentración alta, se aumentan los niveles de exposición a este riesgo.

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo:

La prevalencia al riesgo en esta dimensión está dada por la subdimensión de la influencia que obtuvo un 56% en riesgo alto y 30% en riesgo medio, se evidencia que en mayor o menor proporción el personal percibe exceso de control que conlleva a baja autonomía en el desarrollo de sus funciones, elección de forma y ritmo de trabajo, compañeros, incluso el orden en que priorizan sus actividades es limitado a las instrucciones dadas, generando poca crecimiento dando percepción de bajo desarrollo de sus habilidades dentro de la organización. Dentro de esta dimensión encontramos la subdimensión con el segundo mayor nivel de riesgo del estudio, está dada por el control de los tiempos de trabajo, que complementa la anterior, se relaciona con el bajo

poder de decisión que incluso puede afectar en no poder decidir suspender un momento sus actividades para atender algún tema de índole personal que se presente, esto es generado por excesos en los niveles de supervisión y vigilancia durante el desarrollo de las actividades del personal, el resultado de esta subdimensión afecta la subdimensión de posibilidades de desarrollo en el trabajo, al convertir en una tarea monótono supervisada excesivamente.

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

En esta dimensión, el resultado de la claridad en el rol muestra un 48% en nivel alto, esto quiere decir que no hay funciones claras o no están dadas las condiciones óptimas para el desarrollo de las mismas. También hay prevalencia al aumento del riesgo psicosocial en la calidad de la relación con los compañeros de trabajo obtuvo un 37% en riesgo alto, el hecho de no permitir espacios de socialización por exceso de supervisión y monotonía en las tareas conlleva a un desentendimiento de las necesidades de los compañeros, lo que a largo plazo puede generar problemas de clima laboral.

Compensaciones

En la subdimensión de estima, se evidencia la mayor prevalencia de la investigación en exposición a riesgos psicosociales de la empresa en estudio, con un 63% en nivel alto, 37% en riesgo medio y un 0% en riesgo bajo, muestra un resultado contundente de la percepción negativa de los trabajadores en las recompensa que recibe por su trabajo y el trato que recibe durante el desarrollo del mismo.

Doble presencia

Este riesgo se concentra en un 56% en riesgo medio, con lo cual que si bien el desarrollo de tareas domésticas afecta el desempeño de los trabajadores no tiene tanto impacto como el evidenciado en otras dimensiones.

Evaluación de los factores de riesgo psicosocial detectados sobre el desempeño de los trabajadores

En el planteamiento del problema se evidenciaron márgenes bajos de productividad, de acuerdo a los porcentajes suministrados por la empresa en las evaluaciones de desempeño del último semestre de 2021. También se evidenció un margen de ausentismo alto respecto a la cantidad de empleados y un nivel de rotación alta.

De acuerdo a los datos estadísticos suministrados por TRANSVOLCARGA SA, los factores de riesgo psicosocial identificados por medio del instrumento de medición utilizado ISTAS 21 que en sus 5 dimensiones dio como resultado nivel MEDIO de exposición y junto con los análisis de los estudios previos al tema estudiado se pueden concluir que los siguientes aspectos afectan de forma directa el desempeño de los trabajadores de la empresa TRANSVOLCARGA S.A :

Las exigencias psicológicas, está dada por la realización de actividades rutinarias y con alta atención al detalle y el nivel de carga laboral, al tener un antecedente de ausentismo, representa sobre carga laboral para los empleados que asumen la carga de trabajo del personal ausente conocido como el síndrome del trabajador quemado, y esto afecta el desempeño esperado por la organización.

Posibilidades de desarrollo: Se evidencio exceso de control y supervisión ejercido sobre los trabajadores y sus funciones, lo que conlleva a baja autonomía y desmotivación, generando el fenómeno conocido como presentismo laboral, que afecta de forma directa la productividad.

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: Al no propiciar espacios de interacción entre el personal y actividades de esparcimiento, se genera despreocupación excesiva por las tareas de los demás, lo cual no favorece el trabajo en equipo y afecta el desempeño general en la compañía.

Compensaciones: Este es uno de los factores que más afecta el desempeño de los trabajadores de la empresa en estudio, dado que se presenta el fenómeno del mínimo esfuerzo, las personas realizan en mínimo esfuerzo para mantener su trabajo pero no generan un valor agregado en el desarrollo de sus funciones porque tienen la percepción de no que reconocimiento recibido no es proporcional a la tareas a realizadas.

Estrategias para mitigar los factores de riesgos psicosociales que afectan el desempeño el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transvolcarga S.A

Realizar un análisis de la carga laboral asignada a cada empleado para equilibrar o redistribuir funciones evitando así el síndrome del trabajar quemado evidenciado.

Análisis de compensaciones del sector, ajustando los salarios y programas de compensación que favorezca la atracción y retención del recursos humano, lo cual disminuiría los niveles de rotación registrado.

Establecer indicadores con medición periódica donde haya un reconocimiento por los resultados obtenidos, esto permitirá mejorar el desempeño y que los empleados sientan el reconocimiento.

Realizar actividades por fuera de las instalaciones que fomenten el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales dentro del grupo de trabajo.

Enfoque de prevención en seguridad y salud en los trabajadores, por medio de la realización de pausas activas en los cargos que por la naturaleza de la actividad son repetitivas.

Dar independencia al personal para la realización de sus tareas, que favorezca el desarrollo de habilidades.

Implementación de programas de plan de carrera que permitan a las personas un crecimiento dentro de la organización

Revisar los manuales de funciones y socializar con los empleados garantizando que haya claridad en el rol que desempeñan.

Evaluar la reestructuración horarios de trabajo y posibilidad de trabajo remoto para los días sábados, dado el factor de doble presencia encontrado en la muestra estudiada.

Aplicación de batería de riesgo psicosocial con los lineamientos legales aplicables.

Discusión

Los resultados obtenidos en la investigación comprueban las teorías planteadas sobre la afectación que tienen en el desempeño de los trabajadores los factores de riesgo psicosocial, en los estudios revisados se concluye que la estima resultaba ser un factor determinante en las personas y que claramente se relacionaba con el desempeño, lo anterior dado que si las personas no sienten que reciben un reconocimiento justo por el esfuerzo realizado, tienden a disminuir el nivel de esfuerzo que realizan en cada tarea, si a esto sumamos que el bajo reconocimiento conlleva a desmotivación, depresión, en conjunto generan el llamado presentismo, en el estudio realizado a la empresa en mención se evidencio un 63% de nivel de exposición a este factor de riesgo psicosocial Estima que coincide con los estudios previos revisados sobre este tema.

La investigación concuerda con los resultados de los estudios de Mora, J.,Y Mariscal, Z., (2019), en el cual concluyen que cuando la gente no se encontraba contenta en su trabajo, simplemente hacía el mínimo esfuerzo por mantenerse y esto afecta de forma directa su desempeño laboral. También coincide con el aporte de Pozo, C. (2018), en su tesis de identificación de factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral, identifico con riesgo alto los mismo factores identificados en la investigación realizada con el personal de Transvolcarga SA, entonces la nueva pregunta de investigación que debería surgir, ya no debería ir enfocada a establecer que si existen estos factores de riesgo psicosocial y si inciden en el desempeño de los trabajadores porque efectivamente hay una relación directa entre estos, el enfoque debería darse en cómo medir en términos económicos y de impacto a las compañías que no realizan actividades de intervención para mitigar estos factores, creo que si hablamos a los empresarios en términos de consecuencias, se lograría una mayor concientización al respecto.

Otro tema que es importante tratar es que los creadores de empresas suelen ser emprendedores que son apasionados por un tema en específico, y desarrollan su idea de negocio, y que si tiene éxito van creciendo y esto requiere la inclusión de más personas para conformar un equipo de trabajo, sin embargo en este proceso de crecimiento no siempre se piensa en capacitarse en gestión adecuada de personas, no se trabaja temas de inteligencia emocional, liderazgo participativos o adecuados para el tipo de organización y esto conlleva a liderar de la forma que consideramos correcta, que puede generar efectos negativos en las personas y afectar de forma directa el desempeño en un equipo de trabajo.

9. Análisis Financiero

Los recursos económicos que se necesitan para la realización del proyecto de investigación, el cual es el análisis de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de transvolcarga requiere de los siguientes recursos:

Tabla 4 Presupuesto recurso

RECURSOS	VALOR ESTIMADO
a. Los recursos financieros y de tiempo necesarios para el método de riesgos psicosociales	
Disponibilidad de tiempo para el desarrollo del cuestionario	\$ 200.000
Capacitación previa a la aplicación del cuestionario	\$ 300.000
b. Aplicación cuestionario ISTAS 21	
Horas hombre de trabajadores para la aplicación del cuestionario	\$ 400.000
c. La disponibilidad de tecnologías de la información y la comunicación	
Acceso a internet y redes	\$ 100.000,00
d. La disponibilidad de herramientas, tecnología y equipamiento requerido	
5 teléfonos móviles o computadores portátiles	\$ 1.500.000
e. Requerimientos relacionados a las instalaciones, incluyendo autorizaciones de seguridad y equipamiento	
Configuración de acceso a las instalaciones	\$ 200.000
Carné	\$ 50.000
Elementos para protocolo de bioseguridad	\$ 100.000
TOTAL PRESUPUESTADO	\$ 2.850.000,00
Elaboración propia	

Aplicando este proyecto los trabajadores y los directivos de la empresa tendrán beneficios, debido a que se darán recomendaciones que buscan generar estrategias de intervención en los riesgos psicosociales encontrados, esto con el fin de prevenir y minimizar los riesgos y optimizar el desempeño laboral, lo que trae consigo el bienestar de los trabajadores y el aumento de productividad de la empresa teniendo un crecimiento económico.

También se busca cumplir con la normatividad colombiana de riesgos psicosociales y evitar de esta forma multas o sanciones y que su programa de seguridad y salud en el trabajo esté completo.

10. Conclusiones

Existen niveles altos de exposición a factores de riesgo psicosocial en la empresa Transvolcarga S.A, Dentro de los factores de riesgo psicosocial con mayor prevalencia en factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral en la empresa Transvolcarga tienen que ver con los resultados obtenidos de las subdimensiones como Exigencias psicológicas emocionales (EM) con el 56% de riesgo alto, Exigencias psicológicas sensoriales (ES) 48% de riesgo alto, Influencia (IN) 56% de riesgo alto, Control sobre el tiempo de trabajo (CT) 59% riesgo alto, Claridad de rol (RL) 48% riesgo alto y Estima (ET) 63% riesgo alto.

Se puede concluir que en la primera dimensión exigencias psicológicas se encuentra un riesgo medio para la empresa, pero se debe disminuir los niveles de riesgo alto, esto a partir de recomendaciones que se encuentran en el siguiente punto.

En la segunda dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo se observa un nivel de riesgo medio 44% donde los trabajadores no cuentan con la oportunidad para desarrollar sus conocimientos y habilidades, además de que tienen escaso control sobre sus tareas.

En la tercera dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo se observó un nivel de riesgo bajo con el 78%, pero en la subdimensión claridad en el rol muestra un 48% en nivel alto, por lo cual se evidencia que no está clara las funciones que deben desempeñar.

En la cuarta dimensión Compensaciones se observó un nivel de riesgo bajo con 37%, pero se observa que tiene la subdimensión de estima con el 63% de riesgo alto por lo que el trabajo que desarrolla cada uno no es reconocido y recompensado de la forma correcta y eso genera un riesgo psicosocial.

En la quinta dimensión Doble presencia se observó un nivel de riesgo medio con el 56% y es importante debido a que las exigencias domésticas afectan el nivel de desempeño de los trabajadores.

Se evidencia una afectación directa en el desempeño del personal, dado que los factores identificados son determinantes por la incidencia en indicadores de ausentismo y rotación del personal que de acuerdo a los antecedentes revisados son altos respecto al sector y cantidad de empleados.

Se puede concluir que se requieren de estrategias para mitigar los factores de riesgo psicosocial encontrados y que en general la empresa tiene niveles medios de riesgo psicosocial.

11. Recomendaciones

Socializar a los directivos de transvolcarga los resultados de la encuesta de factores de riesgo psicosociales y con base al análisis realizado proponerle a la empresa estrategias de intervención, para la promoción, prevención y control de los factores de riesgo psicosocial.

Una de las estrategias es la aplicación de la **Batería Riesgo Psicosocial** la cual es una herramienta que permite evaluar el **riesgo** intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrentan los trabajadores de la empresa , además de ser un requisito legal, esto se debe realizar por parte de un ente autorizado, y a partir de este análisis hacer un programa de riesgo psicosocial.

Además de lo anterior se dan algunas recomendaciones que la empresa tranvolcarga puede ir subsanando mientras se realiza la aplicación de la batería de riesgo psicosocial:

Se recomienda revisar las cargas laborales cada 4 meses y distribuir de forma equilibrada las tareas para cada trabajador, además de dotar la empresa con herramientas que permitan el mejor desarrollo de las actividades, además de realizar capacitaciones periódicas en manejo de emociones, talleres de expresión.

Se deben realizar socializaciones y/o reinducción de las funciones específicas del cargo de trabajo, también manifestar la importancia y relevancia que tiene para la organización las funciones que realiza cada trabajador.

Se recomienda establecer instancias que permitan la participación de los trabajadores en aquellas decisiones que involucran su propio desempeño, esto debido a que se observa que los trabajadores no pueden tomar sus propias decisiones y que todo se centra en los directivos, lo cual hace que ellos sientan que no son tenidos en cuenta, además de que se debe instaurar mecanismos

para que los trabajadores puedan presentar mejoras sobre el funcionamiento de la empresa en general.

La empresa debe diseñar una política de incentivos que sea clara para todos los trabajadores/as, y que favorezca las relaciones de solidaridad, esto debido a que los trabajadores sienten escaso reconocimiento por su labor, además de crear un programa interno de reconocimiento donde se premie al mejor compañero o trabajador.

Promover espacios de socialización en ambientes propios, que permitan fortalecer las relaciones entre los trabajadores y que a su vez conlleven a mejorar las relaciones laborales, favoreciendo el trabajo en equipo que se verá reflejado en mejores resultados para la organización.

12. Referencias

Álvarez, N. Murcia, B. & Urieles, L. (2010). Identificación de los factores de riesgo psicosocial causantes de estrés laboral en los conductores de transporte urbano afiliados a la cooperativa Cootransurb de la ciudad de Cartagena, para proponer estrategias de intervención al área salud ocupacional y de RR.HH. Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena Colombia.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 del 2008. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607> , extraído el 26 de octubre de 2016.

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 2404 de 2019. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Chaparro, P., Y Guerrero, J. (1999). Condiciones de Trabajo y Salud en Conductores de una Empresa de Transporte Público Urbano. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-00642001000200005&script=sci_arttext

Artículo portafolio, Enero 2022, ¿A qué se expone si incumple con la evaluación de riesgo psicosocial? <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/a-que-se-expone-si-incumple-con-la-evaluacion-de-riesgo-psicosocial-561076>

Pozo, C., (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área

Administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito

(Comité Mixto OIT / OMS, 1984; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], s.f.; OIT, 2013a). Instrumentos para identificar los factores de riesgos psicosociales en el trabajo: una revisión sistemática

Rodriguez, R., (2020). Detección De Emociones De Personas Y Sus Actividades Para El Apoyo En La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial

Ávila, C., Y Rojas, J., Y Santos, L. (2018). Riesgo psicosocial intralaboral y estrés en ejecutivos comerciales de una empresa del sector financiero en Bogotá

Zambrano, E., (2014), Análisis y evaluación de los factores de riesgo psicosociales.

Jhayya, R., (2015), Riesgos psicosociales y estrés laboral en los funcionarios de la Fiscalía General del Estado, de la Unidad de Delitos Flagrantes del Cantón Quito”

López, A., (2009), Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de san salvador.

Mora, J., Y Mariscal, Z., (2019) Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral

Sum, m., (2015), "motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de quetzaltenango)". campus de quetzaltenango quetzaltenango, marzo de 2015 monica ivette sum mazariegos carnet 15552-10 tesis de grado

Carrillo, M., (2015), Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz

Quispez Herrera, C. M. (2016). Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016.

Pulido, E. G. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión (Investigation about Psychosocial Factors at Work in Colombia: a review). *IyD*, 3(1), 83–95. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.3.1.2016.83-95>

Glosario de términos prevención de riesgos laborales. Recuperado de <https://prl.ceoe.es/informacion/seccion/glosario/>

Torres Campuzano, J. M. y Llorca-Rubio, J. L. (2020). Factores psicosociales laborales: una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali

Villagrán, S., y Vasconcelos, M., y Espinoza, J. (2020) Factores de riesgo psicosocial, Universidad Nacional Autónoma de México Instituto Nacional de seguridad y Salud en el Trabajo[INSST],(s.f.).Riesgos Psicosociales.

<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

Moreno,B.(2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Recuperado de <https://www.insst.es/-/-que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->

Boada, J. y Ficapal, P., (2012), Salud y trabajo los nuevos emergentes riesgos psicosociales

Moncada, C. Llorens, T. S. Kristensen (2004), Manual de evaluaciones de riesgo psicosocial en el trabajo. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Díaz, D., (2011) Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Rev CES Salud Pública 2011; 2(1): 80-84

Pérez, J. (2010). El método de evaluación e intervención psicosocial SUSESISTAS 21., Santiago. Emerge Asesores.

Resolución 2646 de 2008 Responsabilidades para la identificación. Resolución_2646_2008.pdf [Internet]. [Cited 2015 May 12]. Available from: http://www.arlsura.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf

Guillén, C. (2015). La Gestión del Estrés y de los Riesgos Psicosociales en el trabajo. Recuperado de: <http://ezproxy.ecci.edu.co:2111/ehost/detail/detail?vid=4&sid=ccd68940-650b-4496aa21be5bb96d2b06%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMMmc210ZT1laG9zdC1saXZl#AN=112410955&db=fua> Giner, C A. (2012) Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Artículo. Anales de derecho, (30), 254-296. Recuperado <http://revistas.um.es/analesderecho/article/download/162161/143361>

Serrat, M. A. (2014). Estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como Consecuencias de Riesgos y entornos empresariales Física y Psicológicamente nocivos. España. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/handle/10803/284056>.

Rubio, N. y Luna, J. E. (2014). Análisis del desempeño de la batería de Evaluación de factores Psicosociales en Colombia. Colombia. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&nrm=iso&lng=pt&tlng=pt&pid=S0124-00642015000100004

Cólica, P.R. (2017). Neurociencias y Psicología del estrés laboral. Editorial Brujas.

Recuperado de:<https://ezproxy.ecci.edu.co:2066/stage.aspx?il=&pg=&ed=>

Castellanos, Y.M. y Cabrera, L.M. (2016). Análisis y Evaluación de los factores Psicolaborales en la obra terminación del túnel piloto Consorcio Conlineas 3. Colombia.

Recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/557>