

**FACTORES INTRALABORALES QUE INFLUYEN EN EL RIESGO PSICOSOCIAL
DE LOS TRABAJADORES DEL CDI MI CASITA ENCANTADA DE MOCOA**



**AUTOR
SILVANA ISABELMONCAYO MORA**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
ABRIL 2021**

**FACTORES INTRALABORALES QUE INFLUYEN EN EL RIESGO PSICOSOCIAL
DE LOS TRABAJADORES DEL CDI MI CASITA ENCANTADA DE MOCOA**



IBEROAMERICANA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

AUTOR

SILVANA ISABELMONCAYO MORA

DOCENTE ASESOR

MARÍA CRISTINA ORTEGA FRANCO

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
ABRIL 2021**

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	6
OBJETIVOS	8
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
MARCO DE REFERENCIA	10
MARCO TEÓRICO.....	10
MARCO CONCEPTUAL.....	12
MARCO METODOLÓGICO	15
TIPO DE INVESTIGACIÓN:	15
PROCEDIMIENTOS.....	16
TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	17
TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	24
CONSIDERACIONES ETICAS	27
ANÁLISIS DE RESULTADOS	28
Conclusiones.....	40
Recomendaciones.....	41
Referencias	42

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	16
Tabla 2	18
Tabla 3	19
Tabla 4	23
Tabla 5	25
Tabla 6	25
Tabla 7	26
Tabla 8	29
Tabla 9	30
Tabla 10	30
Tabla 11	34
Tabla 12	38

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.....	33
Ilustración 2.....	37

INTRODUCCIÓN

La presente propuesta de investigación busca establecer los factores intralaborales que influyen en el riesgo psicosocial de los trabajadores del CDI mi casita encantada de Mocoa, para ello se aplicara la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, sin embargo, se analizara solo los factores intralaborales, los cuales son definidos como las características presentadas en el interior de la empresa

La partida de esta investigación se basa en la recolección de información a partir de la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial en la forma A correspondiente a lo intralaboral, tomando como muestra a los trabajadores de un CDI correspondiente al denominado mi casita encantada de la ciudad de Mocoa.

Resulta ser un tema complejo dentro de estas áreas de trabajo debido a que el personal pese a estar ejerciendo su cargo por mucho tiempo, en la mayoría de los casos, debe asumir constantemente cambios en su forma de ejercerlo, de presentarlo y otras variantes, las cuales se presentan alteradas durante cada año, tiempo en el cual se cambia al operador responsable de ejecutar el programa correspondiente a primera infancia.

Lo que se espera con este proyecto es complementar teóricamente y apoyar en la decisión de la organización actual y venidera a fundamentar las decisiones de la organización mediante los resultados obtenidos, tomando así medidas preventivas para poder eliminar y/o minimizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en el personal.

Resultado de esta investigación se encuentra una herramienta la cual podrá ser aplicada para la prevención o mitigación de los riesgos.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El mundo a lo largo de su existencia ha vivido cambios en todas sus facetas, una de ellas está relacionada con el entorno laboral. Los trabajadores empezaron a ser visibles y reconocidos como tal, especialmente en la época de la revolución industrial, cuando a través de las fábricas y las industrias las personas empezaron a obtener trabajos “formales” por así llamarlos. Sin embargo, vivieron vulneraciones de todo tipo, a nivel físico, sanitario, temporal, social, económico, psicológico, entre muchos otros.

El bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores es el objetivo principal de toda empresa en el mundo, ya que es importante que ellos gocen de un nivel de vida saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas por las organizaciones. Es por ello, que, en los últimos años, “se ha tenido que trabajar fuertemente en la prevención de los denominados accidentes laborales con el objetivo de promover un estado de vida saludable en su potencial humano, y prevenir la proliferación de los diferentes factores de riesgo biopsicosociales asociados a la accidentalidad” (Cárdenas, 1999. Siegel, 1962, citado en Rentería J. A. et al., 2009).

Estas injusticias sirvieron para que se pudieran generar los cambios que hoy en día se presentan. A nivel mundial a los trabajadores se les reconocen sus derechos, en Colombia por ejemplo el ministerio de protección social estableció el 17 de julio de 2008, la Resolución N°002646 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, desarrollando para ello la batería de riesgo psicosocial, la cual bien aplicada ayuda a generar cambios dentro de la organización para mejorar la vida laboral, encadenada con la personal, la social, la salud y todo el entorno de cada uno de sus colaboradores, sin embargo estas mejoras solo se pueden lograr si se toma los resultados como un eje potencializador para generar esas mejoras.

A través de la Resolución 002646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social (MPS) en Colombia, en concordancia con el artículo 2 del Decreto 614 de 1984

(Presidencia de la República, 1984), el objeto de la salud ocupacional comprende la protección de la persona contra los riesgos relacionados con diferentes agentes, entre los cuales se cita los de tipo psicosocial.

¿Cuáles son los factores intralaborales que influyen en el riesgo psicosocial de los trabajadores del CDI mi casita encantada de Mocoa?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer los factores intralaborales de riesgo psicosocial de los trabajadores del CDI mi casita encantada de Mocoa Putumayo, mediante la aplicación de la herramienta brindada por el ministerio del trabajo, permitiendo a sus empleadores obtener una guía para afrontarlos de manera asertiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar las causas intralaborales que influyen en el riesgo psicosocial de los trabajadores del CDI mi casita encantada de Mocoa Putumayo, aplicando la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
2. Diseñar una estrategia de mejora mediante un documento para la prevención o reducción de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en los trabajadores del CDI mi casita encantada de Mocoa.
3. Realizar una socialización de los resultados y el documento a los directivos del CDI mi casita encantada de Mocoa Putumayo, proponiendo la estrategia diseñada, como alternativa para prevenir o reducir los factores intralaborales de riesgo psicosocial que influyen en sus trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar la salud y el desarrollo de las actividades del trabajador, estos pueden estar relacionados tanto con la empresa como con las actividades que se ejecutan ahí; el abuso del poder, el autoritarismo por parte de los jefes, la falta de comunicación y la dificultad para establecer relaciones interpersonales con sus compañeros podrían conducir al aumento de comportamientos perjudiciales tanto para el trabajador, como para su familia y para la organización. Teniendo en cuenta estos determinantes, el presente trabajo de investigación se realiza con el fin de identificar los factores intralaborales que influyen en el riesgo psicosocial de los trabajadores del CDI mi casita encantada de Mocoa, estableciéndolos, buscando determinar sus causas, con el fin de implementar una estrategia que permita mejorar, reducir o eliminar esos factores de riesgo. Para ello se contará con la batería de riesgo psicosocial, instrumento desarrollado y validado a nivel nacional por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana, y su contribución al desarrollo del Programa de Salud Ocupacional de la Organización.

Para tomar como punto de partida se contará con la recolección de información a partir de la aplicación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral forma A y B según aplique, se contará con la participación del total de los trabajadores, 24 participantes, dentro de los que se cuenta con una coordinadora, un apoyo de salud y nutrición, un administrativo, una nutricionista, una psicosocial, 15 maestras y 4 auxiliares pedagógicas, equipo conformado para trabajar en el programa de ICBF con la primera infancia en el centro de desarrollo infantil mi casita encantada.

Teniendo en cuenta la definición otorgada por el Ministerio de Protección Social en Colombia (MPS), en la Resolución 2646 de 2008, los factores psicosociales intralaborales o condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo. En este sentido, se abordará cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, y recompensa.

MARCO DE REFERENCIA

MARCO TEÓRICO

El objetivo principal de toda empresa debe ser prevalecer por la salud y el bienestar de sus trabajadores, la importancia de que gocen de un nivel de vida saludable beneficia también a la organización ya que de esta forma pueden dar cumplimiento a sus actividades cumpliendo satisfactoriamente con sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas por las organizaciones. Esta es una de las razones por las cuales, “se ha tenido que trabajar fuertemente en la prevención de los denominados accidentes laborales con el objetivo de promover un estado de vida saludable en su potencial humano, y prevenir la proliferación de los diferentes factores de riesgo biopsicosociales asociados a la accidentalidad” (Cárdenas, 1999).

Los factores psicosociales son definidos 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, según la Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3o

En España Artazcoz y Molinero (2004), efectuaron una investigación sobre de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando las metodologías cuantitativas y cualitativas, el objetivo fue ilustrar la utilidad del uso combinado de métodos cuantitativos y cualitativos en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, así como la importancia de la inclusión de indicadores de salud mental, mediante un buscando determinar la magnitud y la distribución según puesto de trabajo, de los factores de riesgo psicosocial y del mal estado de salud mental. La recogida de datos se realizó a través de dos grupos de discusión y una encuesta. Se elaboró un cuestionario basado en las características del trabajo los cuales contenía los modelos exigencias-control apoyo y esfuerzo-recompensa, y para evaluar la salud mental se utilizó el cuestionario GHQ-12. En general, los resultados, en alguna medida paradójicos, de este

estudio con trabajadores manuales de la sección de termoplástico con un entorno psicosocial comparable al de los más cualificados, arroja mejor estado de salud mental en las mujeres y en los trabajadores menos cualificados o las exigencias psicológicas del trabajo como el principal factor asociado a los trastornos de salud mental.

Por otra parte, Siegel, 1962, citado en Rentería J. A. et al., 2009).

Dado el vertiginoso cambio en la naturaleza y tipologías del trabajo, emergen con mayor fuerza los factores de riesgo psicosocial laboral, asociados con el contenido, la organización y el ambiente de trabajo, una de cuyas principales manifestaciones es el estrés ocupacional, precursor de patologías físicas, psicológicas y familiares, y de disminución en la productividad. La actividad de los profesionales en la salud ocupacional ha estado centrada, preferentemente, en la atención de los factores de riesgo derivados de las condiciones materiales del trabajo, como los factores físicos, químicos, mecánicos, entre otros. Diversos estudios demuestran que en la actualidad los factores de riesgo psicosocial laboral, constituyen a nivel mundial, la mayor fuente de daño en la salud, en el bienestar y en la productividad empresarial. En Colombia, estos factores ocupan el segundo lugar de prevalencia en el ámbito de la salud del trabajo.

En Colombia se realizó una investigación acerca de los factores psicosociales asociados a la ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de educación superior, en la ciudad de Pereira, esta tuvo como finalidad establecer la asociación entre los factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo con depresión y ansiedad, y a su vez recomendar estrategias de intervención de los riesgos psicosociales para mejorar la salud mental de los trabajadores a través del área de salud ocupacional de la institución. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo, se utilizaron dos instrumentos uno de ellos fue una encuesta para la identificación de los riesgos psicosociales, la cual mide 6 factores psicosociales, los cuales pueden ubicarse en una escala de riesgo bajo, medio o alto, o con síntomas de depresión o ansiedad. También se utilizó otra escala para la depresión y ansiedad. Entre los resultados se encontró una relación entre el riesgo psicosocial, carga mental y la ansiedad. El 10.7% de la población se encontró con algún nivel de depresión o riesgo de padecerla y en el 20.3% se halló algún nivel de ansiedad. El aporte de esta investigación al desarrollo del proyecto es que invita a desarrollar programas de promoción y prevención de los

trabajadores, donde se trabaje los niveles de insatisfacción, la baja productividad y enfermedades de salud mental con el fin de garantizar un bienestar laboral para ellos. Duque (2005).

En Barranquilla se realizó un estudio sobre el bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Universidad de la Costa CUC, dentro del cual como objetivo principal se trabajó el describir el bienestar laboral de los docentes y administrativos y como objetivos específicos, el determinar los factores de bienestar psicosocial e identificar los efectos colaterales. Este trabajo estuvo fundamentado en una investigación de corte cuantitativo, se aplicó el cuestionario de Bienestar Laboral General, el cual evalúa el bienestar psicosocial y los efectos colaterales. Beleño et al, (2013).

MARCO CONCEPTUAL

Los principales significados de los términos más empleados en la investigación y sobre los cuales se fundamenta el desarrollo de la misma son los siguientes:

Demandas del trabajo. Según el MPS (2010) y en su resolución 2646 de 2008, definen las demandas del trabajo como “se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.” cabe resaltar que el tiempo se convierte en un agente importante para la ejecución de las tareas asignadas. También dentro de este dominio es pertinente mencionar que la realización de actividades que son producidas con rapidez, puede ocasionar molestias para el trabajador, al igual que el trabajo bajo presión el cual puede ocasionar en el trabajador equivocaciones debido a que existe menor tiempo para pensar, planificar y reflexionar acerca de las actividades a realizar (Jiménez, 2013).

El dominio de demandas del trabajo contempla ocho dimensiones entre ellas las demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, consistencia de rol e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral las cuales se definirán a continuación.

Demandas de carga mental. El MPS (2010) la define como aquellas demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. Según Rubio,

Díaz y Martín (2001) la carga mental de trabajo es definida como la diferencia entre las demandas cognitivas de un puesto de trabajo o una tarea y la capacidad de atención del 38 trabajador. A su vez desde el modelo teórico desarrollado por Karasek y Theorell (1990), la carga de trabajo mental, denominada en este modelo como demandas psicológicas, es un factor generador de estrés, pues constituye, junto con el control y con el apoyo social, uno de los factores que pueden determinar la presencia o ausencia de estrés en el trabajador, estos factores pueden afectar el desempeño del individuo y la productividad de la empresa, sino que además puede provocar afectaciones en la salud del trabajador.

De igual forma González y Gutiérrez (2006), mencionan que la carga de trabajo mental tiene efectos psicológicos, fisiológicos y conductuales a corto, mediano y largo plazo que afectan el desempeño de los sujetos.

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

El MPS (2010) las explica como aquel conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. De acuerdo a lo indicado por Jiménez (2013) las exigencias de la responsabilidad del cargo significan responder por las propias acciones, hacerse cargo de todo lo que se elige hacer, y de las obligaciones que corresponden a los roles que se desempeñan en una empresa, por su parte se hace necesario exponer que toda exigencia de responsabilidad del cargo es una fuente de información básica para la planeación de recursos humanos. Mansilla (2010) considera que el trabajo es satisfactorio, si el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad de el mismo y a los recursos disponibles con que debe de contar el trabajador, sí no existe un adecuado nivel de responsabilidad en los trabajadores, pueden surgir

factores de riesgos en esta dimensión intralaboral que ocasionen peligros y por lo tanto accidentes de trabajo que repercuta la productividad de la empresa.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico. Para el MPS (2010) estas demandas son entendidas como condiciones de lugar de trabajo y de carga física que involucran las actividades que desarrollan y que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Se debe tener en cuenta en la organización y no dejar de lado las demandas ambientales y de esfuerzo físico. Como factores del medio laboral se encuentran las condiciones ambientales que son fundamentalmente los agentes físicos (iluminación, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.) los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias, endoparásitos) a los cuales está expuesto el trabajador en su lugar de trabajo y pueden generar insatisfacción, disconfort y afectar la salud del trabajador (Mansilla, 2010).

El ruido en el lugar de trabajo puede aislar a los trabajadores e incrementar el ausentismo laboral y así mismo provocar en el trabajador insatisfacción y baja productividad, provocando a su vez fatiga, irritabilidad, dificultad de concentración y baja tolerancia a la frustración.

Demandas de jornada de trabajo. Estas se han definido por el MPS (2010) como las exigencias del tiempo laboral que se le hace al individuo en tiempo de duración y el horario de la jornada, así como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. El ser humano es un ser básicamente diurno; esto es, su organismo está fundamentalmente “programado” para trabajar de día y solazarse y descansar de noche. Existen mecanismos internos (el denominado reloj biológico) que controlan la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de 24 horas, la mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a la calidad del sueño que disfrutan durante el día después de un turno de noche y, en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana (Knauth, 1983, p. 43.2). Para Fernández y Piñol (2000), las alteraciones de horarios laborales pueden producir problemas de salud.

La ausencia de sueño adecuado aumenta la probabilidad de padecer otro tipo 47 de

trastornos: aumento de la ansiedad, alteraciones del estado de ánimo, estrés, fatiga crónica, etc. afectando el rendimiento laboral.

Consistencia de rol. Para el MPS (2010) se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. El MPS (2010) considera que estas condiciones se presentan cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a 41 un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral; es decir que esto se podría convertir en un riesgo debido a que las altas exigencias laborales pueden afectar negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

MARCO METODOLÓGICO

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Este estudio se hizo bajo una técnica cuantitativa ya que se busca establecer los factores intralaborales que influyen en el riesgo psicosocial tomando como instrumento el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma (A) para 15 personas que cumplen con cargos de jefatura, profesionales o técnicos y la forma (B) para 11 personas con cargos de auxiliares y operarios, cumpliendo con la especificación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

El alcance de la investigación es descriptivo y propositivo puesto que describe características o perfiles de personas, procesos, o fenómenos con el fin de obtener un dato.

Se aplicará el instrumento y se analizarán los resultados, la batería trae consigo un formato para el informe de resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y se implementara una estrategia y se evaluarán los resultados. Obteniendo así el producto final.

POBLACIÓN

El CDI mi casita encantada como entidad seleccionada durante esta investigación, se encuentra ubicada en la ciudad Mocoa del departamento del Putumayo en el barrio villa Colombia conformado por un grupo de profesionales y técnicos quienes trabajan de forma conjunta por el bienestar de los niños de primera infancia y sus familias, se cuenta con un total de 23 personas participantes dentro de las que se encuentran distribuidas en cargos así: 9 maestras, 4 auxiliares pedagógicos, 4 manipuladoras de alimentos, 2 señoras en servicios generales, una coordinadora, una nutricionista, un apoyo en salud y un administrativo, contando con 22 mujeres y 1 hombre correspondientes a las edades de entre 21 y 60 años.

Muestra: La aplicación de la batería se logro realizar a 9 personas correspondientes a la forma A y 6 personas correspondientes a la forma B.

PROCEDIMIENTOS

Tabla 1

ACTIVIDADES	AGOSTO	SEPTIEMB	OCTUBRE	NOVIEMB	DICIEMBR	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
Tema de investigación									
Planteamiento del problema									
Objetivos									
Justificación									
Presupuesto									
Cronograma									
Marco teórico									
Aplicación instrumento (batería riesgos psicosociales)									
Análisis resultados de aplicación de batería									
Implementación de estrategia									

Evaluación de la estrategia									
Resultado final									
Conclusiones									
Entrega final de informe y artículo									
Sustentación y entrega de CD									

TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Según la Resolución 2646 de 2008 de carácter Nacional, se determinó que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando instrumentos con fundamento científico, empírico y que cumplan con los requisitos de calidad psicométricos, que para el efecto hayan sido validados en el país.

Bajo esta directriz, se empleó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A y Forma B, desarrollado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las Baterías de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Para la recolección de la información se se empleó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma A y B, desarrollado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del ministerio de la Protección Social, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las Baterías de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Se busca específicamente los factores de riesgo intralaborales, dichos factores hacen referencia a las condiciones o características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo denominados dominios, los cuales hacen referencia a las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

DOMINIOS Y DIMENSIONES INTRALABORALES

Tabla 2

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

DEFINICIONES DE LAS DIMENSIONES PSICOSOCIALES INTRALABORALES E INDICADORES DE RIESGO

Tabla 3

Tomado de la batería de riesgos psicosociales

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p> <p>Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. • La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. • El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). • El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Exigencias de responsabilidad del cargo	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p> <p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p> <p>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	<p>Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Participación y manejo del cambio	<p>Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.</p> <p>Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p> <p>Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. • En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. • Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad de rol	<p>Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p> <p>Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. • Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	<p>Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p> <p>Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	<p>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.</p> <p>Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Retroalimentación del desempeño	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p> <p>Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relaciones sociales en el trabajo	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que impliquen colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. • Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. • Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</p> <p>Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	<p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p> <p>Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. • El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

FORMAS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL SEGÚN NIVELES OCUPACIONALES A LOS QUE SE DEBEN APLICAR.

Tabla 4

Tomado de la batería de riesgos psicosociales

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Jefes</u>: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capacitadores o coordinadores, entre otros. • <u>Profesionales o técnicos</u>: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.
Forma B	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Auxiliares</u>: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros. • <u>Operarios</u>: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Para la presente investigación se aplicaron la forma A y la forma B.

Siguiendo los niveles de ocupación la forma A se aplicó para 9 personas que cumplen con cargos de jefatura, profesionales o técnicos y la forma B para 6 personas con cargos de auxiliares y operarios, cumpliendo con la especificación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de la información, los participantes fueron informados previamente del propósito de la investigación y se procedió a firmar el consentimiento informado creado para este fin, de igual forma se contó con la compañía y asesoría de la psicóloga especialista en Seguridad y Salud en el trabajo Maria Angelica Torrez Dejoy, tanto para la aplicación del cuestionario y de la ficha de datos generales, como para el análisis de los resultados.

En la ficha de datos generales se encuentra información socio-demográfica como: Fecha de aplicación, Año de aplicación, Número de identificación, Nombre completo, Sexo, Edad, Año de Nacimiento, Estado Civil, Escolaridad (último nivel de estudios), Ocupación o Profesión, Ciudad/ Municipio de residencia, Departamento del país donde reside, Estrato servicios públicos, Tipo de vivienda, Número de personas económicamente a cargo, Ciudad / Municipio donde trabaja, Departamento del país donde trabaja, Antigüedad en la Empresa, Nombre del cargo, Tipo de cargo, Antigüedad en el cargo, Departamento o sección de la empresa donde trabaja, Tipo de contrato, Horas diarias de trabajo o establecidas contractualmente y Tipo de salario.

Se le entrego a cada colaborador el paquete que le correspondía para ser resuelto por ellos, resolviendo dudas cuando a ellos se les presentara.

Se realizó la tabulación, consolidación y sistematización de la información de manera manual con la guía presente en la batería, consiguiendo así la calificación de los ítems, obtención de puntajes brutos, transformación de los puntajes brutos, comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos.

Cada uno de los ítems de los cuestionarios se califican con valores que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario (realizado por el Aplicativo Básico). Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem. En la tabla 4 se presentan los valores que se asignan a las opciones de respuesta para cada ítem.

CALIFICACIÓN DE LAS OPCIONES DE RESPUESTA DE LOS ÍTEMS DE LA FORMA A.

Tabla 5

Tomado de la batería de riesgos psicosociales

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

CALIFICACIÓN DE LAS OPCIONES DE RESPUESTA DE LOS ÍTEMS DE LA FORMA B.

Tabla 6

Tomado de la batería de riesgos psicosociales

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96.	4	3	2	1	0

Los puntajes brutos de la dimensión se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada

dimensión para cada forma del cuestionario. En la siguiente tabla se aprecia el proceso que se debe seguir.

ÍTEMS QUE INTEGRAN CADA DIMENSIÓN DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL (FORMAS A Y B).

Tabla 7

Tomado de la batería de riesgos psicosociales

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A	Ítems forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94	74, 75, 76, 77, 78
	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123	No aplica
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59	41, 42, 43, 44, 45
	Capacitación	60, 61, 62	46, 47, 48
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51	38, 39, 40
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42	29, 30, 31, 32
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46	34, 35, 36

Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114	89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47	13, 14, 15
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38	25, 26, 27, 28
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26	No evalúa
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21	16, 17, 18, 19, 20
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34	21, 22, 23, 24, 33, 37
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105	85, 86, 87, 88
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101	79, 80, 81, 82, 83, 84

CONSIDERACIONES ETICAS

Para la presente investigación se contempla la normatividad establecida y se cuenta con un consentimiento informado.

Según la resolución 2646 de 2008 los factores de riesgo psicosocial comprenden los aspectos extralaborales, intralaborales y las condiciones del individuo, los cuales en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias influyen en la salud y el desempeño de los trabajadores.

En la resolución 002646 de 2008 del 17 de julio, se encuentran las disposiciones y responsabilidades que establecen 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.

Ley 1010 de 2006 (14). Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada

a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Resolución 002646 de 2008 del 17 de julio. Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiológico de una enfermedad. (5, p3) Capítulo II, Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.

Artículo 11. Reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral. art. 9, Ley 1010 de 2006.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Resultados por Dominio:

Para la presente investigación se tomó como punto de partida para la creación de la herramienta los puntajes superiores a 35% en los dominios a los que corresponde tal y como lo estipula la batería de riesgos psicosociales.

Para la forma A se encontraron los siguientes dominios en esta categoría:

Dominio de Liderazgo se encontró con una puntuación del 33.3% sin riesgo y un 66.7% entre bajo riesgo, medio, alto y muy alto, incluyéndose dentro de la categoría de riesgo psicosocial para la presente investigación.

Dominio control sobre el trabajo con una puntuación del 22.2% sin riesgo y un 77.8% entre bajo riesgo, medio, alto y muy alto, incluyéndose dentro de la categoría de riesgo psicosocial para la presente investigación.

Dominio demandas del trabajo puntuación del 0% sin riesgo y un 100% entre bajo riesgo, medio, alto y muy alto, incluyéndose dentro de la categoría de riesgo psicosocial para la presente investigación.

Dominio recompensas se encontró con una puntuación del 22.2% sin riesgo y un 77.8% entre bajo riesgo, medio, alto y muy alto, incluyéndose dentro de la categoría de riesgo psicosocial para la presente investigación.

Tabla 8

Liderazgo
Control sobre el trabajo
Demandas del trabajo
Recompensas

FORMA A				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
33,3%	44,4%	11,1%	11,1%	0,0%
22,2%	11,1%	55,6%	0,0%	11,1%
0,0%	33,3%	11,1%	0,0%	55,6%
22,2%	22,2%	22,2%	33,3%	0,0%
22,2%	22,2%	11,1%	22,2%	22,2%

En lo correspondiente para la forma B se encontraron los siguientes dominios en esta categoría:

Dominio de Liderazgo se encontró con una puntuación del 33.3% sin riesgo y un 66.7% entre bajo riesgo, medio, alto y muy alto, incluyéndose dentro de la categoría de riesgo psicosocial para la presente investigación.

Dominio control sobre el trabajo con una puntuación del 66.7% sin riesgo y un 33.3% entre bajo riesgo, medio, alto y muy alto.

Dominio demandas del trabajo puntuación del 50% sin riesgo y un 50% entre bajo riesgo, medio, alto y muy alto, incluyéndose dentro de la categoría de riesgo psicosocial para la presente investigación.

Dominio recompensas se encontró con una puntuación del 33.3% sin riesgo y un 66.7% entre bajo riesgo, medio, alto y muy alto, incluyéndose dentro de la categoría de riesgo psicosocial para la presente investigación.

Tabla 9

Liderazgo
Control sobre el trabajo
Demandas del trabajo
Recompensas

FORMA B				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	0,0%
66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
50,0%	0,0%	16,7%	33,3%	0,0%
33,3%	33,3%	16,7%	16,7%	0,0%
50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%

A nivel general los dominios puntuaron de la siguiente forma:

Dominio de Liderazgo 66,7% entre los riesgos bajo, medio, alto y muy alto.

Dominio control sobre el trabajo 60,0% entre los riesgos bajo, medio, alto y muy alto.

Dominio demandas del trabajo 80,0% entre los riesgos bajo, medio, alto y muy alto.

Dominio recompensas 73,3% entre los riesgos bajo, medio, alto y muy alto.

Tabla 10

Liderazgo
Control sobre el trabajo
Demandas del trabajo
Recompensas

GENERAL FORMA A Y FORMA B				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
33,3%	46,7%	13,3%	6,7%	0,0%
40,0%	6,7%	46,7%	0,0%	6,7%
20,0%	20,0%	13,3%	13,3%	33,3%
26,7%	26,7%	20,0%	26,7%	0,0%
33,3%	33,3%	6,7%	13,3%	13,3%

Resultados por Dimensión:

Durante la aplicación del instrumento y el análisis de la información se encontró que las personas que prestan sus servicios en el CDI mi casita encantada se encontró que la forma A y B son respecto al dominio de control sobre el trabajo las dimensiones con riesgo fueron claridad del rol, control y autonomía sobre el trabajo.

Del dominio demandas del trabajo puntuaron con riesgo las demandas emocionales, en las que el individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia de los estados emocionales negativos de usuarios o público. Las demandas cuantitativas en las que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido, limitando en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados; las exigencias de responsabilidad del cargo, en donde el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversas factores que las determinan. En las demandas de la jornada de trabajo en donde se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

Del dominio recompensas se encuentran en riesgo las dimensiones recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza en donde el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe y el reconocimiento y compensación la cual depende de la contribución del trabajador el cual no corresponde con sus esfuerzos y logros, al igual que el salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización, la empresa descuida el bienestar de los trabajadores y la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Cada posible nivel de riesgo tiene su propia interpretación:

Sin riesgo o riesgo despreciable: relacionado con la ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención, sino de acciones o programas de promoción.

Riesgo Bajo: En este riesgo no se espera que los síntomas o respuestas estén relacionadas con niveles significativos de estrés. Las acciones estarán encaminadas a programas de intervención, con el objetivo de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo Medio: Se esperan respuestas de estrés moderada, por lo cual ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

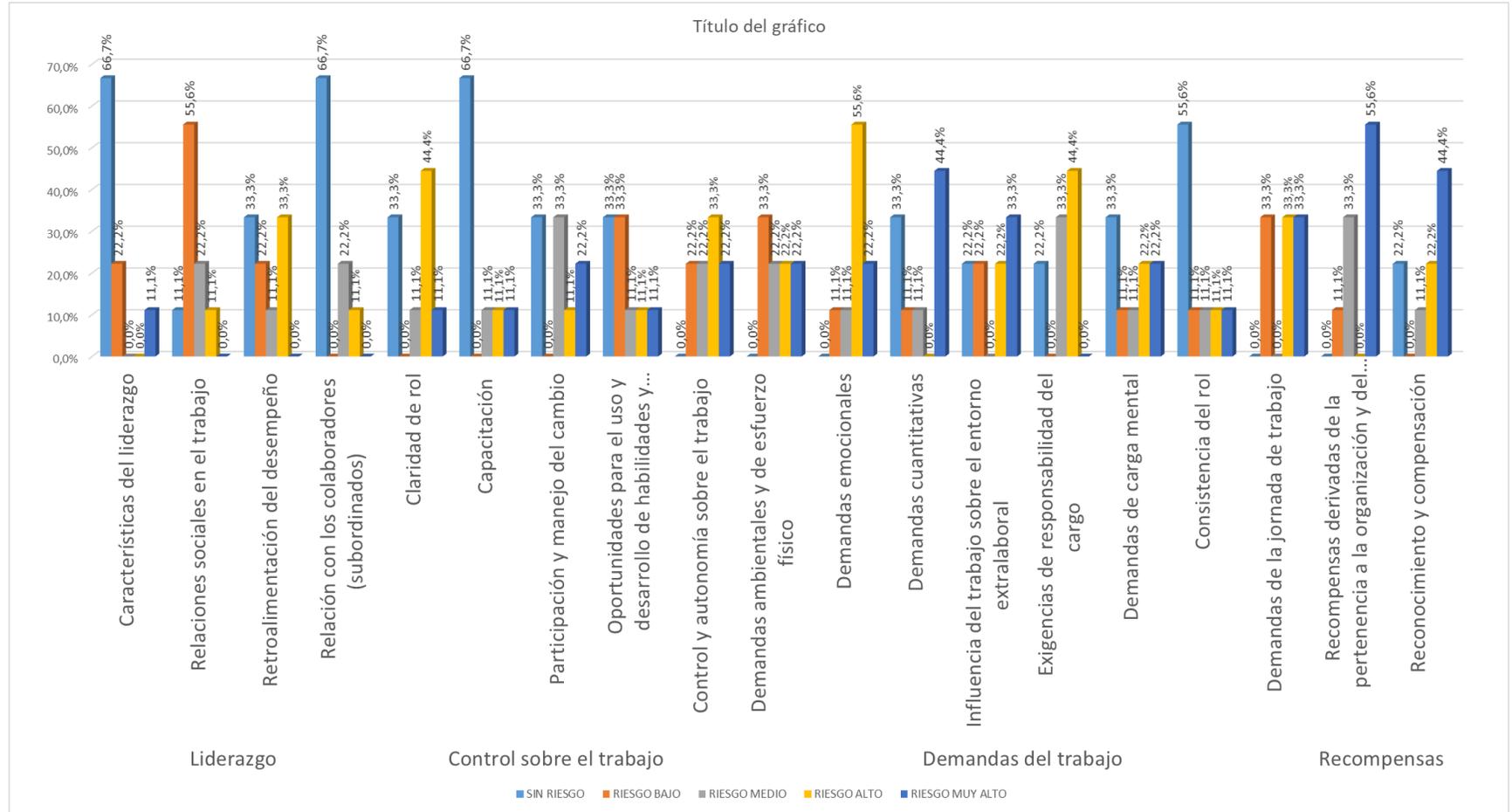
Riesgo Alto: Relacionado con una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo Muy Alto: tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Los resultados obtenidos en esta investigación se presentan en las siguientes graficas.

Resultados de la forma A

Ilustración 1



Estableciendo los resultados de la forma A así, según las dimensiones de cada dominio

Tabla 11

DOMINIO	DIMENSION	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
Liderazgo	Características del liderazgo	66,7%	22,2%	0,0%	0,0%	11,1%
	Relaciones sociales en el trabajo	11,1%	55,6%	22,2%	11,1%	0,0%
	Retroalimentación del desempeño	33,3%	22,2%	11,1%	33,3%	0,0%
	Relación con los colaboradores (subordinados)	66,7%	0,0%	22,2%	11,1%	0,0%
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	33,3%	0,0%	11,1%	44,4%	11,1%
	Capacitación	66,7%	0,0%	11,1%	11,1%	11,1%
	Participación y manejo del cambio	33,3%	0,0%	33,3%	11,1%	22,2%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	33,3%	33,3%	11,1%	11,1%	11,1%
	Control y autonomía sobre el trabajo	0,0%	22,2%	22,2%	33,3%	22,2%
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0%	33,3%	22,2%	22,2%	22,2%
	Demandas emocionales	0,0%	11,1%	11,1%	55,6%	22,2%
	Demandas cuantitativas	33,3%	11,1%	11,1%	0,0%	44,4%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	22,2%	22,2%	0,0%	22,2%	33,3%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	22,2%	0,0%	33,3%	44,4%	0,0%
	Demandas de carga mental	33,3%	11,1%	11,1%	22,2%	22,2%
	Consistencia del rol	55,6%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%
Demandas de la jornada de trabajo	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	33,3%	
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0%	11,1%	33,3%	0,0%	55,6%
	Reconocimiento y compensación	22,2%	0,0%	11,1%	22,2%	44,4%

Se logra establecer según cada dimensión de la forma A lo siguiente:

Las personas no evidencian riesgo en las características del liderazgo inclinándose la cifra en un 66,7% sin riesgo, con respecto a las relaciones sociales del trabajo la cifra se mantiene con el resultado más alto a un riesgo bajo con el 55,6%; en la retroalimentación del desempeño se genera un resultado incoherente puesto que el resultado es de un 33,3% sin riesgo y el mismo 33,3% en riesgo alto, lo cual podría significar que las personas no entendieron las preguntas dimensión, que la visión depende de cada área entre algunas de las posibilidades. En la relación con los colaboradores el 66,75% se inclinan a no percibir riesgo; con la claridad del rol no se tiene una cifra precisa debido a que el 33,3% no percibe riesgo y el 44,4% percibe un riesgo alto, esto se podría deber al tiempo que las personas llevan en los cargos y su experiencia desempeñando labores similares. La dimensión de capacitación se presenta sin riesgo con un 66,7%. La participación y el manejo del cambio se presenta con un 33,3% sin riesgo y la misma cifra en riesgo medio, esto se puede presentar porque algunas áreas cuentan con la información directa de la fuente, mientras que otra área la recibe de forma inconclusa. Con las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos presentado un 33,3% sin riesgo o con riesgo bajo. Se puede encontrar que en el control y autonomía sobre el trabajo se presentan una puntuación similar de 22,2% en riesgo bajo, medio y muy alto y un 33,3% en riesgo alto lo que quiere decir según la batería de riesgos que “el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente”; algo similar se presenta en demandas ambientales y de esfuerzo físico en donde el 22,2% se encuentra con riesgo medio, alto y muy alto y el 33,3% en riesgo bajo según la batería “Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador”. Las demandas emocionales están ubicadas en su mayoría en riesgo alto lo cual podría significar que los trabajadores se encuentran bajo presión emocional, bien sea por que comparten espacio con personas afectadas o porque no pueden expresar sus propias emociones. La demanda cuantitativa presenta una puntuación del 33,3% sin riesgo y un 44,4% en riesgo muy alto algunas áreas pueden sentir mayor presión a la hora de entregar sus actividades ya que no sienten contar con el tiempo necesario para desempeñar sus funciones. Las influencias del trabajo sobre el

entorno extralaboral presentan similitudes en sus resultados, sin embargo el mayor porcentaje es en riesgo muy alto con un 33,3% lo cual demuestra que por la carga laboral que presentan se puede ver afectada otra área de sus vidas como es la familiar. Las exigencias de la responsabilidad del cargo puntúan un 33,3% en riesgo medio y un 44,4% en riesgo alto percibiendo los trabajadores una carga extra y responsabilidad explícita por los resultados de su labor o los de su área. Las demandas de carga mental puntúan en todos los niveles, sin embargo, el mayor puntaje se inclina al sin riesgo. Con un 55,6% en el nivel sin riesgo se encuentra la consistencia del rol. Las demandas de la jornada se sitúan en tres niveles con un 33,3% riesgo medio, alto y muy alto, lo cual denota que puede que no haya pausas u horarios establecidos que se cumplan, esto también podría presentarse por la pandemia y el trabajo remoto en casa. Las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización se inclinan con un 55,6% a la tendencia de riesgo muy alto, los trabajadores pueden presentar poco o nulo sentido de pertenencia con la organización por el cambio anual que se suelen presentar en los operadores que trabajando con los programas de primera infancia. Y en cuanto al reconocimiento y compensación el riesgo también se presenta con más intensidad en el riesgo muy alto con un 44,4% esto se puede presentar por que los trabajadores no consideran que su remuneración sea acorde al nivel de trabajo que desempeñan o no se sienten valorados por la empresa.

Resultados de la forma B

Ilustración 2

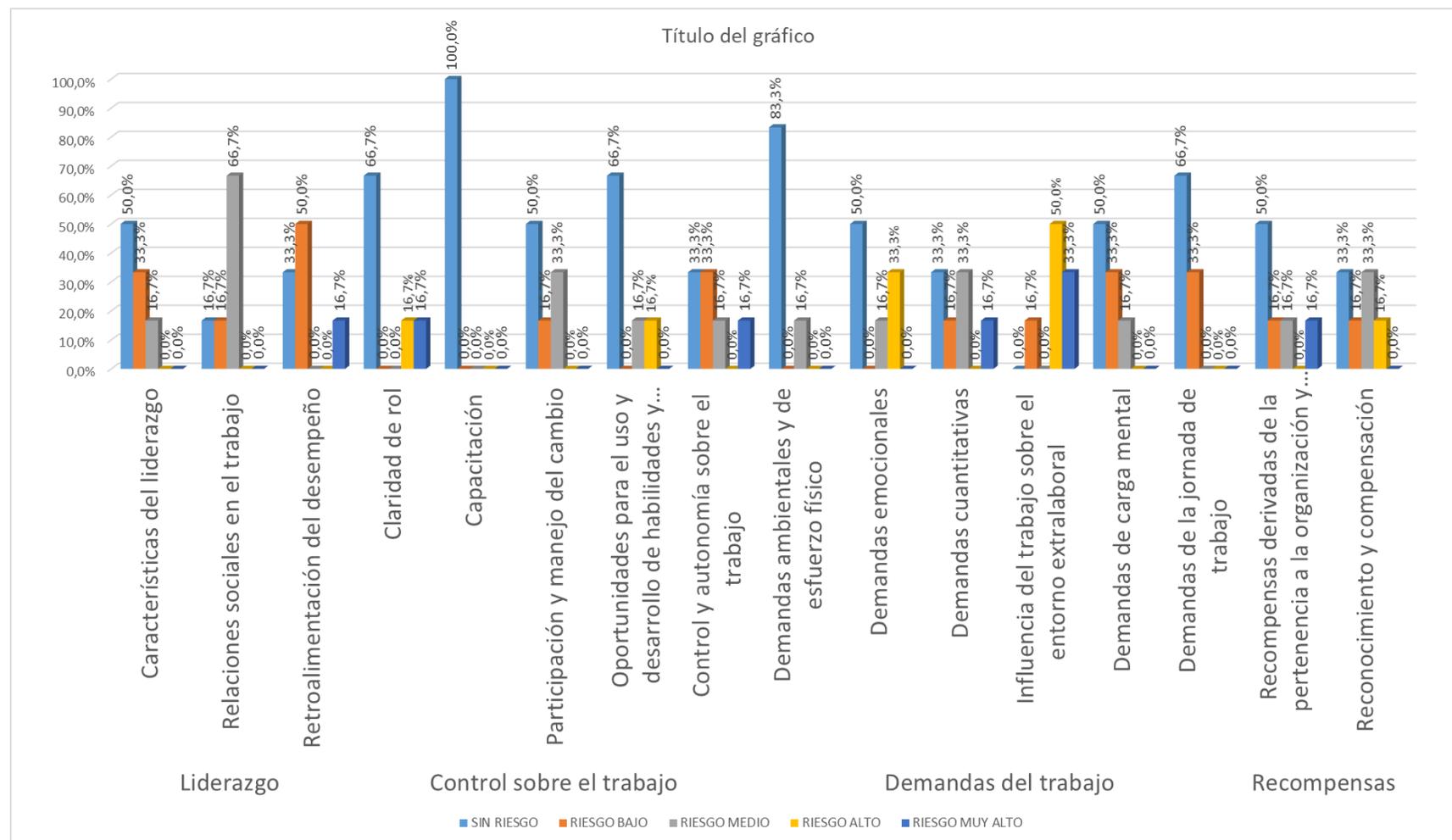


Tabla 12

Estableciendo los resultados de la forma A así, según las dimensiones de cada dominio.

DOMINIO	DIMENSION	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUJ ALTO
Liderazgo	Características del liderazgo	50,0%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%
	Relaciones sociales en el trabajo	16,7%	16,7%	66,7%	0,0%	0,0%
	Retroalimentación del desempeño	33,3%	50,0%	0,0%	0,0%	16,7%
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	66,7%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%
	Capacitación	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Participación y manejo del cambio	50,0%	16,7%	33,3%	0,0%	0,0%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	66,7%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%
	Control y autonomía sobre el trabajo	33,3%	33,3%	16,7%	0,0%	16,7%
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	83,3%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%
	Demandas emocionales	50,0%	0,0%	16,7%	33,3%	0,0%
	Demandas cuantitativas	33,3%	16,7%	33,3%	0,0%	16,7%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0%	16,7%	0,0%	50,0%	33,3%
	Demandas de carga mental	50,0%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%
	Demandas de la jornada de trabajo	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	50,0%	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%
	Reconocimiento y compensación	33,3%	16,7%	33,3%	16,7%	0,0%

Se logra establecer según cada dimensión de la forma A lo siguiente:

Las personas no evidencian riesgo en las características del liderazgo inclinándose con un 50,0%; en las relaciones sociales en el trabajo el 66,7% se encuentran en riesgo medio lo cual se puede generar por la pandemia ya que el trabajo se ha realizado de forma remota lo que no ha permitido que se comparta y se conviva de manera habitual en el entorno del CDI. La retroalimentación del desempeño presento un riesgo bajo con un 50% los trabajadores no evidencian o no perciben una calificación acorde al resultado de sus labores, la claridad del rol tienen una inclinación al 66,7% a no presentar riesgo, sin embargo hay valores menores que sí lo perciben con un 16,7% con riesgo alto y muy alto, esto se podría deber al tiempo que llevan en el cargo y la experiencia que tengan desarrollando labores similares, la capacitación presenta un 100% sin riesgo lo cual denota que sienten que han recibido buena preparación. La participación y manejo del cambio se presenta con puntuaciones inclinadas con un 50% sin riesgo y un 33,3% en riesgo medio, lo cual se puede percibir por diversos factores entre los que se encuentran que los cambios que se presenten en la organización no son acordados o informados de forma oportuna; las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento esta en un 66,7% sin riesgo. Se genera igual puntuación en el nivel de sin riesgo y riesgo bajo con un 33,3% en la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo, lo que parece no afectar a los trabajadores la toma decisiones frente a sus labores. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico presentan su mayor valor en “sin riesgo” con un 83,3%; las demandas emocionales se encuentran en un 50% sin riesgo siendo este su puntaje más alto. Las demandas cuantitativas presentan una ambivalencia en sin riesgo y riesgo medio con un 33,3%, esto se puede generar por las actividades que se deben ejecutar durante la pandemia, las cuales pueden variar constantemente. Las influencias del trabajo sobre el entorno extralaboral, en este las actividades constantes y cambiantes pueden afectar sus otros entornos de manera directa. En un 50% sin riesgo se encuentran las demandas de carga mental, para esta población sus labores no denotan mayor esfuerzo cognitivo, sino más bien el cumplimiento específico de ciertas labores. Las demandas de la jornada de trabajo también se presentan sien riesgo con un 66,7%. Las recompensas derivadas de pertenencia a la organización, no presentan mayor riesgo con un 50% ubicado en la escala sin riesgo y un 16,7% en riesgo bajo, alto y medio, lo

cual podría indicar que los trabajadores no les preocupa los cambios que se generen de manera anual con las empresas, se logró encontrar que los trabajadores a los que se les aplico la forma B en su mayoría son los que llevan más tiempo desempeñando la misma labor, en el mismo entorno, razón por la cual su fidelidad podría estar más arraigada al cumplimiento de sus actividades; en cuanto al reconocimiento y la compensación se distribuyen los puntajes más altos de un 33,3% entre sin riesgo y con riesgo medio, por su pertenencia a sus actividades pocos trabajadores se ven afectados por los incentivos que pudiese brindarles la empresa.

Para los trabajadores del área administrativa es de resaltar que Artazcoz (2002). señala que “cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral” derivado de las nuevas formas de organización en el trabajo, debido a que señala que el trabajador está expuesto a tener ampliación en sus horarios laborales y aumento de las exigencias laborales.

Los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio intralaboral o extralaboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempos de exposición generan efectos negativos en el trabajador o los trabajadores, en la organización, en los grupos y por último producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico (Villalobos, 2004).

Se considera como un causante de riesgo psicosocial la dinámica de este programa “primera infancia” debido a que es habitual que cada año los trabajadores pese a estar en el mismo cargo y desarrollar las mismas funciones, deban adaptarse a cambiar la forma en la que ejecutan sus actividades y las presentan por el cambio constante de operador, el cual se renueva anualmente en la mayoría de los casos.

Conclusiones

Mediante los resultados obtenidos durante esta investigación se creó una herramienta la cual permitirá a sus empleadores obtener una guía para afrontar de manera asertiva los factores encontrados que pueden influir en un riesgo psicosocial de sus trabajadores, se realizó la socialización de los resultados y el documento a los directivos del CDI mi

casita encantada de Mocoa Putumayo, al igual que la estrategia diseñada, como alternativa para prevenir o reducir los factores intralaborales de riesgo psicosocial que influyen en sus trabajadores y con la información recolectada la organización puede realizar cambios que permitan disminuir o atenuar los factores de riesgo psicosocial intralaboral en sus trabajadores, al encontrarse dimensiones con riesgo bajo o sin riesgo, estas también deberán ser tenidas en cuenta por la organización, para mantenerlas identificando que estos factores están involucrados con sus trabajadores y les afectan de forma positiva o negativa, por su parte el área administrativa es la que se encuentra en mayor exposición de riesgo psicosocial intralaboral, haciendo parte de la forma A en la aplicación del instrumento. Los resultados de las encuestas arrojan información confiable y verídica, que puede ser empleada en futuras investigaciones, para fines educativos o informativos. Se logro establecer cuáles son los factores intralaborales que influyen en el riesgo psicosocial de los trabajadores con la aplicación de la batería utilizada e implementada en Colombia para este fin.

Recomendaciones

La entidad contratante de los operadores debe tener en cuenta el efecto que tiene en los trabajadores el cambio frecuente y puede tomar medidas técnicas internas para evitar el desgaste del personal, al igual que brindar talleres enfocados al afrontamiento al cambio.

La entidad contratante de los operadores podría unificar formatos al menos a nivel municipal para que los trabajadores no se enfrenten a cambios que no son necesarios.

La entidad contratante de los operadores deberá supervisar con más cuidado las dimensiones que hacen parte de los dos dominios en los que se presenta mayor riesgo.

Sería preciso aplicar la herramienta creada como estrategia de mejora mediante un documento para la prevención o reducción de los factores de riesgo psicosociales intralaborales.

La aplicación de la batería de riesgo psicosociales del ministerio del trabajo puede ser empleada para realizar un estudio y un seguimiento más amplio a los trabajadores pertenecientes a los programas de centros de desarrollo infantil CDI.

Referencias

Hernández-Sampieri, R. (2018). Capítulo 10. Análisis de los datos en la ruta cuantitativa. En Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (pp. 310-373).

Hernández-Sampieri, R. (2018). Capítulo 13. Recolección y análisis de los datos en la ruta cualitativa. En Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (pp. 440-501).

Lerma González, H. D. (2016). Capítulo 3. El proyecto. En Lerma González, H. D., Metodología de la investigación. Propuesta, anteproyecto y proyecto. 5a ed. (pp. 65-101).

Niño Rojas, V. M. (2019). Capítulo cuarto. La ejecución del proyecto. En Niño Rojas, V. M., Metodología de la investigación. 2a ed. (pp. 87-112).

Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Julio, 2010. Bogotá D.C.

Caballero, M; Gallo, G; Posso, M; Montoya, J. (2017) Factores de riesgo psicosociales extra laborales y su relación con el estrés y la salud mental - Estudio de Caso con la Empresa Cosmética. Recuperado de <file:///C:/Users/silva/Downloads/1909-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4924-1-10-20170725.pdf>

Romero, C; Beleño, R; Ucros, M; Echeverria, A; Lasprilla, S (2016) Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682016000200001#:~:text=Los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20extralaborales%2C%20en%20este%20sentido%2C%20est%C3%A1n,entorno%20extralaboral%20sobre%20el%20trabajo%2C

Velasco, p (2012) Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Colpatria. Recuperado de <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201212310945.pdf>

Sarmiento, M. (2012). Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial. Recuperado de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf;jsessionid=20733293A14F51DE1C5FA1B27A61F0BC?sequence=4>

Melendez, S. (2009). Factores de riesgo psicosocial laboral, extralaboral e individual en una empresa en el perímetro urbano de Bogotá. Recuperado de [https://repositorio.iberu.edu.co/bitstream/001/480/1/Factores%20de%20riesgo%20psico social%20laboral,%20extralaboral%20e%20individual%20en%20una%20empresa%20 en%20el%20per%C3%ADmetro%20urbano%20de%20Bogot%C3%A1.pdf](https://repositorio.iberu.edu.co/bitstream/001/480/1/Factores%20de%20riesgo%20psico%20social%20laboral,%20extralaboral%20e%20individual%20en%20una%20empresa%20en%20el%20per%C3%ADmetro%20urbano%20de%20Bogot%C3%A1.pdf)

Sarsosa, K; Charria, V; Arenas, F. (2014) Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). Rev. Gerenc. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v13n27/v13n27a21.pdf>

Valera, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial intralaborales en los trabajadores de sistemas infotec soluciones informática. Recuperada de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17692/1045699881.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mesías, L. (2013). Factores de riesgo psicosocial intralaborales que afectan la percepción sobre el clima laboral en los trabajadores del banco caja social sede pasto. Recuperado de <http://biblioteca.udenar.edu.co:8085/atenea/biblioteca/85993.pdf>

Budez, L; Bula, V. (2017). Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de barranquilla. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Giraldo, J (2016). Factores de riesgo psicosocial intralaboral: en cinco maestras de un hogar infantil de Cali. Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11698/1/2016_factores_riesgo_psicosocial.pdf

Abello, A; Lozano, D (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf;jsessionid=A2CCD31B631F68E712CEDC7182DE3634?sequence=1>

MinTrabajo. (2019). Resolución número 2404. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019--+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Abello, A; Lozano, D. (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf;jsessionid=5EA81677FE46983A660387A06AAB2136?sequence=1>

Varela, J. (2019). factores de riesgo psicosocial intralaborales en los trabajadores de sistemas infotec soluciones informática, recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17692/1045699881.pdf?sequence=1&isAllowed=y>