

**IDENTIFICACIÓN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
Y EXTRALABORAL EN CARGOS OPERATIVOS DE UNA ENTIDAD
FINANCIERA A PARTIR DEL INSTRUMENTO DE VILLALOBOS.**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN No.

**REALIZADO POR:
CAROLINA LÓPEZ
SORENET CHACÓN**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
BOGOTÁ D.C.
JUNIO
2012**

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	4
Introducción.....	6
Marco Teórico.....	9
Resolución 2646 de 2008.	
Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.	
Condiciones Intralaborales	
Condiciones Extralaborales	
Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B	
Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral	
Alcance de la Batería	
Objetivos.....	17
Objetivo General.	
Objetivos Específicos.	
Método.....	18
Participantes	
Instrumentos	
Procedimiento	
Descripción y Análisis de los Resultados.....	20
Discusión.....	34
Conclusiones.....	37
Referencias.....	38
Anexos.....	39 - 40

LISTA DE TABLAS, FIGURAS Y GRAFICAS

- TABLA No 1.** Niveles de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.
- TABLA No 2.** Cronograma de actividades proyecto.
- FIGURA No 1.** Tiempo fuera del trabajo
- FIGURA No 2.** Relaciones familiares
- FIGURA No 3.** Comunicación y relaciones interpersonales
- FIGURA No 4.** Situación económica del grupo familiar
- FIGURA No 5.** Características de la vivienda y de su entorno
- FIGURA No 6.** Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- FIGURA No 7.** Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda
- FIGURA No 8.** Puntaje Total Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.
- FIGURA No 9.** Características del liderazgo
- FIGURA No 10.** Relaciones sociales en el trabajo
- FIGURA No 11.** Retroalimentación del desempeño
- FIGURA No 12.** Claridad de rol
- FIGURA No 13.** Capacitación
- FIGURA No 14.** Participación y manejo del cambio
- FIGURA No 15.** Oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y conocimientos
- FIGURA No 16.** Control y autonomía sobre el trabajo
- FIGURA No 17.** Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- FIGURA No 18.** Demandas emocionales
- FIGURA No 19.** Demandas cuantitativas
- FIGURA No 20.** Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- FIGURA No 21.** Demandas de carga mental
- FIGURA No 22.** Demandas de la jornada de trabajo
- FIGURA No 23.** Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización
- FIGURA No 24.** Reconocimiento y compensación
- FIGURA No 25.** Puntaje Total Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral forma B.
- GRAFICA No 1.** Niveles de riesgo psicosocial intralaboral forma B y extralaboral

“Identificación factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en cargos operativos de una entidad financiera a partir del instrumento de Villalobos”.

Ana Carolina López* - Sorennet Chacón Silvara**
Corporación Universitaria Iberoamericana, Bogotá,
Colombia.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue, identificar los Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral y extralaboral en cargos operativos de una entidad financiera y así examinar la prueba de Villalobos. Se contó con la colaboración voluntaria de diez personas, entre ellas nueve mujeres y un hombre, con edades comprendidas entre los veintiséis y cuarenta y cinco años de la ciudad de Bogotá, a quienes se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionarios de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral Forma B, y el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial extralaboral, de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, creada y estandarizada en población Colombiana, por la Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social de la República de Colombia (2010), bajo la dirección de Gloria Helena Villalobos. Los resultados principales indican por un lado, en lo que refiere a los Factores de Riesgo Psicosocial extralaboral, que el 40% de los participantes presenta un factor de riesgo muy alto, seguido por el 20% en los niveles alto y medio, y un 10% bajo y sin riesgo; en comparación a los Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral, que nos indican que, el 40% de los participantes presentan un factor de riesgo psicosocial medio, seguido por el 30% sin riesgo, un 20% bajo y el 10% alto.

Palabras Clave: Riesgo psicosocial, ambiente laboral, Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral, y extralaboral.¹

¹ anacalohu@gmail.com, sorenetchacon@hotmail.com

Identification Intralabor Psychosocial Risk Factors In
Charges And Operating Extralabor Entity From Financial
Instrument Villalobos.
Corporación Iberoamericana University.

Authors: Ana Carolina López* - Sorennet Chacón Silvara**

ABSTRACT

The objective of this research was to identify Psychosocial Risk Factors intralabor, extralabor and operating charges of a financial institution and thus examine the evidence of Villalobos. It included the voluntary cooperation of ten people, including nine women and one man, aged twenty-six and forty-five years of Bogota, who were instruments used were the questionnaires intralabor Psychosocial Risk Factors form B, and the Questionnaire of Psychosocial Risk Factors extralabor, Instrument Battery for the Assessment of Psychosocial Risk Factors, created and standardized Colombian population, by the Pontificia Universidad Javeriana and the Ministry of Social Protection of the Republic of Colombia (2010), directed by Gloria Helena Villalobos. The primary findings on the one hand, as regards the Psychosocial Risk Factors extralabor, that 40% of the participants has a very high risk factor, followed by 20% in high and medium levels, and 10 % low and safe, compared to intralabor psychosocial risk Factors, which indicate that 40% of participants have a half psychosocial risk factor, followed by 30% risk, 20% low and 10 % high.

Key words: Psychosocial risk, work environment, intralabor psychosocial Risk Factors, and extralabor factors.²

² anacalohu@gmail.com, sorenetchacon@hotmail.com

Introducción

El propósito de la investigación es identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en cargos operativos de una Entidad Financiera, según el instrumento de medición creado por Villalobos y publicado por el Ministerio de Protección Social de la República de Colombia, teniendo en cuenta que el concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud física, psíquica o social del trabajador, como al desarrollo del trabajo. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España, 2005).

Por lo tanto los factores psicosociales son capaces de provocar daños a la salud de los trabajadores y se considera indispensable la identificación de los mismos en una organización, tal como lo establece la ley.

Además, según el Comité Mixto OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS (Organización mundial de la salud), los factores psicosociales “consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

En el ámbito laboral para que exista un proceso con calidad bien controlado, con bajo riesgo de pérdidas económicas para la organización y que este a su vez le permita a los trabajadores una calidad de vida optima, es de vital importancia velar para que el empleado disfrute de un clima laboral favorable en todo sentido. Por tanto los factores de riesgo Psicosocial de tipo intralaboral juegan una parte importante, ya que al encontrar dentro del ambiente laboral, obstáculos o situaciones para realizar ciertas tareas asignadas, puede ocasionar frustración, bajo rendimiento en el trabajador y por tanto disminución en la calidad, control y posibles pérdidas económicas, teniendo en cuenta que los factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral como lo son la familia, la vida personal del empleado pueden ocasionar problemas por parte del trabajador en la ejecución de una tarea asignada.

Por otra parte, en Colombia uno de los trabajos que ocupan más personas son los operativos, los cuales ejercen funciones distribuidas dependiendo de la empresa en la que el empleado se encuentre, pueden ser funciones de tipo físico, como también de tipo mental, es decir donde tiene que realizar análisis a procesos que ejecutan según su labor.

Para esta investigación, se considero importante tomar a personas que realizan funciones de tipo operativo analítico, es decir labores como secretarias, almacenistas, recepcionistas, digitadores, personal de servicios generales etc., las cuales deben cumplir metas dentro de una entidad financiera, como elementos de nuestro objeto de estudio, y es allí donde posiblemente puedan resultar factores de riesgo psicosociales que pueden generar un estilo de vida hostil en los individuos, debido a su nivel de calidad de vida que estén llevando en ese momento, considerado como factor de riesgo psicosocial.

Por tanto, la importancia de realizar esta investigación es encontrar los Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral y extralaboral, en cargos operativos de una Entidad Financiera, esperando examinar la prueba de Villalobos, confrontando los resultados obtenidos por los cuestionarios de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B y Extralaboral.

De esta manera, se considera que este proyecto es de gran importancia, ya que se busca examinar la prueba de Villalobos, a través de la aplicación de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B y extralaboral, donde la información generada por los resultados obtenidos en las pruebas, podrían beneficiar a los trabajadores, para el mejoramiento de la calidad de vida de quienes se encuentran en situaciones que puedan conducirle a patologías de tipo psicológico que les impidan desempeñarse adecuadamente en su labor con eficacia y eficiencia, además lleve una sana convivencia con quienes le rodean.

Respecto al impacto ambiental, dado que está dirigido a personas de cargos operativos, los resultados nos ayudarían a esclarecer e identificar los posibles factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, a los que tal vez se encuentren expuestos los trabajadores evaluados de la Entidad Financiera de cargos operativos, por lo tanto examinaríamos los resultados obtenidos por los cuestionarios de Villalobos, haciendo entrega de ellos,

contribuyendo a que en dicha compañía se hiciese un cambio para el mejoramiento del medio en el que ejecutan sus labores los trabajadores, siendo como aporte fundamental tal vez a largo plazo para el bienestar de la población estudiada.

Marco Teórico

A partir de la publicación de la Resolución 002646 del 17 de julio de 2008, (Ministerio de la protección social), 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. Por esta misma normatividad se hace evidente la necesidad de establecer una herramienta de medición que permita encontrar factores de riesgo psicosocial, por los que puede estar expuesto un trabajador.

Por lo anterior, el Ministro de la Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confería el artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del Decreto -ley 205 de 2003, resuelve, en el Capítulo I, para efectos de la presente resolución adoptar las siguientes definiciones establecidas en el Artículo 3:

a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

f) Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

g) Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

h) *Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.*

i) *Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.*

j) *Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.*

k) *Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.*

l) *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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.*

m) *Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.*

n) *Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.*

ñ) *Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.*

o) *Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.*

p) *Experto: Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.*

Además dicho en esta misma resolución, el Capítulo II hace referencia a la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. El Artículo 5, los Factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

El Artículo 6, de este mismo capítulo hace referencia a la evaluación de los factores psicosociales del trabajo, identificando tanto de los factores de riesgo como, los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Por otro lado, el Artículo 7, del capítulo II, a su vez menciona los Factores psicosociales extra laborales que deben evaluar los empleadores, los cuales deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

- Utilización del tiempo libre
- Tiempo de desplazamiento y medio
- Pertenencia a redes de apoyo social
- Características de la vivienda
- Acceso a servicios de salud

Según la resolución 2646 de 2008, esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

A su vez con relación a la información que debe ser tomada en cuenta el Artículo 10, los instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales, deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para tal efecto haya sido validado en el país, como es el caso de la Bateria creada por Villalobos.

Una vez identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, según el Artículo 12, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que

hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en un corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención. Además los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales. (Ministerio de protección social)

Por lo anterior, esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente y utilizar instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató a la Pontificia Universidad Javeriana para que realizara un estudio de investigación con el fin de diseñar una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, la cual se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Como resultado de este estudio, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios. Estas herramientas permiten cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control, (Villalobos, 2010).

El diseño de los instrumentos de la batería inició con la identificación y definición de las variables en evaluación. Para estos fines se consideró la literatura consultada, las herramientas de evaluación de factores psicosociales diseñadas y validadas en Colombia y en otros países, y la legislación nacional vigente sobre factores psicosociales. La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales (Resolución 2646

de 2008), la cual permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Condiciones intralaborales:

Según lo referenciado en la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010), las condiciones intralaborales según lo referenciado en la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial bajo la Dirección de Gloria Helena Villalobos, son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda, control y apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Johnson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

Condiciones Extralaborales:

Referenciado en la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010), comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral tiene como objetivo la identificación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo. Este instrumento está diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Dentro de esta

categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar. (Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social, 2010)

El cuestionario evalúa 7 dimensiones, que son:

1. Tiempo fuera del trabajo
2. Relaciones familiares
3. Comunicación y relaciones interpersonales
4. Situación económica del grupo familiar
5. Características de la vivienda y de su entorno
6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
7. Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda

Estructura del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Forma B:

Como lo describe Villalobos en la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010), el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral versión o forma B, es creado para la aplicación a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares, quienes tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros, y operarios, donde el trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Este cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo. Está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

El cuestionario evalúa 16 dimensiones en su forma B, que son:

- a) Características del liderazgo
- b) Relaciones sociales en el trabajo
- c) Retroalimentación del desempeño
- d) Claridad de rol
- e) Capacitación
- f) Participación y manejo del cambio
- g) Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos
- h) Control y autonomía sobre el trabajo
- i) Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- j) Demandas emocionales
- k) Demandas cuantitativas
- l) Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
- m) Demandas de carga mental
- n) Demandas de la jornada de trabajo
- o) Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
- p) Reconocimiento y compensación

En cuanto la validez de los cuestionarios (A y B), se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. La confiabilidad de este instrumento se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach, donde los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. Sin embargo el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A, logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. La forma B, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937.

Alcance de la Batería

El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las *“condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”*. (Villalobos 2010).

La aplicación de los instrumentos que conforman la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social, permite recolectar los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial podrán tener los siguientes usos:

- ✓ Identificación y evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, con el fin de dar cumplimiento al Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008.

- ✓ Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.

- ✓ Análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.

- ✓ Análisis psicosocial en procesos de reubicación laboral.

- ✓ Diseño, implementación y evaluación de medidas de intervención de factores psicosociales.

- ✓ Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

Objetivos

Objetivo General:

Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral y extralaboral en cargos operativos de una entidad financiera y así examinar la prueba de Villalobos.

Objetivos Específicos:

Indagar información como sustento teórico de la identificación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Obtener, consolidar, y analizar la información que permita identificar los factores de riesgo psicosocial a nivel extralaboral e intralaboral, a través de la aplicación de los cuestionarios de la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Valorar los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios, sugiriendo una posible intervención a dicha población.

Comprobar la prueba desarrollada por Villalobos al respecto.

Método

Metodología:

Investigación de tipo exploratorio, con diseño estudio de caso, y la medición se realizó a partir del instrumento de Villalobos. Esto quiere decir metodológicamente el propósito de cómo se comportaba el instrumento, es examinar los resultados que genera la prueba.

Participantes:

Se realizó la aplicación de la prueba, a 9 mujeres y 1 hombre, para un total de 10 participantes, entre los 26 a 45 años de edad, con cargos operativos en una Entidad Financiera, con jornadas laborales de 8 a 9 horas aproximadamente 48 horas semanales según tipo de contrato, de estrato tres, con o sin pareja, con personas que dependen económicamente de ellos.

Instrumento

Para recoger la información se utilizaron dos instrumentos de uso público en el Ministerio de la Protección Social “Batería de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral forma B” y “Batería de Factores de Riesgo Psicosocial extralaboral”.

Procedimiento:

Recopilación teórica: teniendo como base las investigaciones e información seleccionada en bases de datos, revistas y libros, sobre los factores de riesgo psicosocial, a nivel intralaboral y extralaboral, teniendo presente su definición, resultados obtenidos, población estudiada, país, y que se ha hecho al respecto para intervenir este tipo de problemática.

Observación en el área de Trabajo: de la población escogida en los cargos operativos de la entidad financiera, recopilando información de los empleados en su puesto de trabajo, evaluando los posibles factores ambientales, que posiblemente influya en esta temática. Clasificación de las funciones realizadas por los funcionarios de cargos operativos de la Entidad Financiera.

Aplicación: Cuestionario de Factores de Riesgo Extralaboral y del

Cuestionario de Factores de riesgo Intralaboral Forma B, de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en 10 personas de cargos operativos de una entidad financiera, seleccionados al azar cuyas características se ajustan a la población requerida por los instrumentos de medición.

Consolidación y hallazgo: Consolidación de los resultados obtenidos por los cuestionarios que se aplicaron de acuerdo a lo establecido, reforzando nuestros hallazgos con la recopilación teórica, y observación de la población, teniendo en cuenta las funciones establecidas para los cargos asignados.

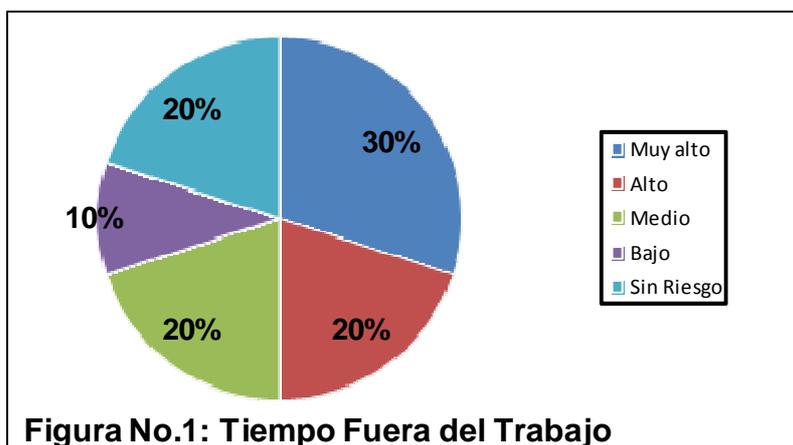
Análisis y comentarios: Sobre los resultados obtenidos hacer una reflexión sobre las características de la prueba y su nivel de obtención de resultados en el sector financiero.

Descripción y Análisis de Resultados

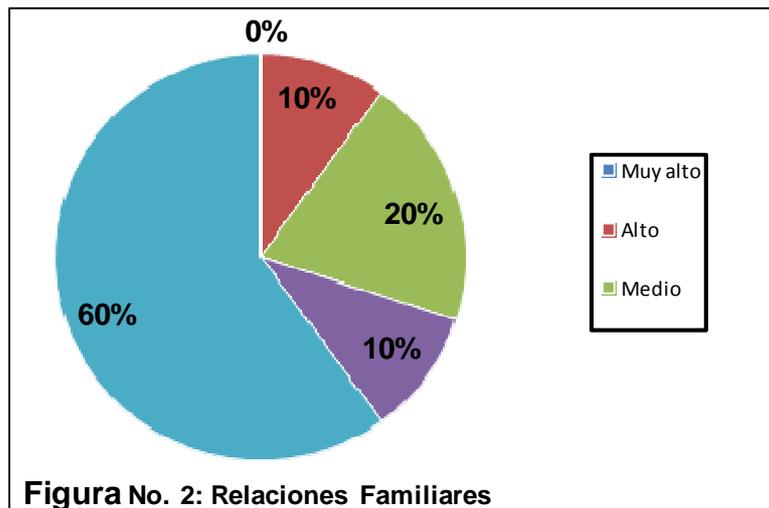
Se realizó la aplicación del cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral e Intralaboral Forma B, a diez personas que laboran en una entidad financiera área operativa.

El análisis de los resultados arrojados por la aplicación del cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, hacen referencia al tiempo fuera del trabajo, relaciones con la familia, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda trabajo vivienda, indicando un nivel de riesgo psicosocial alto, medio o bajo. Por lo anterior fueron evaluadas siete dimensiones en las que:

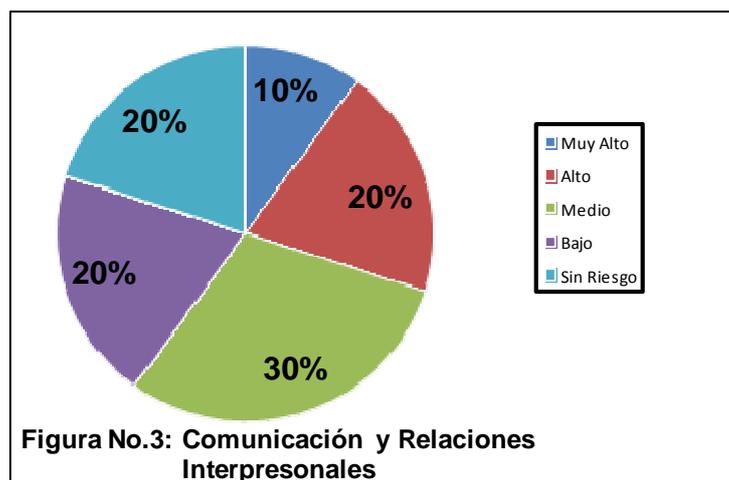
1. Tiempo Fuera: hace referencia al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio, donde la Figura 1, indicando que el 30% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo muy alto como factor de riesgo psicosocial extralaboral, y tan solo el 10% se encuentran en el nivel bajo.



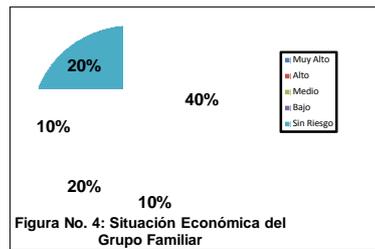
2. Relaciones Familiares: interacciones del individuo con su núcleo familiar, sin de riesgo según el 60% de la población que puntúa en este ítem, y tan solo el 20% presenta un riesgo medio. (Figura 2).



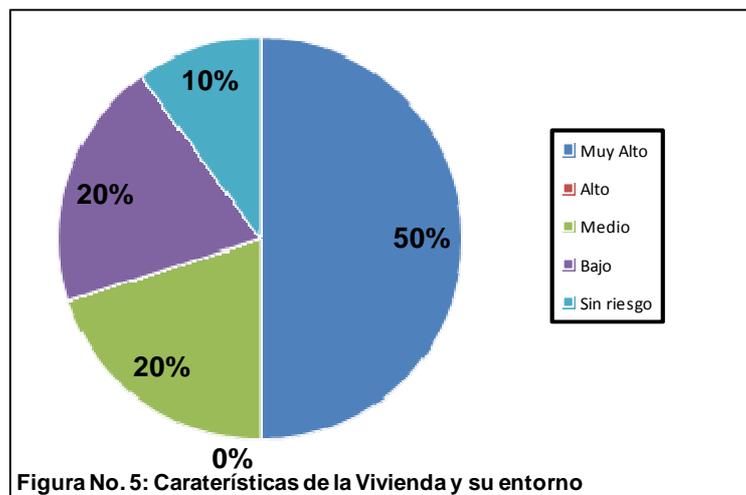
3. Comunicación y relaciones interpersonales: expuesto en la Figura 3, con un 30% de personas que se encuentran al parecer en un nivel de riesgo medio, y tan solo un 10% con riesgo psicosocial extralaboral muy alto en las interacciones del individuo con sus allegados y amigos.



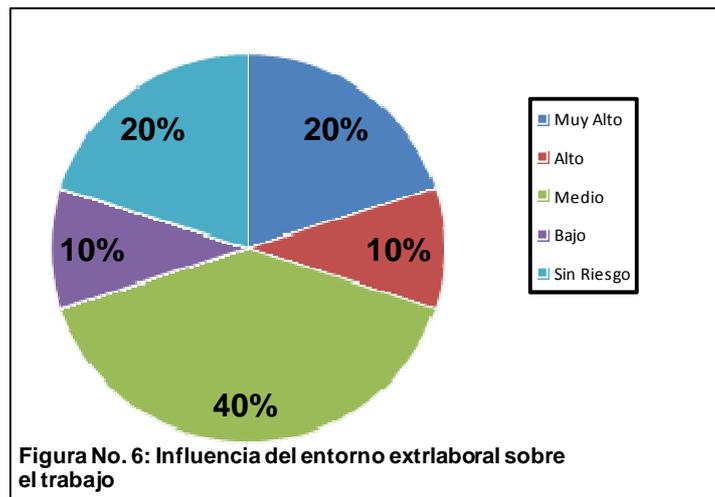
4. Situación económica del grupo familiar: el 40% se encuentra en nivel de riesgo muy alto y un 10% simultáneamente en riesgo alto y bajo, lo que haría referencia según Figura 4, a la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.



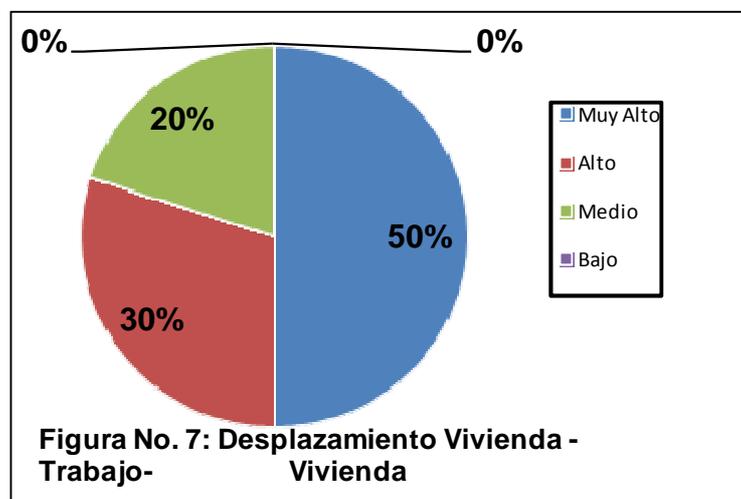
5. Características de la vivienda y su entorno: puntuando en riesgo muy alto el 50% de las personas ya sea por que las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias o las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y de su grupo familiar según la interpretación que da la prueba para este nivel de calificación. (Figura 5).



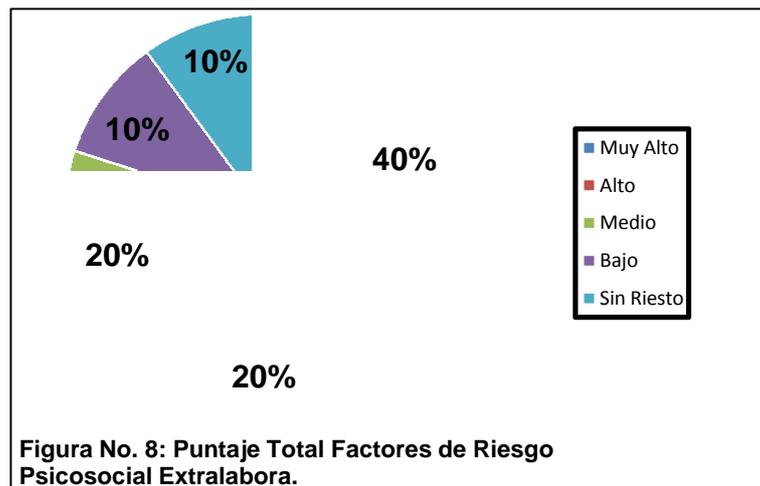
6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador, el 40% de los 10 participantes, puntuaron un riesgo bajo, el 10% en los niveles alto y bajo, y el 20% en los polos Muy alto y sin riesgo, tal como aparece en la (Figura 6).



7. Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda: en el que el 50% de las personas al parecer se encuentran en un nivel de riesgo muy alto, seguido por un 30% en riesgo alto, y un 20% del total de los participantes en nivel de riesgo medio, por lo que posiblemente y según a lo que hace referencia la interpretación del cuestionario, el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo, y/o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

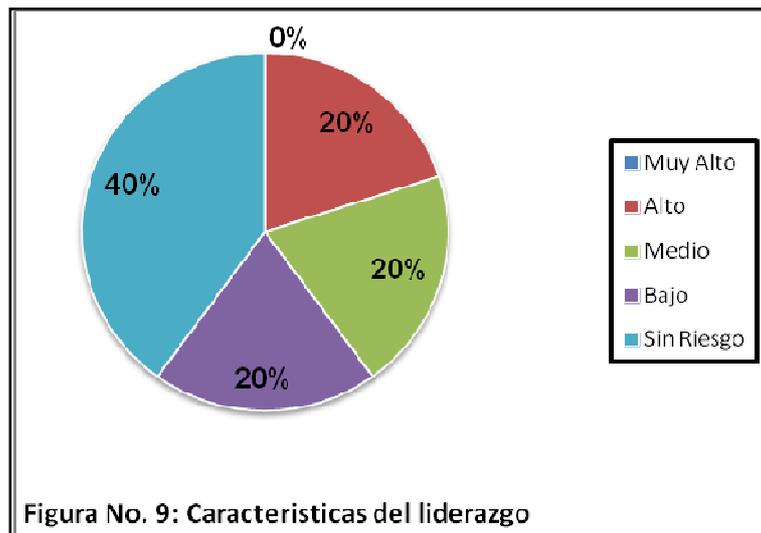


8. Por último, según los resultados arrojados en la aplicación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, obtenemos un puntaje total, tal como lo muestra la Figura número 8, donde nos indica que, según la prueba realizada a 10 personas de cargos operativos en un Entidad Financiera, el 40% de los participantes presenta un factor de riesgo psicosocial extralaboral muy alto, seguido por el 20% en los niveles alto y medio, y un 10% bajo y sin riesgo.

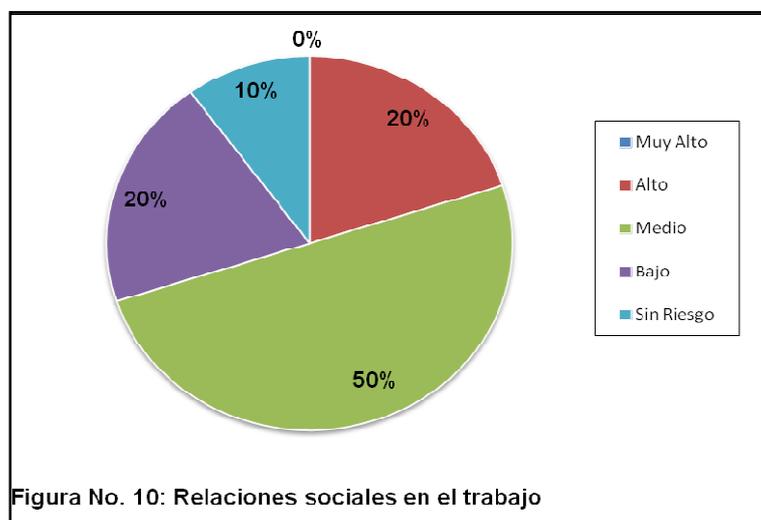


Por otro lado, el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B, evaluó dieciséis factores que hacen referencia a Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño, Claridad de rol, Capacitación, Participación y manejo del cambio, Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos, Control y autonomía sobre el trabajo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Demandas de carga mental, Demandas de la jornada de trabajo, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, Reconocimiento y compensación, indicando un nivel de riesgo psicosocial alto, medio o bajo, se evalúan las 16 dimensiones de las cuales arrojan los siguientes resultados:

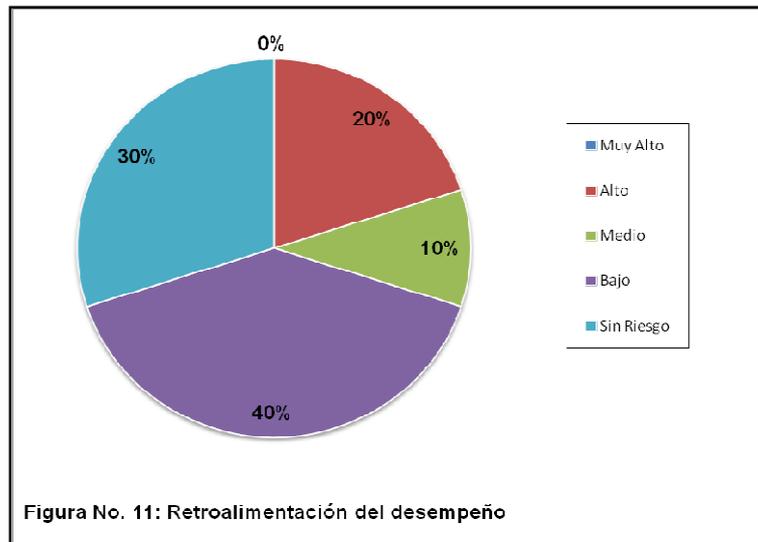
9. Características del liderazgo: hace referencia a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores, donde la Figura 9, nos indica que simultáneamente el 20% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo alto, medio, bajo, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y con un 40% se encuentran sin riesgo psicosocial.



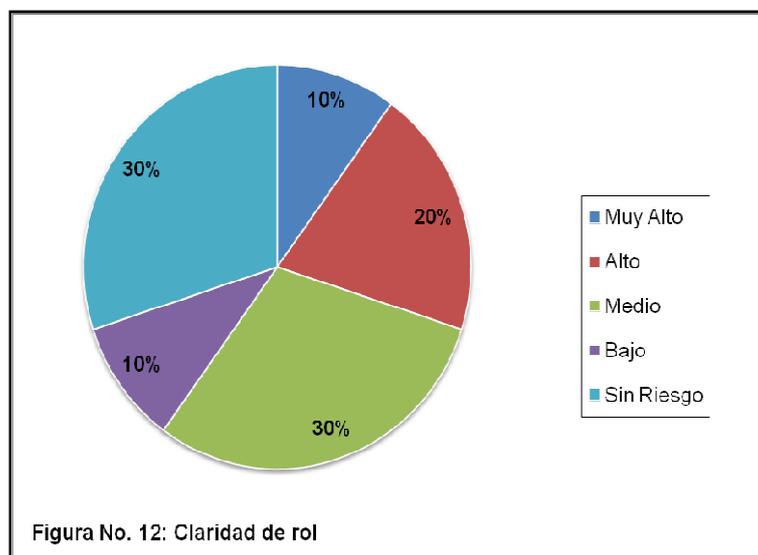
10. Relaciones sociales en el trabajo: señalando a los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura, donde la Figura 10, enseña que el 50% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo medio, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y tan solo el 20% se encuentran en el nivel bajo.



11. Retroalimentación del desempeño: El cual 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, donde la Figura 11, muestra que el 40% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo bajo, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y tan solo el 20% se encuentran en el nivel bajo.

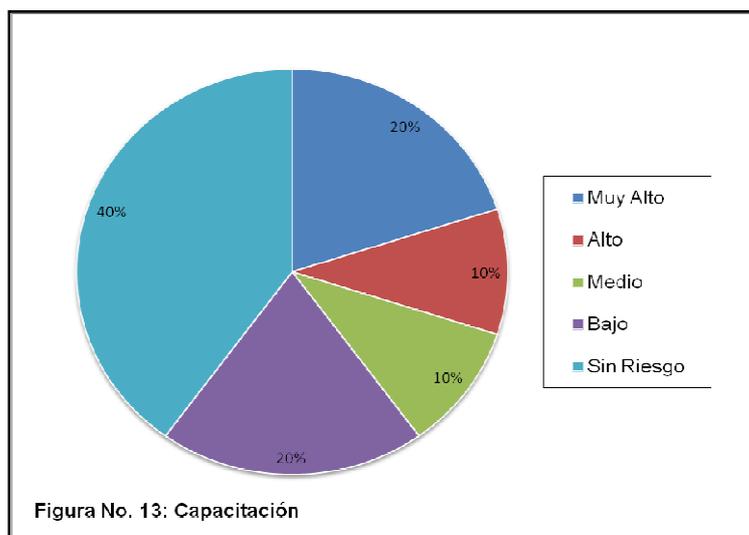


12. Claridad de rol: señala la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa, donde la Figura 12, revela que el 30% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo medio, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y tan solo el 10% se encuentran en el nivel bajo y alto.

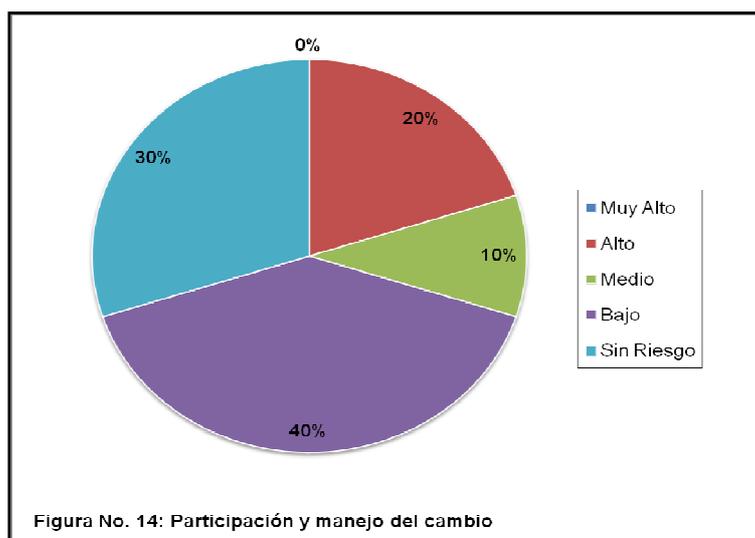


13. Capacitación: Dentro de las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, por lo tanto la Figura 13, indica que el 20% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo muy alto, como

factor de riesgo psicosocial intralaboral, y tan solo el 10% se encuentran en el nivel medio.

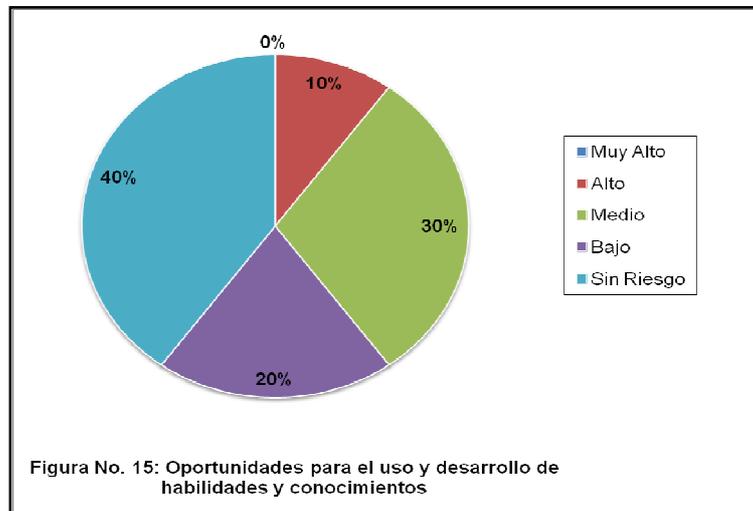


14. Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados, por lo tanto en la Figura 14 indica que el 40% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo bajo, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y tan solo el 10% se encuentran en el nivel medio.

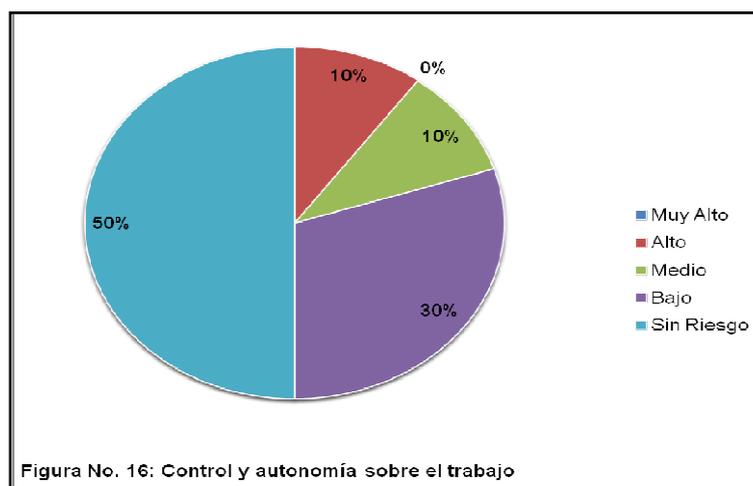


15. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos: puntuando en la Figura 15, un 10% como factor de riesgo psicosocial

intralaboral y el 30% se encuentra en un nivel bajo, revelando la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

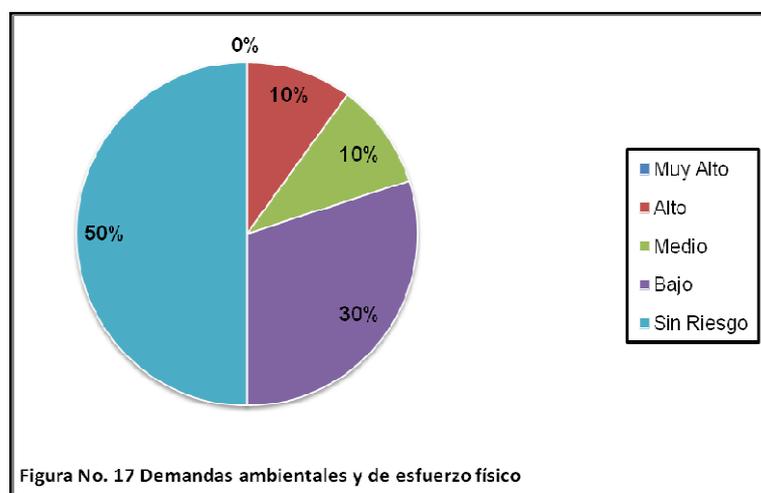


16. Control y autonomía sobre el trabajo: refiriéndose al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso, para esta dimensión se muestra la Figura 16, que indica que el 50% de las personas evaluadas, no presentan un nivel de riesgo psicosocial bajo, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y el 10% se encuentran en el nivel medio y alto.

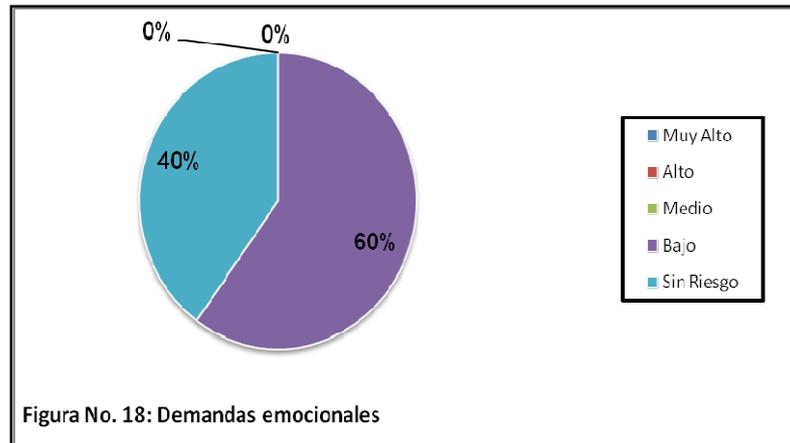


17. Demandas ambientales y de esfuerzo físico: para esta dimensión mostramos la Figura 17, que indica que el 40% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo medio, como factor de riesgo psicosocial

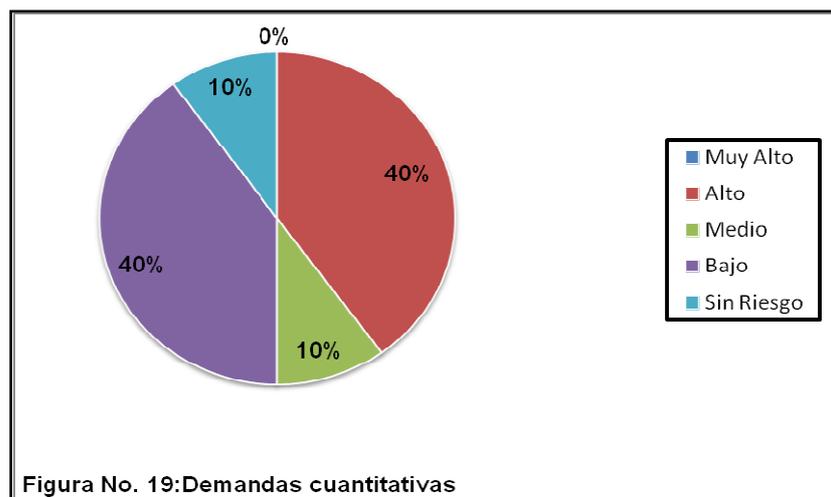
intralaboral, y el 10% se encuentran en el nivel alto por tanto nos permite ver que las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Teniendo en cuenta que 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.



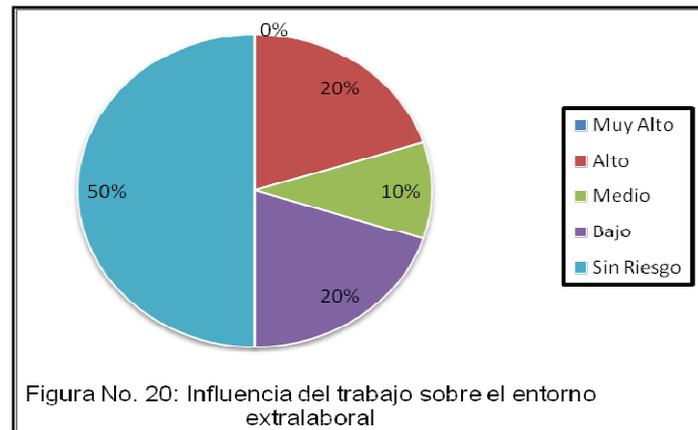
18. Demandas emocionales: Partiendo que son situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones 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, se encontró que para esta dimensión como indica la Figura 18, que el 60% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo bajo, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y el 40% se encuentran sin riesgo, y en los niveles alto, muy alto y medio puntaje 0%.



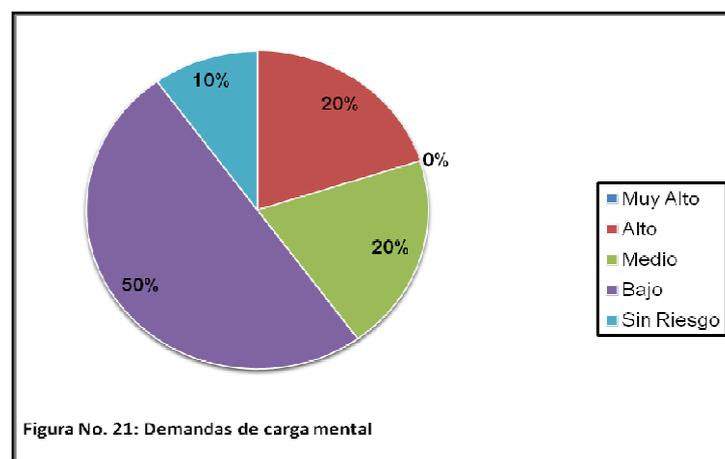
19. Demandas cuantitativas: Como exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo, la Figura 19, indica que el 40% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo alto y a la vez bajo, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y tan solo el 10% se encuentran en el nivel medio.



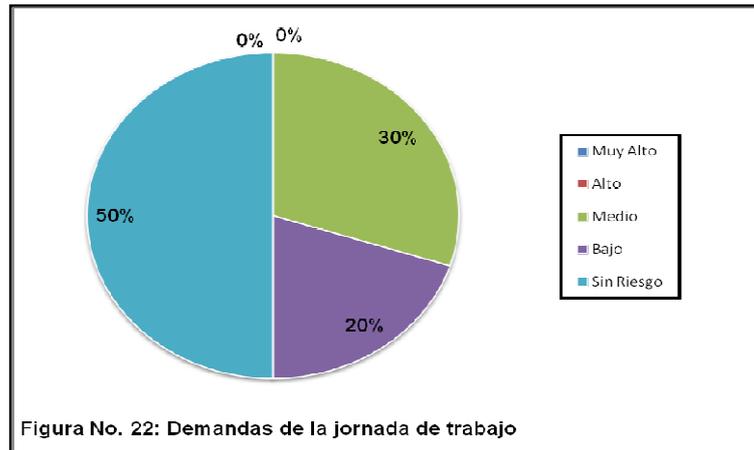
20. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral, indica en la Figura 20, que nos indica que el 40% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo alto, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y tan solo el 10% se encuentran en el nivel medio.



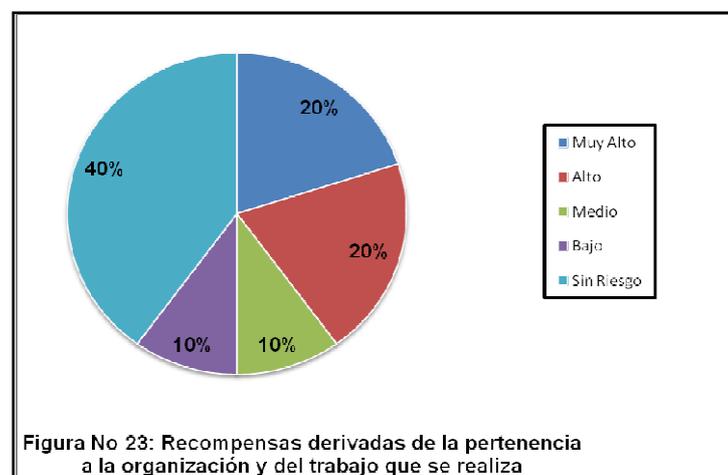
21. Demandas de carga mental: teniendo en cuenta que las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla, la Figura 21, indica que el 20% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo alto, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y el 50% de las personas encuestadas se encuentran en el nivel bajo.



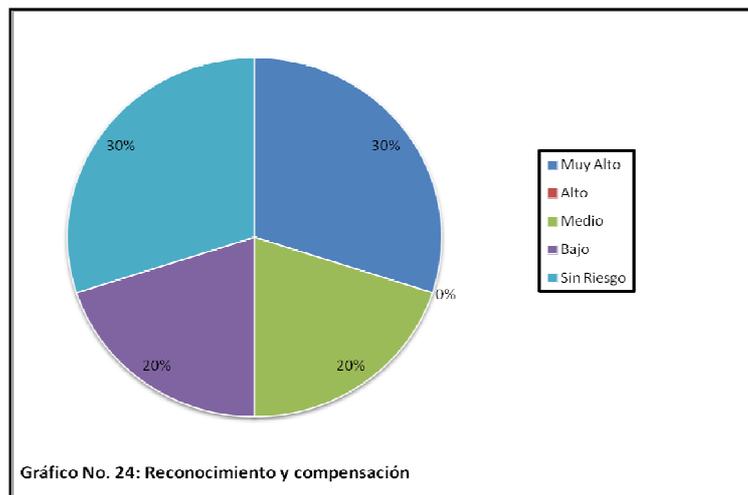
22. Demandas de la jornada de trabajo: siendo las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos la Figura 22, nos indica que el 30% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo medio, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y un 50% de las personas encuestadas se encuentran en el nivel bajo.



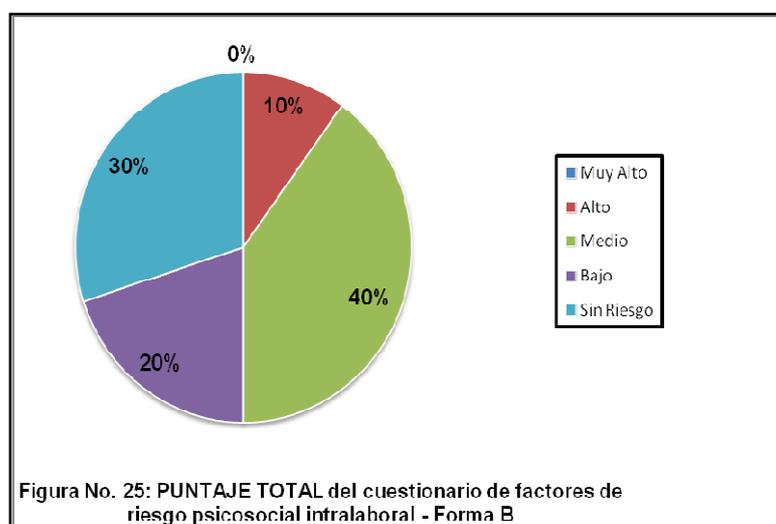
23. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Revelo en la Figura 23, que el 20% de las personas evaluadas, presenta un nivel de riesgo alto, como factor de riesgo psicosocial intralaboral, y tan solo el 10% se encuentran en el nivel bajo, contando con que un 50% de las personas evaluadas puntuó sin riesgo, teniendo como base el 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.



24. Reconocimiento y compensación: El 30% se encuentra en nivel de riesgo muy alto y un 20% simultáneamente en riesgo medio y bajo, lo que haría referencia según Figura 24, al 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.



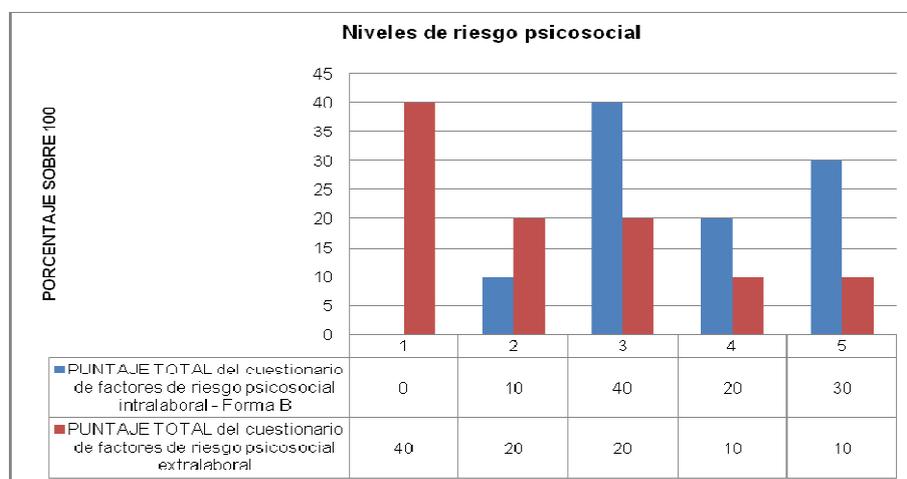
25. Por último, según los resultados arrojados en la aplicación del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral forma B, obtenemos un puntaje total, tal como lo muestra la Figura número 25, donde nos indica que, según la prueba realizada a 10 personas de cargos operativos en un Entidad Financiera, el 40% de los participantes presenta un factor de riesgo psicosocial medio, seguido por el 30% sin riesgo, un 20% bajo y 10% alto.



Discusión

El presente estudio se llevó a cabo con el fin de comprender las características de la batería aplicada de Factores Psicosociales extralaborales e intralaborales en cuanto a la confianza y cercanía a la medida, según lo indica el marco teórico, y comparar los resultados con la observación anticipada del desempeño y vida laboral de las personas a quienes se les aplicó.

De acuerdo a los resultados obtenidos (ver grafica 1), se puede inferir que esta batería, muy posiblemente está sujeta a condiciones del ambiente, del día a día de los sujetos a quienes se les aplica, de factores emocionales, teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño (comportamientos, logros, desempeño, manejo de tiempos (libre y laboral)) realizadas previamente, se puede evidenciar que son imprecisos en algunas dimensiones, por ejemplo, los participantes como resultado obtuvieron porcentaje medio en la dimensión Claridad del Rol en factores psicosociales intralaborales, dentro de las evaluaciones de desempeño, se encuentra que es tan exitoso su rol debiéndose a la claridad que tiene cada uno del mismo, puesto que la labor que estas personas realizan es un ejercicio conjunto de ingresador – aprobador entre jefe y subordinado, excediendo a su vez las expectativas en cuanto a su quehacer diario, por lo tanto el obedecer a un nivel de riesgo medio es considerado como una muestra que el instrumento no determina si existen factores psicosociales relevantes dentro del instrumento propio debido a la comparación entre los resultados de feedback.



Grafica 1. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral forma B y extralaboral

Adicionalmente, se consideran los resultados algo subjetivos, teniendo en cuenta las diferencias individuales que posee cada uno, sus variaciones en porcentajes, sus intereses, dado que para los casos en los que un sujeto da respuesta a las dimensiones de factores psicosociales intra y extralaboral, muy posiblemente contesta no con la realidad, si no con lo que desearía fuera la respuesta ideal, por tanto el no controlar la prueba de manera directa ítem por ítem muestra estos resultados, por ejemplo, en el instrumento aplicado a los diez sujetos, uno de los participantes de 26 años de edad dentro de la empresa en su evaluación de desempeño se considera que tiene un nivel de riesgo psicosocial intralaboral alto, ya que se evidencia malas relaciones interpersonales, actitud negativa a los procesos, disminución de sus actividades, ausentismo y dentro de su contexto personal y familiar mantiene constante estrés, conflictos, descontrol económico, afectándole a su vez desempeño en su labor, manteniendo un feedback permanente con sus superiores, y por otro lado dentro del instrumento aplicado este participante obtuvo un nivel de riesgo medio, por lo que se considera que existe una incongruencia entre la realidad y lo que quizás la persona respondió en la batería posiblemente siguiendo sus deseos de cambio o mejora en su entorno, no por ello podemos considerar que a nivel general de los instrumentos aplicados se tiene un nivel medio, teniendo en cuenta que los nueve participantes restantes dan un manejo adecuado a su vida según los criterios y necesidades tanto de la empresa como del sujeto mismo.

Adicionalmente revisando los resultados totales entre los factores psicosociales intralaborales los cuales dieron como resultado un nivel de riesgo medio con un 40 % y los factores psicosociales extralaborales de los cuales se obtuvo un nivel muy alto con un 40% en toda la batería se puede inferir que la muestra seleccionada tiene un nivel de factor psicosocial alto ya que las demás niveles (bajo, sin riesgo, alto) variaron entre 10% y 30% no siendo estables y comparándolo con la realidad se puede inferir que el instrumento no fue aplicado dentro del contexto y momento adecuado.

Este nos lleva a no poder suministrar un dato claro a una empresa con esta batería, en realidad existe factores psicosociales generales que puedan afectar tanto la labor como al empleado en su trabajo.

Por otro lado, y muy importante, es que la investigación revela que la muestra seleccionada no es representativa para concluir si una empresa de 2500 empleados tiene un nivel de riesgo psicosocial medio o alto, ya que los diez participantes son solo un 0.4% de la población total.

Además, la batería en si misma puede que no presente gran margen de error, pero algo que si puede afectar los resultados son el contexto en que ésta se responda y las circunstancias, es decir, la batería no tiene limitaciones en cuanto a lugar, momento, ambiente, instrucciones dirigidas por un experto, ya que la puede contestar una persona en cualquier instante y no ser objetivamente resuelta.

Conclusiones

De esta manera se concluye que, en el presente estudio se ha detectado que existe una alta probabilidad de que los resultados obtenidos son efecto no del instrumento como tal, si no del ambiente y/o contexto en que este se responda, lo cual puede incrementar el nivel de factores de riesgo psicosocial o disminuirlo significativamente, no sin dejar de lado que el contexto en el que actualmente se desenvuelven las personas en Bogotá cada vez tiene mas factores psicosociales que les afectan en su día día, como el estrés, conflictos interpersonales debido a la intolerancia, tráfico, el ruido, entre otros, por lo tanto para garantizar la confiabilidad de los resultados se debe controlar y monitorear la aplicación del instrumento y se considera tener en cuenta lo siguiente para tener mejores resultados no en pro que todo sea positivo, si no que refleje el estado real de los empleados en una empresa determinada.

1- Aplicar la batería a una población significativa en comparación con la cantidad total de las personas que trabajan en una empresa no mínima a un 60% para que esta sea representativa a algo más de la mitad.

2- Revisar los factores externos a la empresa (discusiones, depresión, deudas, entre otros) e internos (sitio de aplicación, horario, circunstancias de aplicación) que puedan afectar los resultados positivos o negativos de la prueba.

3- Revisión y comparación de evaluaciones de desempeño laborales de cargo frente a comportamientos habituales de los empleados, para así evitar llegar a una errada conclusión tan solo por los resultados de la batería, este puede ser un proceso de validación.

4- Aplicar la batería de dos maneras casi simultaneas, primero capacitar a personas idóneas para la aplicación directa de la batería, controlando el contexto en general, y segundo al mismo porcentaje de población pero diferentes sujetos entregar la batería a estos para que sea resuelta por ellos sin instrucciones previas, con el fin de validar si en realidad el contexto en si es quien afecta los resultados de manera positiva o negativa.

Referencias

- Gómez Rada Carlos (1997) Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas desde la teoría de respuesta al ítem. Acta colombiana de Psicología.
- Tomado y recuperado el 18 de marzo de 2012 de: <http://fondoriesgosprofesionales.gov.co/seccion/publicaciones/estudios.html>. “Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial”. Dirección: Gloria Helena Villalobos. Autor Institucional: Ministerio de Protección Social. República de Colombia. 2010.
- Tomado y recuperado el 24 de febrero de 2012 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607> “Ministerio de protección social, resolución 002646 del 17 de Julio de 2008. República de Colombia”.
- Tomado y recuperado el 24 de febrero de 2012 de: <http://www.ugtcai.org/portada/manual.pdf>. “Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral”. Realizado por: Secretaria de Acción Sindical, Salud Laboral, y Medio Ambiente. Aragón. España. 2008.
- Tomado y recuperado el 24 de febrero de 2012 de: http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N204sistema_trabajo.pdf. El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, Elaborado por José M. Peiró, Universidad de Valencia. España. 2004.
- Tomado y recuperado el 25 de marzo de 2012 de: <http://www.saepcolombia.com/centro-de-legislacion>. Resolución 2646 de 2008.

ANEXOS

Nivel de Riesgo	PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - Forma B	PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Muy Alto	0	40
Alto	10	20
Medio	40	20
Bajo	20	10
Sin Riesgo	30	10

Tabla 1. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.

Tabla 2. Cronograma de actividades proyecto

TEMA	FECHA	LUGAR
Construcción de Anteproyecto	20 al 28 de febrero de 2012.	Corporación Universitaria Iberoamericana
Presentación Anteproyecto a cargo del Docente Asesor: Diego Romero	29 de Febrero al 02 de Marzo de 2012	Corporación Universitaria Iberoamericana
Presentación Comité de Ciencia y Tecnología.	8 de Marzo de 2012	Corporación Universitaria Iberoamericana
Recopilación de Información.	20 de febrero al 15 de Marzo de 2012.	Corporación Universitaria Iberoamericana
Construcción de Marco Teórico.	15 al 30 de marzo de 2012.	Corporación Universitaria Iberoamericana
Observación de Población elegida.	02 al 13 de Abril de 2012	Entidad Financiera
Aplicación de los Cuestionarios.	16 y 17 de Abril de 2012	Entidad Financiera
Calificación de Resultados de Cuestionarios.	18 al 20 de Abril de 2012	Corporación Universitaria Iberoamericana
Análisis de Resultados de Cuestionarios.	23 al 27 de Abril de 2012	Corporación Universitaria Iberoamericana
Conclusiones	30 de Abril al 03 de Mayo de 2012	Corporación Universitaria Iberoamericana
Presentación a Docente Asesor: Diego Romero para observaciones de Proyecto	04 al 11 de Mayo de 2012	Corporación Universitaria Iberoamericana
Correcciones a modificaciones sugeridas	14 al 18 de Mayo de 2012	Corporación Universitaria Iberoamericana
Presentación y sustentación Final	25 de Mayo de 2012	Corporación Universitaria Iberoamericana