

**Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los
trabajadores del Área Administrativa, de una empresa dedicada a la
fabricación de estructuras electromecánicas, ubicada en la ciudad de
Bogotá.**

Johana Astrid Olivo Martínez¹

Yolanda Sierra Castellanos²

**Trabajo de grado presentado para optar al título de
Psicólogo**

**Universidad Tecnológica de Bolívar
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

Programa de Psicología

Cartagena de Indias D.T. y C.

Junio, 2010

¹ Estudiante de Psicología

² Directora del Proyecto de grado

**Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los
trabajadores del Área Administrativa, de una empresa dedicada a la
fabricación de estructuras electromecánicas, ubicada en la ciudad de
Bogotá.**

Por

Olivo, J; Sierra, Y. *

**Universidad Tecnológica de Bolívar
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa de Psicología
Cartagena de Indias D.T. y C
Junio, 2010**

*Directora del proyecto de grado.

Titulillo: Factores de Riesgo Psicosocial en una Fábrica de Estructuras

FACULTAD DE PSICOLOGIA
Trabajo de Grado

NOTA DE SALVEDAD

La facultad de Psicología de la Universidad Tecnológica de Bolívar, informa que los conceptos e información en el trabajo de grado titulado.

“Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores del Área Administrativa, de una empresa dedicada a la fabricación de estructuras electromecánicas, ubicada en la ciudad de Bogotá”

Presentado como requisito para optar el título de Psicólogo, son responsabilidad de la autora, quien reconoce ante la facultad que este documento ha sido elaborado de acuerdo a los criterios científicos y éticos exigidos por la disciplina y la facultad.

NOTAS DE ACEPTACION

Jurado 1

Jurado 2

Jurado 3

Jurado 4

Artículo 105.

“La universidad Tecnológica, se reserva el derecho de propiedad intelectual de todos los trabajos de grado aprobados, y no pueden ser explotados comercialmente sin su Autorización”

Para:

Mi hijo Nicolás Romero Olivo, Mis Padres Cenelia y José Gabriel, Mis hermanas Helda lilliana y Aura María, Mi querido amor Fabio, Mi abuela Dolores, A mis suegros y cuñados, Amigos y demás familiares. Especialmente mi asesora que sin su ayuda, dedicación, consejos no lo hubiera podido lograr la Doctora: Yolanda Sierra Castellanos. Este es el fruto del esfuerzo, dedicación, traspasos, momentos difíciles donde se veía tan lejos y difícil este triunfo que hoy gracias a todos ellos, especialmente Dios lo pude lograr. “Que alegría, por fin”

Agradecimientos

Quiero dar gracias a Dios todo poderoso, porque gracias a él he logrado sacar adelante mis estudios y mis sueños. Sin su ayuda no lo hubiera logrado. Agradezco también a las personas que constantemente han seguido de cerca este proyecto; en especial a mis queridos padres por querer siempre lo mejor para mí y brindarme su apoyo incondicional, a mis hermanas por su apoyo, comprensión y brindarme siempre una voz de aliento, a mis abuelos por sus plegarias y su confianza, a toda mi familia en general gracias por creer en mí, a mi compañero sentimental por creer en mí y darme siempre su apoyo y su amor, a mi hijo Nicolás por ser ese ser que me da fuerzas para luchar cada mañana, a mis suegros y cuñados por el cuidado de mi hijo, a mis amigos y compañeros de semestre, siempre fueron y serán ejemplo de perseverancia, a cada profesor que desde muy niña me enseñaron con amor y entrega cada una de las lecciones que debía seguir a lo largo del camino de la vida para ser ahora una profesional de bien y también gracias

A la Doctora Yolanda Sierra, por su colaboración y disposición para asesorar y dirigir esta Investigación que presento hoy a todos ustedes.

Johana Astrid Olivo Martínez

Cartagena de Indias D. T. y C., 04 de Junio de 2010

Señores

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR

Cartagena

JOHANA ASTRID OLIVO MARTINEZ, mayor de edad e identificada como aparece al pie de mi respectiva firma, manifiesto conceder plena autorización a la biblioteca de la Universidad Tecnológica de Bolívar para que ejerza un buen uso de mi trabajo de grado titulado "IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA, DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS ELECTROMECAÑICAS, UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ.",

Dado en Cartagena de Indias, Distrito Turístico y Cultural a los 04 días del mes de Junio de 2010.

JOHANA ASTRID OLIVO MARTINEZ

Johana Astrid Olivo Martínez

CC: 45556219 de Cartagena

Cartagena de Indias D. T. y C., 04 Junio de 2010

Señores

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR

Cartagena

Cordial saludo,

Como asesora y directora de la Tesis titulada "IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA, DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS ELECTROMECAÑICAS, UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ", elaborado por la estudiante Johana Astrid Olivo Martínez, me permito informar que ha sido desarrollada de acuerdo a los objetivos y parámetros establecidos, por lo que considero que el trabajo es satisfactorio y amerita ser presentado por la autora.

Atentamente,

YOLANDA SIERRA CASTELLANOS
YOLANDA SIERRA CASTELLANOS

Directora

Tabla de contenido

Resumen	18
Abstract	20
Introducción	22
Justificación teórica	25
Justificación de la investigación	27
Descripción del problema	27
Formulación del problema	28
Objetivos	28
<i>General</i>	29
<i>Específicos</i>	
Capítulo primero	
Factores de Riesgo Psicosocial: Una aproximación conceptual y metodológica	
Salud y trabajo	30
<i>Salud Ocupacional</i>	32
<i>Riesgos ocupacionales</i>	33
Factores de Riesgo Psicosocial: Definición y clasificación	37
Clasificación de los factores de riesgo psicosocial	38
<i>Condiciones internas de trabajo</i>	40
<i>Condiciones Externas al trabajo</i>	43
<i>Condiciones del individuo</i>	44
Efectos por la exposición a los factores de riesgos psicosocial	45

<i>Estrés/Burnout</i>	47
<i>Fatiga laboral</i>	50
<i>Adicciones</i>	51
<i>Violencia laboral</i>	51
Identificación, medición de los factores de riesgo psicosocial	52
Capítulo segundo	
Diseño metodológico	54
Tipo de investigación	54
Metodología	54
Variables de estudio	55
Condiciones internas del trabajo	55
Condiciones externas al trabajo	56
Condiciones individuales	57
Población y muestra	57
<i>Criterios de inclusión</i>	58
<i>Criterios de exclusión</i>	58
Estructura metodológica	59
Recolección y fuentes de información	60
Procesamiento de la información	62
Criterios éticos	63
Aspectos administrativos	63
Capítulo tercero	
Resultados	64
Características sociodemográficas de la población	64
Resultados del estudio para la Categoría A (Profesional/Técnico)	67
Análisis de contenido y carga laboral - Categoría A	68
Percepción de riesgo de condiciones de trabajo – Categoría A	69
Condiciones internas de trabajo	69
Condiciones externas al trabajo	72

Condiciones individuales	75
Resultados del estudio para la Categoría B(Operativo/Administrativo)	79
Percepción de riesgo de condiciones de trabajo – Categoría B	80
Condiciones internas de trabajo	80
Condiciones externas de trabajo	83
Condiciones individuales	89
Capítulo cuarto	
Conclusiones y recomendaciones	90
Categoría A (Profesional/Técnico)	91
Categoría B (Operativo/ Administrativo)	93
Condiciones extralaborales	95
Factores de protección	97
Recomendaciones generales para la organización	99
Referencias	102
Anexos	106

Lista de tablas

Tabla 1.

Distribución de la población de FEM LTDA. Según su clasificación en las categorías de estudio.

Tabla 2.

Estructura metodológica del estudio, incluyendo factores de riesgo, variables de estudio e instrumento utilizado para la recolección de información

Tabla 3.

Distribución de la población de FEM LTDA. (Categorías A y B), según su sexo, edad y nivel de escolaridad

Tabla 4.

Distribución de la población de FEM LTDA. (Categorías A y B) según su estado civil, hijos, número y edad

Tabla 5.

Distribución de la población de FEM LTDA. (Categorías A y B) según el número de personas que dependen económicamente, con quién vive y el tipo de vivienda.

Tabla 6.

Distribución de la población de FEM LTDA. (Categorías A y B) según su trayectoria laboral

Tabla 7.

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de riesgo en lo relacionados con las condiciones de la organización.

Tabla 8.

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de las condiciones de la tarea.

Tabla 9.

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de las condiciones del medio ambiente.

Tabla 10.

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de las condiciones internas del trabajo.

Tabla 11.

Distribución de la población que conforma la Categoría A, según la utilización del tiempo libre y estilos de vida saludables.

Tabla 12.

Distribución de la población que conforma la Categoría A, según sus redes de apoyo social.

Tabla 13.

Distribución de la población que conforma la Categoría A, según el tiempo de desplazamiento y el tipo de transporte utilizado.

Tabla 14.

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción del impacto de su trabajo en el medio familiar.

Tabla 15.

Distribución de la población de la Categoría A, según sus características individuales.

Tabla 16.

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de satisfacción.

Tabla 17.

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de su estado de salud.

Tabla 18.

Distribución de la población de la Categoría A, según la sintomatología presentada por enfermedades derivadas del estrés.

Tabla 19.

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de riesgo en lo relacionados con las condiciones de la organización.

Tabla 20.

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de las condiciones de la tarea.

Tabla 21.

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de las condiciones del medio ambiente.

Tabla 22.

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de las condiciones internas del trabajo.

Tabla 23.

Distribución de la población que conforma la Categoría B, según la utilización del tiempo libre y estilos de vida saludables.

Tabla 24.

Distribución de la población que conforma la Categoría B, según sus redes de apoyo social.

Tabla 25.

Distribución de la población que conforma la Categoría B, según el tiempo de desplazamiento y el tipo de transporte utilizado.

Tabla 26

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción del impacto de su trabajo en el medio familiar.

Tabla 27.

Distribución de la población de la Categoría B, según sus características individuales.

Tabla 28

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de satisfacción.

Tabla 29

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de su estado de salud.

Tabla 30.

Distribución de la población de la Categoría B, según la sintomatología presentada por enfermedades derivadas del estrés.

Lista de anexos

Anexo A

Cuestionario para identificar condiciones sociodemográficas y laborales 106

Anexo B

Formato de analisis ocupacional 107

Anexo C

Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales 108

Anexo D

Cuestionario para la evaluación del estrés 109

Anexo E

Lista de Comprobación 110

Anexo F

Consentimiento informado 111

Resumen

Considerando que adicional a la importancia que tiene a nivel social el manejo de los factores de riesgo psicosocial, existe una resolución (2646 de 2008) que exige que todas las empresas cuenten con información debidamente sistematizada que les permita dar un adecuado manejo y control a los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos sus trabajadores y que la empresa FEM (Fabricación de Estructuras Electromecánicas), con 125 empleados en el Área de producción y 25 en el Área Administrativa, no ha realizado ninguna acción en este sentido, en convenio con la UTB, se realizó el presente trabajo, de tipo descriptivo exploratorio, cuyo objetivo giró alrededor de la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores del Área Administrativa.

Teniendo en cuenta la complejidad en el abordaje del concepto “factor de riesgo psicosocial” y la multicausalidad de los mismos, para la realización de este estudio se utilizó la denominada “metodología de la triangulación” o “triada metodológica”, que permitió una vez recolectada y analizada la información obtenida a través de cada una de diferentes fuentes, hacer un análisis para establecer la relación entre todos los datos obtenidos, los cuales involucraron aspectos objetivos, directamente relacionados con las condiciones de trabajo que rodean al trabajador a nivel *intralaboral*, en este caso su puesto de trabajo, sus funciones, responsabilidades y esfuerzos, así como la carga mental que se deriva de ellos, así como a nivel *extralaboral*, sus condiciones sociodemográficas y sus características individuales.

Igualmente se consideraron aspectos subjetivos, relacionados con la percepción que el trabajador tiene de ellos y la posible sintomatología derivada por la exposición a los factores de riesgo psicosocial, asociados a problemas a nivel de salud, percepción de satisfacción y bienestar psicológico en general.

Así mismo y como complemento a lo anterior, se incluyó un estudio de las características sociodemográficas y las condiciones de salud del grupo evaluado (21 personas del Área Administrativa). Esta información le permitirá a la empresa FEM LTDA., contar con una visión más clara y holística sobre sus trabajadores y su calidad de vida, lo cual le permitirá diseñar estrategias de prevención e intervención.

Abstract

Where as in addition to the importance of social-level management of psychosocial risk factors, there is a resolution (2646, 2008) which requires that all companies have duly systematized information to enable them to provide adequate management and control to risk factors to which workers may be exposed and that the company FEM (Manufacture of Electromechanical Structures), with 125 employees in the production area and 25 in administration, there has been no action in this regard, in partnership with UTB, we performed the present study, a descriptive exploratory, aimed revolved around the identification and assessment of psychosocial risk factors for workers in the Administrative Area.

Given the complexity in addressing the concept of "psychosocial risk factor" and the multiple causes of them, to carry out this study we used the so-called "methodology of triangulation" or "methodological triad," which enabled after it is collected and analyzed the information obtained through each of different sources, make an analysis to establish the relationship between all the data, which involved factual aspects directly related to working conditions surrounding a worker at intralaboral, in this If their jobs, their roles, responsibilities and efforts as well as the mental burden that derives from them, and at outside work, its demographic conditions and their individual characteristics. Also considered subjective aspects related to the perception that workers have of them and possible symptoms resulting from exposure to psychosocial risk factors associated with problems at the level of health, perception of satisfaction and psychological well-being in general.

Also, in addition to the above, included a study of sociodemographic characteristics and health conditions evaluated group (21 persons of Administration). This information will allow the company FEM LTDA., Having a clear and holistic vision of their workers and their quality of life, which enables you to design prevention and intervention strategies.

Introducción

La evolución del mundo laboral ha traído consigo cambios en la forma de trabajar; por los adelantos mismos en la tecnología y los avances en las formas de realizar los trabajos, así como el paso de lo industrial a lo tecnológico, el trabajo ha pasado a ser cada vez, una actividad más mental que física; esto es, que se involucran más procesos mentales para la realización de las tareas que mecánicas o físicas, ya que prima la gestión de los puestos de trabajo, el manejo de información y la capacidad para resolver eficaz y prontamente problemas. Este cambio en las formas de trabajo se puede manifestar de muy diversas maneras como la necesidad de una mayor especialización de los trabajadores, trabajo repetitivo, mayores ritmos de trabajo, incremento del trabajo en equipo, indefinición, multiplicidad de funciones y en muchas ocasiones, intensificación de la carga de trabajo.

Adicional a esto, hay que tener en cuenta la generalización de nuevas formas de organización del trabajo como subcontratación o externalización, son aspectos que hacen más complejas las relaciones de trabajo con superiores y subordinados y que a la vez aumentan la percepción de incertidumbre en el trabajador.

Por otro lado las nuevas tecnologías, que facilitan la realización de las tareas, exigen también una mayor disponibilidad temporal y dependencia personal del trabajador a la empresa, en las que los límites de jornada y horario no están demasiado definidos. Por tanto en una economía cada vez más competitiva y global se demanda más horas de trabajo o de tiempo a disposición del empresario y en consecuencia, mayor fatiga y menor tiempo de descanso y ocio.

Estos aspectos que pueden ser positivos para la economía de un país al favorecer el desarrollo del mismo al hacerlo más productivo, cambian las condiciones en que se realiza el trabajo así como aumentan las presiones en los trabajadores, aspectos que de no ser controlados oportunamente, pueden llegar a generar problemas en su salud, las cuales pueden darse en el

contexto de lo físico, lo cognoscitivo y lo emocional, las mismas que de prolongarse en el tiempo, pueden convertirse en las denominadas “patologías derivadas del estrés”.

Con el fin de crear lineamientos y fortalecer los programas de protección a los trabajadores, se creó la denominada “Salud Ocupacional”, estableciendo, entre otros, los criterios con que deben ser estudiados los diferentes riesgos ocupacionales. Dentro de esta clasificación se han determinado los denominados “Riesgos Psicosociales”, los cuales la Organización Mundial del Trabajo define como producto de la “interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento” (OMS/OIT)

De otro lado, los resultados arrojados por la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgo (2007), realizada por el Ministerio de la Protección social, indicaron los riesgos de mayor prevalencia en las organizaciones, estaban relacionados con los psicosociales y los ergonómicos. Estos resultados hicieron clara la evidencia y la urgencia de que las organizaciones empezaran a controlar este tipo de riesgos en las organizaciones, en todas sus áreas de trabajo, pero dando prioridad a las áreas administrativas, cuyos puestos de trabajo y diseño de sus tareas, implica niveles más altos de carga mental, por el tipo de funciones cognoscitivas que éstas requieren para ser desarrolladas.

Considerando lo anterior y enfatizando en la importancia de dar un adecuado manejo a este tipo de riesgos y las consecuencias para el trabajador a nivel psicosocial, reflejadas especialmente en aumento de patologías derivadas del estrés laboral, desajustes de tipo emocional y violencia laboral, entre otras, el Ministerio de la Protección Social emitió la Resolución 2646 de 2008, la cual establece los lineamientos para la identificación, manejo y control de los factores de riesgo psicosocial. Esto

hace indispensable que las organizaciones realicen este tipo de estudios, en primer lugar para generar propuestas de mejoramiento y en segundo lugar para dar cumplimiento a la mencionada Resolución, delegando el liderazgo de dichos estudios en los psicólogos.

En primer lugar, para poder hablar de factores de riesgo psicosocial, es indispensable abordar temas como la salud y el trabajo y la relación que existe entre dichos conceptos, razón por la cual en el primer capítulo se presentará una revisión conceptual y empírica, con las definiciones más comúnmente trabajadas para entrar a comprender y ampliar el concepto de salud laboral. Considerando que tanto el tema de la salud laboral como el de los riesgos psicosociales, están enmarcados en unos lineamientos tanto conceptuales como normativos, se ampliará el concepto a la salud ocupacional y hacia el riesgo ocupacional. Una vez abordados dichos conceptos, se profundizará en los factores de riesgo psicosocial, su clasificación y efectos en la salud de los trabajadores por su exposición a los mismos.

En el capítulo segundo se presentará todo lo relacionado con el diseño metodológico, en donde se describe el tipo de investigación, la metodología utilizada, la población, los instrumentos, las variables de estudio y la estructura metodológica, es decir para la evaluación de cada variable qué instrumento se utilizó. Igualmente se describe el procedimiento utilizado y los criterios éticos, entre los que se utilizó la firma del consentimiento informado por parte de los participantes del estudio.

En el capítulo tercero se presentan los resultados, en el capítulo cuarto las conclusiones y recomendaciones, tanto para la organización como para futuros estudios sobre la misma temática.

Justificación

Generalmente el concepto de salud se ha limitado a basarse en “la ausencia de enfermedad”, sin embargo, la Carta Magna o Carta Constitucional de la Organización Mundial de la Salud – OMS (1946) la define como el estado completo de “bienestar físico, mental y social de la población” y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades. Esta concepción lleva implícita una perspectiva altamente positiva en la que la “salud” es equivalente a “bienestar, a la vez que unifica las áreas mental, física y social. Esta nueva concepción ha permitido que la salud se defina como “la facultad de adaptación humana al medio ambiente, de ajuste perfecto del organismo a su medio. Moreno, Galves y Garrosa (2008)

Para 1975, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), planteó cómo el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también debería permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus *capacidades personales*. Estos principios se habían expresado ya en 1963, en un informe del Tavistock Institute de Londres (documento número T813) que establecía directrices generales para el diseño de los puestos de trabajo.

Es entonces a partir de las “condiciones de trabajo” que se puede explicar la interacción existente entre estos dos conceptos (salud y trabajo), entendiéndose así dicha relación, como cualquier influencia significativa del trabajo en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. De otro lado, es imposible pensar en el trabajador sin ubicarlo en un entorno laboral, enmarcado en un espacio físico y rodeado de unas condiciones ambientales específicas y de cuya interacción permanente, se puedan presentar manifestaciones en su comportamiento y en su productividad.

En este orden de ideas, el diseño de la estructura de la organización, el diseño de los puestos de trabajo, el contenido de la tarea y la carga laboral que se emana de ellos, así como los espacios físicos, los equipos que

manipula, las condiciones ambientales como el ruido, la iluminación, los colores, las condiciones de confort térmico, la ventilación, las vibraciones, la exposición a sustancias químicas y las condiciones ergonómicas en general, entre otras, así como el uso inapropiado de equipos de protección personal, pueden propiciar en el trabajador conductas apropiadas o inapropiadas, mediadas por actitudes particulares según el caso, por sus propios cognoscitivos y a su capacidad individual para adaptarse de manera adecuada a su ambiente de trabajo.

Todos los aspectos anteriormente mencionados han sido incluidos en una amplia categoría de factores de riesgo ocupacional y han sido considerados como las variables que aumentan la probabilidad de la generación de los “riesgos psicosociales”, tema que ha cobrado un auge importante en los últimos tiempos, especialmente abordado y estudiado por los profesionales de la psicología.

En este orden de ideas y tomando como base la definición emitida por el Comité Mixto de la Organización Internacional de Trabajo – OIT y la Organización Mundial de la Salud –OMS–, quienes definieron los factores de riesgo psicosocial como las condiciones del puesto de trabajo y el entorno, tales como el clima y la cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales y el diseño y contenido de las tareas. Sin embargo, tal como se expone en el mismo documento, este concepto se extiende también al entorno existente fuera de la organización, como es el caso de las tareas domésticas y aspectos del individuo (personalidad y actitudes) que pueden influir entre otros, en la aparición de diferentes patologías en los sitios de trabajo.

La realización de este trabajo se justifica desde los siguientes puntos de vista:

1. Este tipo de problemáticas se abordan desde la Psicología Ocupacional, la cual es un área de ejercicio profesional del psicólogo de amplio desarrollo, que requiere ser fortalecida teórica y metodológicamente.

2. Por la naturaleza de la problemática que se aborda a partir de este trabajo, se requiere de la utilización de metodologías multimodales que permitan establecer relación de información obtenida a partir de diferentes fuentes, lo cual hace indispensable la construcción de modelos debidamente fundamentados pero prácticos y adaptables a las condiciones de las organizaciones.
3. Adicionalmente, se carece en el país de instrumentos válidos y confiables, adaptados a la población colombiana, que faciliten la recolección de la información para su posterior análisis. El hecho de contar con bases de datos, permitirá la validación de instrumentos.
4. De otro lado, la emisión de la Resolución 2646 de 2008 crea una necesidad en las empresas de realizar este tipo de estudio para el diseño de estrategias para su manejo y control, responsabilidad que le ha sido delegada al Psicólogo. Esto implica una gran responsabilidad para los programas de psicología en cuanto a la formación de estudiantes debidamente preparados para abordar la temática en cuestión.

Descripción del problema

La empresa en cuestión, FEM LTDA (Fabricación de Estructuras Electromecánicas), con 125 empleados en el Área de producción y 25 en el Área Administrativa, no cuenta con un estudio que dé cuenta de los posibles factores de riesgo que puedan estar afectando a su población trabajadora, ni ha realizado ninguna acción en este sentido.

De no dar atención a esta situación, la empresa no sólo estará incumpliendo con la ley, sino que aumentará la probabilidad de riesgo de sus trabajadores frente a esta problemática, generando situaciones que pueden afectar su salud psicoemocional, física y social, especialmente en todo lo relacionado con la demanda y o carga mental, la cual tal como se ampliará en el marco teórico, es la consecuencia de la presión o tensión que sufre el trabajador, no solo por las características mismas de su tarea cantidad de

funciones cognitivas empleadas para su realización, sino por los factores ambientales y extralaborales que aumentan la presión y la tensión en el trabajador.

Formulación del problema

Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual a los que están expuestos los trabajadores del Área Administrativa de la empresa FEM LTDA?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Identificar los factores de riesgo psicosocial, a nivel intralaboral, extralaboral e individual, a los que está expuesta la población que conforma el Área Administrativa de la empresa FEM LTDA., mediante un estudio de tipo descriptivo exploratorio, que le permita a la organización el diseño y montaje de un programa de vigilancia epidemiológica.

Objetivos específicos

1. Determinar la carga mental de cada uno de los cargos que conforman el Área Administrativa de la empresa FEM LTDA.
2. Identificar la percepción de los riesgos psicolaborales de las personas que conforman el Área Administrativa.
3. Establecer posibles efectos o sintomatologías asociadas a patologías derivadas del estrés por la exposición a los factores de riesgo psicosocial, en las personas que conforman el Área Administrativa de la empresa FEM LTDA.

Factores de Riesgo Psicosocial: Una aproximación conceptual y metodológica

La relación entre salud y trabajo ha sido cada vez más estudiada por diferentes autores, llegando a la conclusión que si bien el trabajo es una parte fundamental en el desarrollo del individuo y es esencial como parte de su ajuste psicoemocional, social y cultural, cuando las condiciones que le rodean no son las más adecuadas, éste puede constituirse en un factor de riesgo y se convierten en factores agresores para su salud, tanto física como mental y social. Esto se ve claramente reflejado en lo expuesto por Peiró (2006), quien enuncia cómo el trabajo se ha configurado como un elemento básico en la organización de las sociedades y como tal se ha visto transformado por los innumerables cambios experimentados por las empresas. Es por esta razón que los riesgos laborales y especialmente los riesgos psicosociales se encuentran no solo contenidos en lo referente a la actividad laboral, sino que sus efectos se han extendido a las esferas familiar y social.

Salud y trabajo

En lo relacionado con el concepto de “salud”, vale la pena anotar cómo comúnmente ésta ha sido entendida como el estado de bienestar físico, mental y social y en cuanto al trabajo, cómo se ha relacionado con toda actividad de transformación de la naturaleza que el hombre realiza, con el fin de mejorar la calidad de vida; ahora bien, para el tema objeto de este trabajo, es importante establecer la relación entre los dos conceptos, para poder determinar su significado, abordaje y conceptualización en los contextos ocupacionales.

Según la Organización Mundial de la Salud - OMS (1948), la salud se define como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad, (Parra,

2003). Más adelante, según este mismo autor, la OMS amplía este concepto a que la salud es la adaptación diferencial de un individuo al medio en el que se encuentra.

Trasladando este concepto al medio o contexto laboral, cuando se habla de salud laboral se hace referencia a la necesidad de contar con un medio ambiente de trabajo adecuado, que proporcione condiciones de trabajo justas y donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Sin embargo, Parra (2003) amplía el concepto de salud y la garantía de la misma, hacia aspectos que extrapolan el contexto laboral, argumentando cómo el nivel de salud laboral en sí mismo, en un momento determinado, también va a depender en gran medida de otras situaciones dentro de la sociedad: el nivel de empleo y desempleo, las condiciones de vivienda, la disponibilidad de infraestructura de transporte, el acceso a la educación y a la salud, las instituciones promotoras de la salud y las instituciones fiscalizadoras, el grado de organización sindical, entre otros aspectos.

Como complemento a lo anterior y considerando la temática aquí abordada, para que sea viable la salud laboral, conceptual y metodológicamente, se hace indispensable entender el concepto de “salud ocupacional”, a partir de la cual se compilan y determinan los lineamientos requeridos para asegurar que el máximo estado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora, propuesto por la OMS, se haga realidad en los contextos laborales específicos.

En este sentido es importante anotar cómo la Organización Internacional del Trabajo – OIT (1975), planteó cómo el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también debería permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus *capacidades personales*. Estos principios se habían expresado ya en 1963, en un informe del

Tavistock Institute de Londres (documento número T813) que establecía directrices generales para el diseño de los puestos de trabajo.

Salud Ocupacional

El estudio de la salud ocupacional no es reciente ni corresponde a una moda transitoria; ésta ha sido estudiada desde tiempo atrás y en Colombia más específicamente desde los años 30, consolidándose su normatividad a partir de la ley 9ª. de 1979. Existen varias definiciones de la misma, pero una que vale la pena resaltar es la citada por Pereira (2000), en donde se define como el conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectivo y cuyo objetivo es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

Tal como se mencionó, en Colombia el estudio de la misma data de 1917, año en el cual el Congreso de la República aprobó la ley 57 por la cual se obligaba a las empresas con más de 15 trabajadores permanentes, a suministrar asistencia médica y económica en caso de incapacidad total o muerte por lesiones producidas a causa o con ocasión del trabajo. En 1949 surgió el Instituto de Seguros Sociales (ISS), asumiendo inicialmente los riesgos de enfermedad general y maternidad; más adelante en 1963, se reglamentó todo lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, época en la cual creó la sección de salud ocupacional como una dependencia de la medicina preventiva.

Ya para 1994 existía la División de Medicina Laboral del Ministerio de Trabajo (en la actualidad Ministerio de la Protección Social) y las Secciones de Salud Ocupacional en el Ministerio de Salud y el Instituto de Seguros Sociales, los cuales actuaban en forma independiente; este paso fue de gran importancia para el desarrollo de la salud ocupacional en Colombia e influyó positivamente en su avance y desarrollo.

En 1984 a través del Decreto 614, la legislación colombiana logra definir políticas e instrumentos necesarios para la acción interdisciplinaria de los tres campos específicos que tradicionalmente venían operando individual e independientemente (medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial), con el fin de generar una acción interdependiente que atendiera en forma global la salud de los trabajadores (Pereira, 2000)

Uno de los avances más importantes en cuanto a legislación y normatividad se refiere, fue la Resolución 2646 de 2008, la cual complementa lo reglamentado en el Decreto 614 en cuanto a la clasificación de riesgos ocupacionales, más específicamente en los denominados factores de riesgo psicosocial, estableciendo a partir de la mencionada resolución todos los lineamientos para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo, así como el marco legal para la determinación de las patologías derivadas del estrés. Los lineamientos brindados a partir de esta Resolución se constituyen en un antecedente importante para la realización de este trabajo de grado.

Riesgo ocupacional.

Dentro del concepto de salud ocupacional, se hace indispensable ampliar los conceptos de “riesgo” y “peligro”. El concepto de “riesgo” para Herrera, (2005), se refiere sólo a la teórica "posibilidad de daño" bajo determinadas circunstancias; mientras que el concepto “peligro”, se refiere sólo a la teórica "probabilidad de accidente o patología" bajo determinadas circunstancias, sucesos que son causas directas de daño. Así en salud laboral, estos dos conceptos se requieren para abordar el denominado “riesgo ocupacional”.

Este concepto ha sido definido por varios autores, pero una definición que ha tenido un buen nivel de aceptación en Colombia, es la que propone Herrera (2005), quien lo define como la probabilidad de que ocurra un accidente o perturbación funcional a la persona expuesta en su lugar de

trabajo. Igualmente, denomina riesgo a la probabilidad de que un objeto material, sustancia ó fenómeno pueda potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

En este orden de ideas, se hace importante definir con mayor exactitud el concepto “Factor de riesgo”. De acuerdo con Herrera (2005) se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo. De acuerdo con Herrera (2005), los riesgos ocupacionales se clasifican de la siguiente manera:

Factores de riesgo físico – químico, grupo dentro del cual se incluye todos aquellos objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor, que en ciertas circunstancias especiales de inflamabilidad, combustibilidad o de defectos, pueden desencadenar incendios y/o explosiones y generar lesiones personales y daños materiales. Estos riesgos pueden darse por: a) incompatibilidad físico-química en el almacenamiento de materias primas, b) presencia de materias y sustancias combustibles y c) presencia de sustancias químicas reactivas.

Dentro de los *factores de riesgo biológico* se encuentra un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo. Como la proliferación microbiana se favorece en ambientes cerrados, calientes y húmedos, los sectores más propensos a sus efectos son los trabajadores de la salud, de curtiembres, fabricantes de alimentos y conservas, carniceros, laboratoristas, veterinarios, entre otros. Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales

como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo. Otro factor desfavorable es la falta de buenos hábitos higiénicos.

Los *factores de riesgos fisiológicos o ergonómicos*, involucran todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. En este sentido representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.

Los *factores de riesgo químico*, por su parte según Herrera (2005) son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición. Las sustancias neurotóxicas han sido motivo de estudio constante por la salud ocupacional, los avances investigativos y el desarrollo de técnicas de diagnóstico de sus efectos tempranos son notorios, tal como lo registra Almirall (2000).

Respecto a los factores de riesgo químico es importante anotar cómo la exposición a estos agentes con efectos tóxicos, se constituye en un factor de riesgo con efecto psicosocial, por cuanto genera alteraciones en la percepción sensoriomotriz, las funciones cognoscitivas, alteraciones afectivas y de comportamiento, fatiga, irritabilidad y ansiedad.

Igualmente, es necesario mencionar los *factores de riesgo físico*, que se refieren a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos. Como en el caso anterior, diversos estudios han encontrado una estrecha relación entre los agentes de riesgo físico como coadyuvantes a los factores de riesgo psicosocial, ya que la exposición del trabajador a ambientes con altos niveles de ruido, discomfort térmico, vibraciones, etc, afectan su sistema nervioso y cognoscitivo,

aumentando afectando funciones como la atención, concentración y proceso de información en general, así como alterando su respuesta emocional.(Herrera 2005)

De otro lado, los *factores de riesgo arquitectónico* son todas aquellas características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo, así como daños a los materiales de la empresa, como: pisos, escaleras, barandas, plataformas y andamios defectuosos o en mal estado, muros, puertas y ventanas defectuosas o en mal estado, Techos defectuosos o en mal estado, superficie del piso deslizante o en mal estado, falta de orden y aseo, señalización y demarcación deficiente, inexistente o inadecuada.

Así mismo, Herrera (2005) hace alusión a los *factores de riesgo eléctrico*, refiriéndose a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto.

Los *factores de riesgo mecánico* por su parte, contemplan todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal. (Herrera, 2005)

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos aspectos personales y capacidades del trabajador y su entorno social como su interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, el trabajo y la producción laboral. Considerando que la temática de este trabajo de grado gira alrededor de los riesgos psicosociales, se considera pertinente ahondar en su abordaje y clasificación, lo cual se presenta a continuación.

Factores de Riesgo Psicosocial: Definición y clasificación

Son varias las definiciones con las que se cuenta en la actualidad con respecto a los riesgos psicosociales, pero en términos generales todas confluyen en aceptar que los factores de riesgo psicosocial son el producto de todos aquellos aspectos relacionados con la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores.

Como preámbulo a una definición que compile los aspectos anteriormente mencionados, y tal como se mencionó en la justificación teórica de este trabajo de grado, es indispensable mencionar la propuesta en 1989 por el Comité Mixto de la Organización Internacional de Trabajo – OIT y la Organización Mundial de la Salud –OMS–, quienes definieron los factores de riesgo psicosocial como las condiciones del puesto de trabajo y el entorno, tales como el clima y la cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales y el diseño y contenido de las tareas. Sin embargo, este concepto se extiende también al entorno existente fuera de la organización, como es el caso de las tareas domésticas y aspectos del individuo (personalidad y actitudes) que pueden influir entre otros, en la aparición de diferentes patologías en los sitios de trabajo.

Con el paso del tiempo, la afectación en la salud de los trabajadores se hace cada vez más evidente, generada especialmente por los cambios que se han producido en el mundo laboral durante los últimos años. De acuerdo con Aragón (2006) las nuevas formas de organización del trabajo, caracterizadas por una mayor flexibilización del mercado, una mayor competitividad y polivalencia, la reducción de plantillas y la intensificación de los ritmos de trabajo y la internalización y subcontratación de actividades, especialmente por las grandes empresas, han provocado cambios en las

condiciones de trabajo que afectan sensiblemente a la seguridad y salud de los trabajadores.

Como complemento a lo anterior, vale la pena mencionar dentro del concepto de “riesgos psicosociales” aspectos mencionados por varios autores (citados por Villalobos, 1999), quienes señalan que los factores de riesgo psicosocial se refieren a la condición o condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extra laboral, las cuales en determinadas circunstancias de inadecuada interacción, intensidad y de tiempos de exposición, producen efectos negativos en el trabajador y, por último, estrés ocupacional, el cual puede provocar desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social. En este orden de ideas, los autores interrelacionan tres aspectos fundamentales en la naturaleza del ser humano, que de ser inadecuados, generan lo que se conoce como riesgo psicosocial.

Igualmente, autores como Karasek y Theorell, (1990) y Villalobos, (1999) señalan que estos factores de riesgo psicosocial deben entenderse como toda condición que sufre el hombre, por cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que lo rodea; por lo tanto, no se constituye en un riesgo, si no hasta el momento que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibra su relación con el trabajo o con el entorno.

Con base en las definiciones anteriormente expuestas, se puede decir que el riesgo psicosocial abarca tres aspectos comunes, que se centran en la interacción de las variables del individuo, el ambiente laboral y medio ambiente externo, interacción que tiene efectos en la satisfacción y el bienestar del trabajador, con la influencia clara esta de otras variables, que rodean al individuo como sus necesidades y su cultura y su situación personal dentro y fuera del trabajo, lo que corrobora la presencia de estas tres esferas inherentes a los seres humanos como prerrequisito de la existencia del riesgo psicosocial.

Para reafirmar lo anterior, Villalobos (2007), propone que cualquier definición de riesgo psicosocial que se adopte contemple cuando menos los siguientes conceptos: "relación", que supone la continua interacción del hombre, las condiciones de trabajo y el entorno y "efecto" en el bienestar, la salud y la productividad de las personas. Con base en estos planteamientos Villalobos (2007) propone la siguiente definición, "Condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos en los niveles emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico".

Considerando la amplitud de dicha definición y que recoge muy bien los elementos propuestos por los autores anteriormente mencionados, ésta será la adoptada a lo largo de este trabajo.

Clasificación de los factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo de índole psicosocial a los que tienen que enfrentarse los trabajadores en su actividad diaria son, por tanto, muchos y de muy diversa naturaleza, lo cual hace necesario agruparlos con el objetivo de facilitar su identificación y el estudio de los daños para la salud que pueden generar. (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, UGT, 2006)

Desde este marco conceptual y en coherencia con los elementos que contienen las definiciones anteriormente mencionadas, vale la pena presentar autores como Sauter y Murphy, (2001), Castillo, (1997) el Comité Mixto de la OIT y la OMS (1992) y Martínez (1994) quienes clasifican los factores de riesgo psicosocial y los ubican en tres categorías, teniendo en cuenta a) las condiciones del individuo, b) las condiciones del entorno extralaboral y c) las condiciones del medio laboral.

Con el fin de organizar la información que será considerada en este trabajo de grado, se utilizará la clasificación planteada por el Ministerio de la

Protección Social en la Resolución 2646 de 2008), la cual clasifica los factores de riesgo psicosocial en intralaborales, extralaborales e individuales, en cuanto dicha clasificación hace relación a: las condiciones internas de trabajo, las condiciones relacionadas con aspectos que vive el trabajador fuera de su sitio de trabajo y a las condiciones del individuo, que se pueden constituir a su vez en factores de riesgo o factores de protección.

Condiciones internas de trabajo

El estudio de las condiciones de trabajo en cuanto a su consideración como fuentes de riesgo psicosocial, implica el abordaje de tres conjuntos de aspectos, que aunque interactúan continuamente, exigen ser analizados uno a uno como ellos son: el medio ambiente de trabajo (referido al lugar) , la tarea (el quehacer cotidiano) y la organización (estructura y políticas).

Condiciones relacionadas con la tarea. Entre ellas se encuentra *la carga física de trabajo* la cual se refiere a la cantidad de esfuerzo físico que debe realizar el trabajador para realizar la tarea, en cuanto le involucre tensión y esfuerzo muscular, o incluso una posición estática. En cuanto a la *carga mental de trabajo* se hace referencia a las demandas de procesamiento de información que plantea la tarea, la cual de acuerdo con Nogareda (1997) está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse.

Se considera que un esfuerzo mental excesivo o inadecuado, requerido por algunos trabajos, implica un mayor riesgo, porque además de aumentar la probabilidad de accidentes y enfermedades, generan bajas de productividad y mayor insatisfacción con el trabajo.

Respecto a la tarea y las demandas o carga que ésta implica, es indispensable considerar la relacionada con la *carga emocional*. Este aspecto hace alusión a cómo el contenido de la tarea puede demandar de parte del trabajador gran compromiso afectivo y emocional, del cual se han descrito efectos como el síndrome del burnout, propio de los profesionales de los servicios de asistencia social, Gil-Monte (2001, citado por Villalobos,

2007). De otra parte, las solicitudes de calidad y la atención al cliente condicionan también la percepción que el trabajador tiene de su trabajo y pueden generar efectos de estrés ligados a la labor asistencial, Román (1998^a, citado por Villalobos, 2007). Podría incluirse también como parte de las fuentes de carga emocional del trabajo, las derivadas de la violencia intralaboral y el acoso sexual, fenómenos ampliamente documentados, principalmente en países desarrollados, Piotrkowski (1998, citado por Villalobos, 2007).

Otros aspectos citados por Villalobos (2007) y que han sido contemplados en la Resolución 2646 de 2008, en los que han sido clasificados como factores intralaborales son los relacionados con el contenido de la tarea, la carga mental que ésta exige, los conocimientos con que debe contar el trabajador y el entrenamiento o inducción al puesto de trabajo, así como la definición y claridad del rol que desempeña el trabajador dentro de la dinámica de la organización, la identificación con la tarea y con la organización por parte del trabajador, el nivel de responsabilidad del cargo y el nivel de calificación exigido.

Respecto a la carga mental, vale la pena resaltar lo expresado por Mulder (1980), citado por Nogareda (s.f.), cuando define la carga mental como la cantidad de procesos cognitivos requeridos para la realización de la tarea e incluye básicamente dos factores:

1. La cantidad y la calidad de la información; en este sentido la mayor o menor complejidad de la misma, una vez superado el proceso de aprendizaje, determinará la posibilidad de automatizar las respuestas.
2. El tiempo con el que se cuenta para la realización de la tarea, esto es que si el proceso de estimulación es continuo y no se cuenta con pausas o descansos, la capacidad de respuesta del individuo puede verse saturada. Si por el contrario, el individuo cuenta con espacios o recesos, el individuo puede recuperar su capacidad y realizar de una manera más efectiva su tarea, evitando una saturación mental.

A estos factores hay que anexarles los relacionados los relativos a las condiciones físicas que rodeen su puesto de trabajo (ruido, iluminación, ventilación), las relaciones jerárquicas, los sistemas de comunicación existentes, entre otros, así como la situación extralaboral del trabajador y su capacidad de respuesta, la cual estará mediada por sus características individuales, su edad, experiencia, capacidad de aprendizaje y actitudes hacia la tarea (motivación, actitud, interés).

De otro lado, Villalobos (2007) igualmente menciona aspectos como la estructura organizacional y las características de la gestión, los estilos de liderazgo o manejos de grupos con las consecuentes posibilidades de participación, autonomía e iniciativa por parte del trabajador, los sistemas de control y evaluación del desempeño, las políticas de contratación y de estabilidad laboral, y si la organización cuenta con planes de desarrollo, capacitación y promoción y programas de bienestar social, así como la forma cómo se manejan los cambios en la organización.

Otro aspecto importante mencionado por Villalobos (2007) es el relacionado con las *características del grupo social de trabajo*, a partir de lo cual se manejan aspectos como la cohesión del grupo, la comunicación, las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos grupales y personales, entre otros.

Como complemento a lo anterior de acuerdo con Villalobos (2007) se deben considerar aspectos como la tecnología con que cuenta la organización y los recursos como un todo, la presión o apremio del tiempo y las jornadas y horarios de trabajos, con la consecuente posibilidad de descansar o tener pausas, aspectos que otros autores han relacionado con la “demanda o carga temporal”.

En concordancia con lo anterior, Almentero, Castaño y Padilla (2003) afirman que los factores psicosociales del trabajo, relacionados con la forma como está estructurada la empresa, son numerosos y de diferente naturaleza, los que a la vez también comprenden aspectos físicos y de organización, sistemas de trabajo y calidad de las relaciones humanas;

adicionalmente, estos factores relacionan las interacciones con el trabajo, medio ambiente, la satisfacción laboral, las capacidades del trabajador, la cultura y eliminar situaciones personales y sociales, todos estos aspectos influyen también en la salud y en el rendimiento.

Condiciones externas al trabajo

De acuerdo con Villalobos (2007) las condiciones del entorno pueden catalogarse en dos niveles de análisis: uno microsocial constituido por la situación económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador y las condiciones del macroentorno social formado por las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven las personas.

Dentro de estos aspectos la autora considera que dada la dificultad de identificar y evaluar estas variables, se deben considerar como mínimo los siguientes aspectos: *La situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, los efectos del trabajo en el medio familiar y social*, incluyendo aspectos como los horarios, el lugar de trabajo, las responsabilidades y la carga laboral y su influencia en la calidad de vida de las familias, aspectos que a la vez impactan la vida familiar por la cantidad de tiempo que deben dedicar los padres a la educación y cuidado de sus hijos, bien sea por distancia geográfica o por la carencia de tiempo para la vida de hogar.

Igualmente, en lo relacionado con aspectos de tipo extralaboral, según Villalobos (2007) se debe considerar *la situación política, económica y social del país y la localidad*, ya que innegablemente ésta se convierte en un factor circular que afecta al trabajador, tanto a nivel intra como extralaboral, ya que interactúan constantemente para determinar la realidad humana, causando sus efectos negativos en el individuo como un todo, los cuales han sido considerados como factores de riesgo o de protección para el trabajador.

De los anteriores criterios, el tiempo de exposición y la frecuencia de presentación, fueron los que se consideraron más importantes y se

retomaron tanto en la definición, como en los instrumentos de medición diseñados y validados para los fines de la vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Al respecto Aguayo y Lama (1996), citados por Villalobos (2007) esclarecen la aplicación de los criterios anteriores, generando una clasificación de los factores de riesgo que permite comprender su relación con distintas clases de efectos.

Condiciones del individuo

Este es tal vez el aspecto menos tenido en cuenta en los estudios de los factores de riesgo psicosocial, en la mayoría de los casos por la complejidad de su estudio, pero también por el desconocimiento de su existencia y efecto en la salud del trabajador y que como ya se ha dicho anteriormente, se convierten en factores de riesgo o de protección. En este sentido Villalobos (2007) plantea que los más sobresalientes están relacionados con:

Las *características de personalidad*, ya que la personalidad puede influir sobre la salud a través de mecanismos fisiológicos directos (por ejemplo reactividad cardiovascular) y/o indirectos (por ejemplo la modulación del sistema inmune). En segundo lugar las características de personalidad pueden potenciar la enfermedad, al motivar conductas no saludables (por ejemplo, consumo excesivo de alcohol). Finalmente, ciertos aspectos de la personalidad pueden aparecer como resultado de procesos asociados a la enfermedad (Belloch, Sandin y Ramos, 1995, citados por Villalobos (2007).

Igualmente, Godoy y Jutinico (1996, citados por Villalobos (2007) mencionan la *vulnerabilidad* del individuo como una característica que podría incluirse en la personalidad, así como con las características físicas, biológicas y psicológicas; con el estado de salud o con la condición natural de un individuo que lo hace más susceptible a determinadas circunstancias que lo colocan en situación de riesgo.

De otro lado, los que han sido denominados *moderadores* partiendo del modelo integral del estrés y del trabajo de Ivancevich y Matteson (1989,

citado por Villalobos, 2007), son importantes de tener en cuenta dentro de las variables asociadas a las condiciones el individuo, ya que incorporan elementos de los enfoques médico, conductual y administrativo. Un “moderador” es una condición o característica, que califica o determina la relación entre dos variables, éste representa condiciones individuales que actúan como factores pre disponentes o como protectores, sin ser en sí mismos factores de riesgo. Según su naturaleza pueden ser demográficos/conductuales y cognoscitivos/afectivos. Dentro de los moderados más estudiados están los denominados *Cognoscitivo/afectivos* y los *demográficos/conductuales*.

Efectos por la exposición a los factores de riesgo psicosocial

Dentro de los efectos más ampliamente estudiados está el relacionado con el estrés laboral por su impacto en la salud del trabajador y por considerarse que a partir de éste se derivan toda una serie de situaciones físicas, mentales y sociales, que afectan en primer lugar al trabajador y en segundo lugar a todo su entorno inmediato.

Sin embargo de acuerdo con varios autores, en diferentes contextos, se han encontrado cómo la exposición a una inadecuada interacción hombre-ambiente, tiene la capacidad potencial de producir cambios psicológicos y de comportamiento. (agresividad, ansiedad, insatisfacción), así como trastornos físicos y psicosomáticos (fátiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, propensión a la ulcera gástrica, hipertensión, cardiopatía y envejecimiento acelerado) y en otros casos, cuando el trabajo no le brinda al trabajador ninguna oportunidad para generar nuevos conocimientos ni desarrollar nuevas destrezas, el denominado “empobrecimiento intelectual”, con un costo alto para el trabajador, su familia, su entorno social inmediato y la sociedad en general.

Respecto a este punto, de acuerdo con Villalobos (2007) se puede determinar que los niveles altos de exposición a los mencionados factores de

riesgo psicosocial, pueden generar en el individuo: a) *efectos cognoscitivos*: incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental, b) *efectos fisiológicos*: por el aumento de las catecolaminas y corticoide en sangre y orina, aumento de la glucosa en sangre, aumento de la frecuencia cardiaca y de la tensión arterial, reseca de las mucosas, sudoración, disnea, entumecimiento y escozor de las extremidades.

Cuando la exposición a los factores de riesgo psicosocial es prolongada, se empiezan a producir consecuencias en el individuo, que pueden ser directas o indirectas y constituir efectos secundarios o terciarios. Una taxonomía presentada por Villalobos (2007) está dada en: a) *efectos subjetivos*, representados por aspectos como aumento en la ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión fatiga, frustración culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, baja autoestima, amenaza, tensión, nerviosismo y soledad y b) *efectos conductuales*, con la consecuente propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.

Igualmente, vale la pena mencionar que también se producen *efectos organizacionales*: ausentismo, relaciones laborales pobre y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación de personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

A continuación se presentarán las posturas conceptuales acerca de uno de los efectos en la salud más estudiados en los últimos tiempos como es el “estrés”, complementado la información con la definición que se ha dado al “burnout”, un tipo de estrés asociados principalmente a personal de salud y de profesiones de tipo asistencial.

Estrés / Burnout.

Uno de los efectos por la exposición a los factores de riesgo que más ha sido estudiado, son las relacionadas con el estrés laboral y más aun con las enfermedades derivadas del mismo. Según la Resolución 2646 de 2008, el estrés se define como una respuesta del trabajador, tanto a nivel fisiológico como psicológico y conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Sin embargo, según Peiró y Salvador (1993) es una idea muy extendida en la sociedad que el trabajo genera estrés en las personas y puede llegar a producir graves problemas de salud, asumiendo a partir de lo anterior, una concepción negativa del estrés como una experiencia nociva que se debe eliminar. Sin embargo el estrés en sí mismo, es una respuesta adaptativa de los seres humanos que facilita su adaptación al medio que les rodea, así como a un adecuado rendimiento en sus actividades y en su desempeño. Según lo expuesto por este mismo autor, lo que resulta negativo y llega a ser nocivo para la salud del trabajador, es cuando la experiencia a la que se enfrenta el individuo es excesiva, incontrolada e incontrolable. Con el fin de lograr hacer una diferenciación entre estos dos tipos de experiencias con sus consecuentes resultados, Selye (1956) y Edwards y Cooper (1988) (citados por Peiró y Salvador, 1993) propusieron la utilización de los términos “eustres” para aquellas situaciones en que el resultado es positivo y beneficioso para el desempeño del individuo y “distrés” para el caso contrario; esto es, cuando la experiencia resulta ingrata y negativa para él.

De otro lado Parkes (s.f), en Buendía, (1997) argumenta cómo el estrés no es atribuible únicamente a las situaciones laborales, otras fuentes potenciales de estrés incluyen cambios vitales, relaciones familiares y de pareja, enfermedades graves, desastres y guerras. Sin embargo, de acuerdo con este autor, el contexto laboral contribuye ampliamente a la variedad de demandas psicosociales a las que el individuo está expuesto.

En este sentido Parkes (s.f.) en Buendía (1997) presenta el enfoque o modelo “transaccional” propuesto por Lazarus y Folkman (1984) que lo define

como “una relación entre la persona y el entorno que es percibida por la persona como impuesta o excediendo sus recursos y poniendo en peligro su bienestar” (p 80). De acuerdo con Parkes (s.f.), esta definición enfatiza los modos en los que los factores individuales tales como características predisponentes, motivaciones, actitudes y experiencias determinan cómo las personas perciben y valoran las demandas ambientales y situacionales, en donde entran a participar entonces, sus estilos de afrontamiento y estados emocionales, influyendo en los resultados en su salud.

Según Lazarus y Folkman(1984) el estrés en el lugar de trabajo se puede detectar precozmente, pues viene precedido de síntomas como: poca disposición a asumir responsabilidades, quejas numerosas sin presentar soluciones, falta de relación personal con los compañeros, dificultad para realizar tareas corrientes, llegar tarde y salir temprano, dolor de cabeza y malestar gástrico frecuente, aumento de numero de accidente y fallos, distracciones entre otras. En este sentido "un indicador del grado en que una organización, se encuentra adaptada a las necesidades y expectativas de sus trabajadores puede ser el nivel de estrés existente en dicha organización". Lazarus y Folkman (1984).

En conclusión, el estrés desde un enfoque psicológico debe ser entendido como una reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando, es decir, que el estrés es un motor para la acción, impulsa a la persona a responder a los requerimientos y exigencias del entorno (lustres o estrés positivo); cuando el entorno que rodea a una persona impone un numero de respuestas para las cuales la persona no se encuentra en la capacidad o no posee las habilidades para enfrentarlas se convierte en un riesgo para la salud (disstres o estrés de consecuencias negativas).

De otro lado y como complemento a lo anterior, vale la pena mencionar lo que ha sido denominado como “síndrome de burnout” (Síndrome del quemado), el cual ha sido clasificado como un tipo de estrés, que afecta principalmente a las personas que trabajan en ocupaciones de tipo

asistenciales, tales como personal de salud, docencia, entre otros, las cuales tienen una alta demanda emocional.

Gil-Monte y Peiró (1997), abordan el síndrome de burnout como un fenómeno relacionado con el estrés laboral crónico que afecta de manera específica a los profesionales cuyo campo de acción se encuentra en el sector de los servicios asistenciales, de esta misma manera dichos autores afirman que en los últimos años se ha detectado también el síndrome de burnout en otros profesionales, más concretamente directivos de cualquier tipo de organización, aunque al respecto no se citan investigaciones que fundamenten dicha afirmación.

Greenberg y Barón (2003), por su parte, definen el síndrome de burnout como el agotamiento emocional, físico y mental, acompañado por sentimientos de baja autoestima, baja eficacia en el trabajador, como resultante de la exposición prolongada a un alto grado de estrés. De acuerdo con esta definición las principales señales para detectar el síndrome de burnout se expresan por medio de agotamiento físico en donde el trabajador reporta sentirse cansado con muy poca energía, adicionalmente se reportan síntomas como náusea, insomnio, dolor de cabeza y cambios significativos en los hábitos alimenticios.

Según estos mismos autores, otra señal de alarma es el agotamiento emocional en donde los empleados reportan depresión y la sensación de estar atrapado por un largo periodo de tiempo en el mismo puesto de trabajo, de la misma manera se presenta la despersonalización, en donde el trabajador se muestra desinteresado y cínico ante otros y ante las situaciones del contexto laboral, los trabajadores que experimentan despersonalización tienden en la mayoría de ocasiones a denigrar de sus organizaciones y de sus jefes, simplificando situaciones propias de su puesto de trabajo.

Como complemento a lo anterior, vale la pena mencionar el trabajo realizado por Dessler et al. (2004), quienes definieron el síndrome de burnout como el total agotamiento de los recursos mentales y físicos

causados por el exceso de motivación en función de alcanzar metas irreales en el trabajo.

Fatiga laboral

Otra consecuencia de la inadecuada exposición del trabajador a sus condiciones laborales que ha sido estudiada en los últimos tiempos, es la relacionada con la “fatiga laboral”. Según Grueso (2007), la fatiga laboral es definida como un estado inadecuado del organismo de los individuos determinado por sensaciones de malestar a nivel general, desvalorización de la condición física y psíquica, aversión por el trabajo y necesidad de descanso prolongado, esto como consecuencia del alto nivel de trabajo que ha sido experimentado el cual supera la capacidad fisiológica de la persona.

El síndrome de fatiga crónica es definido por este mismo autor como la fatiga experimentada de forma inexplicada durante un periodo de seis meses o más. Igualmente, dicho autor define diferentes grados de fatiga a saber: a) laxitud entendida como el grado de fatiga normal generada por el trabajo, se manifiesta en cansancio físico el cual se contrarresta con descanso físico, b) agotamiento caracterizado por la condición de laxitud anteriormente descrita, adicionalmente bajo este estado es posible experimentar taquicardia, hipotensión y disminución de la capacidad de reacción del organismo y c) fatiga psíquica o nerviosa, la cual adicional a los síntomas de laxitud y agotamiento está acompañada de síntomas psicológicos como percepción incapacidad y bajo nivel de autoestima, palpitaciones, alteraciones de tipo digestivo e hipertensión.

Consumo de sustancias

Para Mace (2001), citado por Dessler (2004), otro gran campo de la salud mental y física del individuo que se ve afectado por la exposición continua a factores de riesgo psicosocial, especialmente en un ambiente de trabajo caracterizado por condiciones estresantes, es la adopción de

conductas y comportamiento que afectan la salud tales como el consumo de sustancias, consumo de alcohol y tabaco, lo cual constituyen un riesgo para la salud del individuo.

Esto se complementa con lo mencionado por Dessler (2004), quien manifiesta que el consumo de alcohol y el abuso de otro tipo de sustancias psicoactivas, no solo es el causante de numerosos accidentes en el sitio de trabajo sino también la pérdida de productividad.

Violencia laboral

La legislación Colombiana por medio de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral cómo 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.

Oonagh, (2002), citado por Dessler et al. (2003), precisan que la violencia en el lugar de trabajo puede ser definida cómo el ataque físico, comportamiento amenazador por parte de otro, abuso verbal, persecución hacia otros por las condiciones raciales y sexuales. Algunos ejemplos de violencia laboral propuestos por dicho autor son ser herido físicamente por otro, ser insultado, ser empujado o pateado, la burla racial y el contacto el sexual indeseado.

Identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial

Tal como se ha expuesto a lo largo del presente trabajo, los riesgos psicosociales son multicausales, lo que implica un abordaje complejo de los mismos con la consecuente dificultad para su medición y evaluación, ya que por un lado se debe identificar el factor de riesgo, es decir aquel que

aumenta la probabilidad de su aparición, a la vez que medir el nivel de riesgo en que se encuentra una población en un contexto laboral determinado. Considerando lo anterior, para su estudio se ha sugerido la utilización de la denominada “metodología de la triangulación” o “triada metodológica”.

Esta metodología se refiere a la integración de metodologías cuantitativas y cualitativas. Según Denzin (1977), citado por Rodríguez Ruiz, es la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos, métodos de investigación, en el estudio de un fenómeno singular. Easterby-Smith, Thorpe y Lowe (1991), citados por Franco, 2006, proponen cuatro formas de triangulación: a) la teórica, que propone aplicar modelos teóricos de una disciplina en otras, b) la de datos, que utiliza datos de distintas fuentes u obtenidos en diferentes momentos del tiempo para entender una misma realidad, c) la de investigadores que supone comparar datos obtenidos por distintos investigadores sobre una misma realidad y d) la metodológica que usa distintos métodos o técnicas de recolección de datos para obtener una información más completa.

Con base en lo anterior, para poder lograr una evaluación completa de un fenómeno multicausal como son los riesgos psicosociales, se considera que la mejor propuesta de investigación es la de la triada metodológica, que utiliza diferentes métodos o técnicas para la recolección de datos para obtener una información más completa.

Ahora bien, volviendo a la definición de riesgos psicosociales, se hace necesario ahora incluir los siguientes aspectos: a) objetivos, que están directamente relacionados con las condiciones de trabajo que rodean al trabajador a nivel *intralaboral*, en este caso su puesto de trabajo, sus funciones, responsabilidades y esfuerzos, así como la carga mental que se deriva de ellos. A nivel *extralaboral*, sus condiciones sociodemográficas y sus características *individuales*. b) subjetivos, relacionados con identificar la percepción que el trabajador tiene de ellos y c) los efectos que la interacción entre los dos anteriores generan en la salud y bienestar psicológico del trabajador.

Diseño metodológico

Población y muestra

La empresa FEM LTDA cuenta con 150 trabajadores, distribuidos en las Áreas Administrativa y de Producción. El Área Administrativa está conformada por 25 personas y el Área de Producción por 125 personas.

Este estudio se realizará con 21 personas del Área Administrativa, ya que de acuerdo con los criterios de exclusión mencionados posteriormente, cuatro de las personas evaluadas no fueron consideradas en el estudio.

Esta población fue seleccionada por conveniencia debido a la facilidad de acceso a ellos y porque el estudio se considerará piloto para la organización, con el fin de poder estudiar la factibilidad de aplicarlo posteriormente al personal del Área de Producción.

Considerando las diferencias existentes entre las diferentes tareas que se realizan en el Área Administrativa y con base en la forma cómo se categoriza la población en los instrumentos para la identificación de percepción de riesgo y de sintomatología de estrés, la población objeto de estudio se categorizará en dos grupos, a saber:

Categoría A: Tareas que exigen la aplicación de conocimientos a nivel *profesional/técnico* y

Categoría B: Tareas que exigen la aplicación de conocimientos administrativos de tipo operativo.

Variables de estudio

Para el presente trabajo se tendrán en cuenta las siguientes variables de estudio, las cuales están enmarcadas en la clasificación de los factores de riesgo psicosocial propuesta en la resolución 2646 de 2008:

Condiciones internas de trabajo

Condiciones de la organización, que contempla lo siguientes aspectos:

1. Características de gestión, que involucra aspectos propios de la administración del recurso humano incluyendo el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios.
2. Características de la organización del trabajo, que contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
3. Características del grupo social del trabajo, que comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

Condiciones de la tarea, que hace referencia a la labor en sí misma que realiza el trabajador. Esta variable involucra los siguientes puntos:

1. Demandas de carga mental con aspectos como la velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio del tiempo.
2. El contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directa por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por la vida y la salud de otros, así como por dirección y por resultados.
3. Las demandas emocionales que se dan por la atención a personas, específicamente cuando el trabajo que realiza la persona involucra personas en situaciones difíciles como enfermedad, pobreza extrema, entre otros.
4. Carga física que comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas.

Condiciones del medio ambiente de trabajo, relacionadas con aspectos físicos como la temperatura, el ruido, la iluminación, ventilación, vibración, la

exposición a sustancias químicas y biológicas y otros aspectos como el diseño del puesto en aspectos de tipo ergonómico y de confort y de saneamiento, orden y aseo.

Condiciones externas al trabajo

Las dimensiones que se trabajarán en lo relacionado con las condiciones externas al trabajo hacen relación a aquellos aspectos externos al trabajo que se pueden convertir en factores de riesgo o de protección, e involucra los siguientes:

1. Utilización del tiempo libre, que hace relación a estilos y hábitos de vida saludables, que incluye actividades de tipo recreativo, social y deportivo realizadas por el trabajador en sus tiempos libres. También incluye la realización de oficios domésticos, estudios u otro trabajo, así como el tiempo que se le dedica a la familia, el tiempo que se pasa con amigos.
2. Pertenencia a redes de apoyo social. Esta dimensión hace relación a aspectos como al apoyo que recibe con el cuidado de los hijos y el tiempo compartido con la familia.
3. Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para desplazarse de la casa a la oficina y viceversa.
4. Características de la vivienda, que hace referencia al tiempo de vivienda y al número de personas con quien comparte dicha vivienda.
5. Resultados del trabajo en el medio familiar

Condiciones del individuo

Estas dimensiones hacen referencia a características propias del individuo que, como en el caso anterior, se pueden convertir en factores de riesgo o factores de protección. Dentro de ellas para el presente estudio se consideraron los denominados moderadores (cognitivos afectivos y

demográficos conductuales), los cuales hacen referencia a aspectos que influyen en las estrategias de afrontamiento que tiene el individuo, así como aspectos de sus condiciones sociodemográficas.

Tipo de investigación

Este trabajo de grado es de tipo descriptivo ya que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. De acuerdo con (Rodríguez, 2003) la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.

Metodología

Considerando que la problemática a abordar es multicausal, se utilizará la metodología de la triangulación, la cual combina varias fuentes de recolección de información y permite la utilización de métodos tanto cualitativos como cuantitativos para el análisis de la información obtenida, para así hacer un análisis integral que facilite el establecimiento de la relación entre todos los datos obtenidos.

Con base en la definición de riesgos psicosociales, se hace necesario ahora incluir los siguientes aspectos:

Objetivos, que están directamente relacionados con las condiciones de trabajo que rodean al trabajador a nivel *intralaboral*, en este caso su puesto de trabajo, sus funciones, responsabilidades y esfuerzos, así como la carga mental que se deriva de ellos. A nivel *extralaboral*, sus condiciones sociodemográficas y sus características *individuales*.

Subjetivos, relacionados con la percepción que el trabajador tiene de sus condiciones intralaborales, extralaborales e individuales.

Efectos o sintomatología asociada que se pueda estar presentando en la salud de los trabajadores en su percepción de satisfacción, como producto de la inadecuada interacción entre los componentes anteriores (objetivo-subjetivo).

En la tabla 1 que se muestra a continuación, se indica la distribución de la población por categorías y los cargos incluidos en cada una de ellas.

Tabla 1

Distribución de la población de FEM LTDA. Según las clasificación en las categorías de estudio.

Categoría	Cargos	No.	%
A Profesional/Técnico	Inspector de calidad	3	62
	Dibujante	2	
	Jefe de Recursos Humanos	2	
	Auxiliar contable	1	
	Tornero	1	
	Inspector de gestión ambiental	1	
	Auxiliar de oficina	1	
	Auxiliar administrativo	1	
	Ingeniero electrónico	1	
B Administrativo/Operativo	Supervisor	2	38
	Auxiliar de oficina	1	
	Recepcionista	1	
	Secretaria	1	
	Auxiliar de calidad	3	

Criterios de inclusión.

Personas que estén laborando en el Área Administrativa

Criterios de exclusión.

Personas con menos de seis meses de vinculación en la empresa, personas con contrato de aprendizaje.

Estructura metodológica

Considerando la complejidad de la metodología utilizada (triangulación) para facilitar la comprensión de la misma, en la tabla 2 que aparece a continuación se presenta una matriz, que permite identificar los *factores de riesgo psicosocial*, considerados de acuerdo con la clasificación sugerida la Resolución 2646 de 2008, las *variables* que conforman cada uno de ellos, las *fuentes de recolección y los instrumentos* utilizados y el *tipo de análisis* que se realizará de la información obtenida a partir de la aplicación de los mismos.

Tabla 2

Estructura metodológica del estudio, incluyendo factores de riesgo, variables de estudio e instrumento utilizado para la recolección de información

Factor de riesgo psicosocial	Variables	Instrumento	Tipo de análisis y procesamiento de la información
Condiciones internas de la organización (Intralaborales)	Condiciones de la organización: - Gestión organizacional - Organización del trabajo - Grupo social	Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Ministerio de la Protección Social y Universidad Javeriana	Cuantitativo Análisis de frecuencias
	Condiciones de la tarea - Contenido de la tarea - Carga mental - Carga física Condiciones del medio ambiente de trabajo	Análisis ocupacional	Cualitativo Análisis de categorías
Condiciones externas del trabajador (Extralaborales)	Utilización del tiempo libre y estilos y hábitos de vida saludables: - Trabajo fines de semana - Realización de otras actividades - Actividades deport.	Estudio de condiciones sociodemográficas: - Condiciones extralaborales	Cuantitativo Análisis de frecuencias

Factor de riesgo psicosocial	VARIABLES	Instrumento	Tipo de análisis y procesamiento de la información
	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades recreativas - Otros estudio - Consumo de alcohol y tabaco 		Cuantitativo Análisis de frecuencias
	Redes de apoyo <ul style="list-style-type: none"> - Colaboración con el cuidado de los hijos - Tiempo compartido con la familia Tiempo de desplazamiento y medio de transporte Características de la vivienda Impacto del trabajo en el medio familiar	Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Ministerio de la Protección Social y Universidad Javeriana	
Condiciones del individuo	Moderadores (cognitivos afectivos y demográficos conductuales)	Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Ministerio de la Protección Social y Universidad Javeriana	Cuantitativo Análisis de frecuencias

Recolección y fuentes de información

Con el fin de recolectar la información requerida para el estudio se utilizarán los siguientes instrumentos:

1. *Cuestionario para identificar condiciones sociodemográficas y laborales*, elaborado y adaptado por Sierra (2008) el cual recoge información sobre los siguientes aspectos: (Anexo A)

- Datos generales
- Condiciones extralaborales
- Percepción del estado general de salud

2. *Formato para la recopilación de información para análisis ocupacional*, adaptado por Sierra (2007), el cual permite el levantamiento de la carga laboral de los puestos de trabajo (carga mental, física y temporal) para lo cual se recolecta información sobre las siguientes dimensiones: (Anexo B)

- Alcance de la tarea
- Nivel de dificultad de la tarea
- Nivel de discrecionalidad (autonomía para la toma de decisiones)
- Nivel de socialización y relaciones con otros
- Análisis de la carga de la tarea, que incluye requerimientos en cuanto a:
 - Atención y cuidado
 - Concentración
 - Agilidad mental
 - Esfuerzo físico
 - Esfuerzo temporal
 - Pausas y autonomía para la interrupción de la tarea

3. *Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial* (elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, 1996), el cual evalúa las siguientes dimensiones: (Anexo C)

- *Condiciones internas de trabajo*
 - Condiciones de la organización (Características de gestión, características de la organización, características del grupo social)
 - Condiciones de la tarea (Contenido de la tarea, carga mental, carga Física)
 - Condiciones del medio ambiente de trabajo
- *Condiciones del individuo*
 - Moderadores cognitivo afectivos
 - Moderadores demográficos conductuales
- *Condiciones externas al trabajo*
 - Condición socioeconómica
 - Resultado del trabajo en el medio familiar

4. *Cuestionario para la evaluación del estrés, elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (1996)*, el cual evalúa el estrés a partir de la sintomatología presentada en las siguientes dimensiones: (Anexo D)

- A nivel fisiológico
- A nivel social
- A nivel intelectual y del trabajo
- A nivel psicoemocional

5. Considerando que se establece que la organización debe contar con procesos de gestión humana debidamente estructurados, que se constituyan en un factor protector para la misma, para obtener el estado de los mismos en la empresa FEM LTDA., se aplicó una entrevista a la persona encargada de recursos humanos, para lo cual se diseñó una Lista de Comprobación. (Anexo E)

Vale la pena mencionar que los dos instrumentos construidos por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social (1996), utilizados para la evaluación de factores de riesgo y la evaluación de estrés, fueron construidos exclusivamente para la realización de este tipo de estudios y son avalados por el Ministerio de la Protección Social. Para su validación se tuvieron en cuenta los siguientes criterios: (Villalobos, 2007)

1. Validación de contenidos de los instrumentos por el método de jueces:
2. Validación de contenidos de los instrumentos mediante aplicación a una muestra.

Procesamiento de la información

Para el análisis de la información se utilizará los siguientes métodos:

Cualitativo para el levantamiento de carga mental, utilizando las dimensiones y categorías con las que fue construido el instrumento, para las dos categorías de cargos mencionadas (personal profesional y técnico y personal administrativo-operativo)

Cuantitativo por medio de análisis de frecuencias para la identificación de percepción de riesgo frente a las condiciones laborales (estudio sociodemográfico y condiciones de trabajo) y para la determinación de posibles efectos en la población expuesta a los factores de riesgo psicosocial (evaluación de estrés)

Criterios éticos

En el presente trabajo de grado se consideraron aspectos como el consentimiento informado (Anexo F). Este fue entregado y firmado por los participantes del estudio al iniciar la sesión de aplicación de los diferentes instrumentos, previa información del tipo de estudio, su objetivo y confidencialidad

Para asegurar la confidencialidad de la información y proteger la privacidad de los participantes y de la empresa, a cada uno de los participantes se le asignó un código.

Aspectos administrativos

La organización facilitó a la estudiante todos los aspectos relacionados con la logística para la recolección de información. Todos los costos adicionales, fueron incurridos por la estudiante.

Resultados

Para mayor comprensión de la información obtenida a partir de la aplicación de los instrumentos, estos serán organizados de la siguiente manera: En primera instancia se presentarán los resultados obtenidos del estudio sociodemográfico, que contempla aspectos generales de toda la población objeto de estudio y en segunda instancia, se presentarán los resultados para cada una de las categorías (A y B) incluyendo los siguientes factores: Carga mental de los puestos de trabajo, percepción de riesgo y posible presentación de sintomatología asociadas al estrés y percepción de satisfacción del trabajador y de su estado general de salud, como producto de una inadecuada exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Características sociodemográficas de la población

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del *Cuestionario para identificar condiciones sociodemográficas y laborales*, elaborado y adaptado por Sierra (2008), en el apartado relacionado con “datos generales, se muestran en la Tabla 3, que aparece a continuación; en ella se puede apreciar que el sexo que prevalece es el masculino, (62%) de la población, la edad está concentrada entre 20 y 30 años con el 48%; el 19% tiene entre 30 y 40 años y otro 19% entre 51 y 60 años y no hay ninguna persona menor de 20 años. Así mismo se encontró que el nivel de escolaridad que prevalece es el bachillerato con el 33%; el 29% cuenta con estudios técnicos, el 24% con estudios tecnológicos, el 10% cuenta con estudios universitarios y solo una persona cuenta con estudios a nivel de postgrado.

Tabla 3.

Distribución de la población de FEM LTDA. (Categorías A y B), según su sexo, edad y nivel de escolaridad

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Sexo	Masculino	13	62
	Femenino	8	3
Edad	Menos de 20 años	0	0
	Entre 20 y 30 años	10	48
	Entre 30 y 40 años	4	19
	Entre 40 y 51 años	3	14
	Entre 51 y 60 años	4	19
Nivel de escolaridad	Bachillerato	7	33
	Estudios Técnicos	6	29
	Estudios Tecnológicos	5	24
	Estudios Universitarios	2	10
	Estudios de postgrados	1	5

Tabla 4

Distribución de la población de FEM LTDA. (Categorías A y B) según su estado civil, hijos, número y edad

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Estado civil	Soltero	8	38
	Casado	6	29
	Unión marital de hecho	7	33
	Divorciado	0	0
Hijos	Si	12	57
	No	9	43
No de hijos	0	8	38
	1	5	24
	2	3	14
	3	2	10
	4	2	10
Edades de los hijos	No tiene	9	36
	Menor de 1 año	2	8
	De 1 a 5 años	3	12
	De 6 a 10 años	5	20
	De 11 a 15 años	2	8
	De 16 a 20 años	1	4
	Mayor de 20 años	3	12

Tal como aparece en la tabla 4, el 38% de la población es soltera, mientras que el 62% (29 y 33) conviven en pareja, esto es son casados o viven en unión marital de hecho. El 57% tiene hijos, de quienes el 24% solo tiene 1, el 14% 2 hijos, el 20% restante entre 3 y 4 hijos. La edad de los hijos que prevalece es de 6 a 10 años (20%), seguido de 1 a 5 años el 12%; otro 12% tiene hijos mayores de 20 años.

Tabla 5.

Distribución de la población de FEM LTDA. (Categorías A y B) según el número de personas que dependen económicamente, con quién vive y el tipo de vivienda.

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
No. de personas que dependen económicamente	Ninguna	5	24
	Una	5	24
	Dos	4	19
	Tres	2	10
	Más de tres	5	24
Con quién vive	Familia	8	38
	Padres	9	43
	Solo	0	0
	Otros	4	19
Tipo de vivienda	Propia	11	52
	Arrendada	4	19
	Familiar	6	29

Tal como lo indica la información contenida en la tabla 5, el 24% de la población no tiene a ninguna persona que dependa económicamente de ellos, el 24% tiene una persona y otro 24% tiene más de tres personas. El 38% vive con su familia, esto es su esposo (a) e hijos y el 43% con sus padres. El 52% cuenta con vivienda propia y el 29% vive en su casa paterna.

Tabla 6.

Distribución de la población de FEM LTDA. (Categorías A y B) según su trayectoria laboral

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Tiempo realizando la labor	Menos de 2 años	1	5
	Entre 2 y 5 años	8	38
	Entre 6 y 10 años	5	24
	Entre 11 y 15 años	6	29
	Entre 16 y 20 años	0	0
	Más de 20 años	1	5
Tiempo en FEM LTDA.	Menos de 2 años	1	5
	Entre 2 y 5 años	7	33
	Entre 6 y 10 años	7	34
	Entre 11 y 15 años	5	24
	Entre 16 y 20 años	0	0
	Más de 20 años	1	5

Como puede apreciarse en la tabla 6, el 38% de la población cuenta con una experiencia realizando la tarea que va de dos a cinco años, mientras que el 24% su experiencia es de 6 a 10 años y el 19% de 11 a 15%. Una persona cuenta con una experiencia superior a 20 años. En lo relacionado con el tiempo de vinculación con FEM LTDA, el 33% lleva entre dos y cinco años, el 24% entre 6 y 10 años, el 24% entre 11 y 15 años y una persona más de 20 años.

Resultados del estudio para la Categoría A (Profesional/Técnico)

Tal como se comentó, esta categoría estuvo conformada por los cargos que para su realización se requiere contar con conocimientos a nivel técnico o profesional, así como con los estudios con que cuenta la persona en la actualidad. A continuación se presentarán los resultados de la carga mental para los cargos que comprenden esta categoría, a partir de un análisis de tipo cualitativo de las diferentes categorías comprendidas a saber: Alcance de la tarea, nivel de dificultad de la tarea, nivel de discrecionalidad (autonomía para la toma de decisiones), nivel de socialización y relaciones

con otros, análisis de la carga de la tarea, que incluye requerimientos en cuanto a: Atención y cuidado, concentración, agilidad mental, esfuerzo físico, esfuerzo temporal y pausas y autonomía para la interrupción de la tarea.

Análisis de contenido y carga laboral - Categoría A

Los cargos que se encuentran clasificados dentro de esta categoría implican el desarrollo de labores variadas y con un nivel medio de complejidad, que le exigen la aplicación de conocimientos especializados a nivel técnico y administrativo.

Para el logro de sus objetivos, se analiza y resuelve problemas de mediana complejidad, lo que implica el análisis permanente de información y la realización de cálculos matemáticos. Las personas que realizan estos cargos cuentan con un nivel medio de autonomía para la planeación del trabajo en líneas generales y en detalle y para la toma de decisiones, las cuales pueden estar relacionadas con asuntos de *rutina* (las mismas situaciones recurrentes que llevan a seleccionar un curso de acción ya conocido), de *emergencia* (ante situaciones sin precedentes), *operativas*, (relacionadas con el desarrollo de las funciones para las que fueron creados).

Se mantienen relaciones a nivel interno, de tipo *jerárquico* con los Jefes de Departamento, *funcionales*, con los miembros de los diferentes equipos de trabajo y *cooperativas* con sus compañeros de equipo.

Todo lo anterior hace que la carga mental requerida para la realización de las tareas de este grupo de cargos sea medianamente alta, por el nivel de responsabilidad de los mismos, para lo cual se requiere permanentemente de niveles altos de concentración, atención, precisión, agilidad mental e iniciativa, para el análisis de información, la realización de operaciones financieras y la aplicación de conceptos.

En general se requiere de un esfuerzo físico moderado, el manejo de objetos de poco peso y la adopción de posiciones incómodas

esporádicamente. El tiempo de trabajo es el establecido en la jornada laboral de 8 horas, sin embargo, de acuerdo con las necesidades de la operación, en ocasiones se requiere extender la jornada laboral, especialmente cuando las personas se desplazan fuera de la ciudad.

Percepción de riesgo de condiciones de trabajo – Categoría A

Tal como se mencionó, la información que se presentará a continuación fue recopilada a través del “cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (1996). La información se divide en tres grandes categorías: Condiciones internas de la organización, del individuo y externas a la organización.

Condiciones internas de trabajo

Estas están conformadas por tres dimensiones a saber: Condiciones de la organización, condiciones de la tarea y condiciones del medio ambiente de trabajo. Los resultados se presentarán para cada una de ellas y para las condiciones internas como un todo. Como se aprecia en la tabla 7, las condiciones de la organización están conformadas por las características de la gestión, la organización y del grupo social.

Tabla 7.

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de riesgo en lo relacionados con las condiciones de la organización.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Características de la gestión	2	15	11	85	0	0
Características de la organización	1	8	11	85	1	8
Características del grupo social	1	8	10	77	2	15
Condiciones de la organización	2	15	9	70	2	15

Las características de la gestión están representadas por aspectos como el estilo de liderazgo que prevalece en la organización, la forma como se maneja el cambio, se evalúa el desempeño, el alcance y efectividad de la inducción, la existencia de los programas de bienestar social y las posibilidades de participar y de capacitarse. En este sentido, como puede apreciarse en la Tabla 7, el 85% de la población, percibe un nivel de riesgo medio y el 15% un nivel de riesgo alto.

Las características de la organización por su parte, hacen referencia a aspectos como la comunicación, la tecnología con la que se cuenta para la realización de las tareas, la forma cómo está organizado el trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor; los resultados presentados en la tabla 7, indican que el 85% de la población que conforma la Categoría A, está en un nivel de riesgo medio y el 8% en un nivel de riesgo alto.

De otro lado, las características del grupo social están conformadas por el clima de relaciones que se da entre los miembros de un grupo, la cohesión y la calidad de las interacciones entre ellos, así como el trabajo en equipo. Tal como puede apreciarse en la tabla 7, dicha variable se encuentra en un nivel de riesgo medio para el 77% y el 8% en riesgo alto.

En cuanto a las condiciones generales de la organización, una vez ponderados los resultados anteriores, el 15% de la población de esta Categoría, se encuentra en riesgo alto, el 70% en riesgo medio y el 15% en riesgo bajo.

Tabla 8.

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de las condiciones de la tarea.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Contenido de la tarea	13	100	0	0	0	0
Carga mental	10	77	3	23	0	0
Carga física	5	38	4	31	4	31
Condiciones de la tarea	13	100	0	0	0	0

Tal como puede apreciarse en la Tabla 8, respecto a su percepción de riesgo en lo relacionado con el contenido de la tarea, el 100% de la población se encuentra en un nivel de riesgo alto; en cuanto a la carga mental, el 77% está en un nivel de riesgo alto, mientras que solo el 38% está en un nivel de riesgo alto en lo que tiene que ver con la carga física que implica su tarea. En términos generales, como igualmente se puede apreciar en la tabla 8, el 100% de la población se encuentra en un nivel de riesgo alto en todo lo relacionado con las condiciones de la tarea.

Tabla 9.

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de las condiciones del medio ambiente.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Condiciones del medio ambiente	3	23	6	46	4	31

Las condiciones del medio ambiente hacen referencia a aspectos que implican un riesgo directo para la salud del trabajador, tales como temperatura, ruido, iluminación, ventilación y vibraciones, así como riesgos de tipo químico, biológico, de diseño del puesto y de saneamiento en general. En este orden de ideas, tal como puede apreciarse en la tabla 9, el 23% de la población que conforma la Categoría A, se encuentra en un nivel de riesgo alto, el 46% en un nivel de riesgo medio y el 31% en riesgo bajo.

Tabla 10.

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de las condiciones internas del trabajo.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Condiciones de la organización	2	15	9	70	2	15
Condiciones de la tarea	13	100	0	0	0	0
Condiciones del medio ambiente	3	23	6	46	4	31
Condiciones internas de trabajo	8	62	5	38	0	0

En la tabla 10 se presenta un resumen de la percepción de los trabajadores que conforman la Categoría A, con respecto a las condiciones internas de trabajo. Tal como se indica en la mencionada tabla, el 62% se ubica en un nivel de riesgo alto y el 38% restante en un nivel de riesgo medio, dándose el mayor riesgo en lo relacionado con las condiciones de la tarea, seguido de las condiciones de la organización y el clima laboral en general.

Condiciones externas del trabajador

Para la recolección de esta información se utilizó el “cuestionario para la evaluación de Riesgos Psicosociales elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana. Considerando que la Resolución 2646 de 2008 incluye variables como estilos de vida, tiempos de desplazamiento, redes de apoyo social, entre otros, también se utilizó el instrumento de condiciones sociodemográficas, tal como se indicó anteriormente.

Tabla 11.

Distribución de la población que conforma la Categoría A, según la utilización del tiempo libre y estilos de vida saludables.

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Trabajo fines de semana	Nunca	4	31
	Casi nunca	6	46
	Frecuentemente	2	15
	Casi siempre	1	8
Realización de otras actividades	Casi nunca	3	23
	Algunas veces	6	46
	Casi siempre	4	31
	Siempre	0	0
Realización de algún deporte o actividad física semanalmente	Menos de 3 horas	7	54
	Entre 4 y 6 horas	5	38
	Entre 7 y 9 horas	1	8
	Más de 9 horas	0	0

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Realización de alguna actividad recreativa y cultural semanalmente	Menos de 3 horas	9	69
	Entre 4 y 6 horas	2	15
	Entre 7 y 9 horas	2	15
	Más de 9 horas	0	0
Realización de algún estudio en la actualidad	Si	10	77
	No	3	23
Consumo de cigarrillo	Si	5	38
	No	8	62
Consumo de bebidas alcohólicas	Nunca	2	15
	Casi nunca	6	46
	Ocasionalmente	5	38
	Frecuentemente	0	0

Tal como puede apreciarse en la tabla 11, el 46% de la población que conforma la categoría A, casi nunca trabaja los fines de semana y solo un 23% (15 y 8%) trabaja entre frecuentemente y casi siempre. De otro lado, el 23% de la población casi nunca realiza otras actividades, el 46% algunas veces y el 31% casi siempre. En lo relacionado con la realización de actividades deportivas o que impliquen actividad física, el 54% las realiza solo menos de tres horas a la semana, solo el 8% realiza actividades de este tipo entre 7 y 8 horas. En cuanto a las actividades culturales y recreativas, el 69% solo tiene acceso a ellas menos de 3 horas a la semana, el 15% entre 4 y 6 horas y el 15% entre 7 y 9 horas. El 77% realiza estudios en la actualidad, el 62% no fuma y el 46% casi nunca consume bebidas alcohólicas, mientras que el 38% lo hace ocasionalmente.

Tabla 12.

Distribución de la población que conforma la Categoría A, según sus redes de apoyo social.

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Colaboración con el cuidado de los hijos	No aplica	7	54
	Empleada doméstica	2	15
	Un familiar	1	8
	Pareja	3	23
Tiempo compartido con la familia semanalmente	Menos de 5 horas	4	31
	Entre 6 y 8 horas	2	15
	Entre 9 y 12 horas	1	8
	Más de 12 horas	6	46

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Tiempo compartido con la familia los fines de semana	Menos de 3 horas	1	8
	Entre 4 y 6 horas	4	31
	Entre 7 y 9 horas	3	23
	Más de 9 horas	5	38

Tal como puede apreciarse en la tabla 12, el 23% de las personas que conforman la categoría A y tienen hijos, su pareja se encarga del cuidado de sus hijos, el 15% cuenta con una empleada doméstica y el 8% los deja al cuidado de un familiar. El 46% comparte más de 12 horas semanalmente con su familia y solo el 38% más de 9 horas los fines de semana.

Tabla 13.

Distribución de la población que conforma la Categoría A, según el tiempo de desplazamiento y el tipo de transporte utilizado

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Tiempo de desplazamiento	Menos de ½ hora	1	8
	Entre ½ hora y 1 hora	5	38
	Entre 1 y 2 horas	7	54
Medio de transporte utilizado	Vehículo particular	0	0
	Bus de transporte urbano	10	77
	Transmilenio	0	0
	Taxi	0	0
	Otro: (Moto/Bicicleta/intermunicipal)	3	23

En cuanto al tiempo de desplazamiento que gasta la persona desde su casa al trabajo y viceversa, como se indica en la tabla 13, el 54% de la población que conforma la Categoría A, gasta entre 1 y 2 horas y el 38% entre ½ 1 hora. El medio de transporte más utilizado es el transporte urbano con el 77% y otros como bicicleta, bus intermunicipal, entre otros, es utilizado por el 23% de la población.

Tabla 14

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción del impacto de su trabajo en el medio familiar.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Impacto de su trabajo en su medio familiar	5	38	2	15	6	46
Condiciones socioeconómicas	6	46	7	54	0	0

Tal como puede apreciarse en la tabla 13, el 38% de la población considera que su trabajo tiene un impacto negativo alto en su vida familiar, mientras que el 46% considera que este impacto es bajo; en cuanto a las condiciones socioeconómicas, el 46% considera que éstas se ubican en un nivel de riesgo alto mientras que el 54% restante las ubican en un nivel de riesgo medio.

Condiciones individuales

Para la información relacionada con las condiciones del individuo, se analiza la información que se recopiló con el “cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual se denomina “moderadores”. Los resultados se presentan a continuación.

Tabla 15.

Distribución de la población de la Categoría A, según su características individuales.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Moderadores cognitivo afectivos	4	31	9	69	0	0
Moderadores demográfico conductuales	3	23	7	54	3	23
Total moderadores	8	62	5	38	0	0

Tal como se indicó anteriormente, los moderadores hacen relación aspectos relacionados con la forma cómo el individuo afronta las diferentes situaciones a las que se ve enfrentado, así como a sus repertorios conductuales.

De acuerdo con los resultados obtenidos por la población que conforma la Categoría A, el 69% considera que no siempre cuenta con las estrategias adecuadas para afrontar su situación dentro de la organización, lo cual los ubica en un nivel de riesgo medio, mientras que el 31% considera que casi nunca cuenta con las estrategias adecuadas, ubicándolos en un nivel de riesgo alto. En cuanto a los aspectos de tipo demográfico conductual, el 54% considera que no siempre cuenta con las condiciones socioculturales adecuadas ubicándose en un nivel de riesgo medio.

En términos generales, en lo relacionado con moderadores, el 62% de la población se encuentra en un nivel de riesgo alto mientras que el 38% restante se encuentra en un nivel de riesgo medio.

Sintomatología asociada por la exposición a los factores de riesgo psicosocial, asociada a patologías derivadas del estrés y percepción de satisfacción.

Tal como se mencionó, el tercer objetivo de este trabajo es determinar posibles efectos o sintomatologías asociadas a patologías derivadas del estrés, así como la influencia en sus niveles de satisfacción por la exposición a los factores de riesgo. Esta información fue obtenida a partir de los datos del instrumento de condiciones sociodemográficas, en lo relacionado con percepción general de satisfacción y del estado de salud y con el cuestionario para la evaluación del estrés laboral, realizado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana. Los resultados obtenidos para la Categoría B se presentan a continuación:

Tabla 16

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de satisfacción

Nivel de satisfacción	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Muy bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
De la familia con el tiempo dedicado	0	0	5	38	6	46	2	15	0	0
Del colaborador con el tiempo que dedica a su familia	0	0	6	46	4	31	3	23	0	0
Del colaborador con el trabajo que realiza	2	15	5	38	5	38	1	8	0	0

Como puede apreciarse en la tabla 16, el nivel de satisfacción de la familia de las personas que conforman la Categoría A en lo relacionado con el tiempo que se les dedica es alto para el 38% de ellos, el 46% considera que el medio dicho nivel de satisfacción y bajo para el 15% de los casos. En cuanto al nivel de satisfacción del colaborador de la empresa con el tiempo que le dedica a su familia, el 46% considera que es alto, mientras que el 31% considera que es bajo dicho nivel de satisfacción.

En lo relacionado con el nivel de satisfacción del trabajador con el trabajo que realiza, el 38% considera que es alto, otro 38% que es medio y el 8% restante que es bajo.

Tabla 17

Distribución de la población de la Categoría A, según su percepción de su estado de salud

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
No. de horas que duerme al día	Menos de 4 horas	1	8
	Entre 4 y 6 horas	5	38
	Entre 6 y 8 horas	6	46
	Más de 8 horas	1	8

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Percepción de cansancio en las mañanas	Muy descansado	2	15
	Medianamente descansado	8	62
	Levemente cansado	2	15
	Muy cansado	1	8
Percepción general del estado de salud	Muy bueno	4	31
	Bueno	9	69
	Regular	0	0
	Malo	0	0
Diagnóstico en los dos últimos años	Ninguna	10	77
	Colon irritable	1	8
	Alteraciones del sistema nerv	0	0
	Úlcera gástrica	0	0
	Dermatitis	0	0
	Cefalea tensional	0	0
	Otro	2	15

Como puede apreciarse en la tabla 17, el 46% de la población duerme entre 6 y 8 horas, mientras que el 38% solo duerme entre 4 y 6 horas. El 62% de la población reporta levantarse en las mañanas medianamente descansado, el 69% percibe que su estado de salud es bueno y el 77% no ha sido diagnosticado con ninguna enfermedad en los últimos dos años; sin embargo se presenta un caso de diagnóstico de colon irritable.

Tabla 18.

Distribución de la población de la Categoría A, según la sintomatología presentada por enfermedades derivadas del estrés.

Sintomatología	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Síntomas por enfermedad derivada del estrés	0	0	10	77	3	23

Tal como se indica en la tabla 18, el 77% de la población que conforma la Categoría A, presenta síntomas de enfermedad derivada del estrés que los ubica en un nivel de riesgo medio; el 23% restante no reporta este tipo de sintomatología.

Resultados del estudio para la Categoría B (Administrativo/Operativo)

Tal como se comentó esta categoría estuvo conformada por los cargos que para su realización no se requiere contar con conocimientos a nivel técnico o profesional, así como con los estudios con que cuenta la persona en la actualidad. A continuación se presentarán los resultados de la carga mental para los cargos que comprenden esta categoría.

Los cargos que se encuentran clasificados en la Categoría B requieren para el logro de los objetivos para los que fueron creados, el desarrollo de labores poco variadas y con nivel medio de complejidad, que exigen la aplicación de conocimientos específicos a nivel técnico y administrativo, relacionados con el apoyo a la labor de sus jefes inmediatos o coordinadores de secciones.

Para esto analizan y resuelven problemas sencillos y rutinarios; aunque se deben seguir directrices previamente establecidas, se cuenta con autonomía para la planeación del trabajo en líneas generales y en detalle, relacionadas con asuntos de *rutina* (las mismas situaciones recurrentes que llevan a seleccionar un curso de acción ya conocido) y *operativas*, (relacionadas con el análisis y preparación de la información en forma ágil y oportuna para dar el adecuado soporte a su área.

Se mantienen relaciones a nivel interno, de tipo *jerárquico* con los Jefes de los diferentes departamentos), *funcionales* (relacionadas con el desarrollo de sus funciones) y *cooperativas* con sus compañeros de trabajo.

Por lo anterior, para la realización de las funciones implicadas en dichos cargos, la demanda o carga mental requerida es media, con niveles medios de concentración, atención, precisión, agilidad mental e iniciativa, para el análisis de información.

En general se requiere de un esfuerzo físico moderado, se manejan objetos de poco peso y se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.

De acuerdo con las exigencias de los cargos que comprenden esta categoría, se maneja una jornada normal de trabajo, siendo necesario

ocasionalmente, de acuerdo con las necesidades del cargo, extender la jornada laboral.

Percepción de riesgo de condiciones de trabajo – Categoría B

Tal como se mencionó, la información que se presentará a continuación fue recopilada a través del “cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (1996). La información se divide en tres grandes categorías: Condiciones internas de la organización, condiciones del individuo y condiciones externas a la organización.

Condiciones internas de trabajo

Las condiciones internas de la organización están conformadas por tres dimensiones a saber: Condiciones de la organización, condiciones de la tarea y condiciones del medio ambiente de trabajo. Los resultados se presentarán para cada una de ellas y para las condiciones internas como un todo.

Como se aprecia en la tabla 19, las condiciones de la organización están conformadas por las características de la gestión, la organización y del grupo social.

Tabla 19.

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de riesgo en lo relacionados con las condiciones de la organización.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Características de la gestión	0	0	8	100	0	0
Características de la organización	0	0	8	100	0	0
Características del grupo social	2	25	6	75	0	0
Condiciones de la organización	1	13	7	88	0	0

Las características de la gestión están representadas por aspectos como el estilo de liderazgo que prevalece en la organización, la forma como se maneja el cambio, se evalúa el desempeño, el alcance y efectividad de la inducción, la existencia de los programas de bienestar social y las posibilidades de participar y de capacitarse. En este sentido, como puede apreciarse en la tabla 19, el 100% de la población, percibe un nivel de riesgo medio.

Las características de la organización por su parte, hacen referencia a aspectos como la comunicación, la tecnología con la que se cuenta para la realización de las tareas, la forma cómo está organizado el trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor; en este orden de ideas y de acuerdo con los resultados presentados en la tabla 19, el 100% de la población que conforma la Categoría B, se encuentra en un nivel de riesgo medio

De otro lado, las características del grupo social están conformadas por el clima de relaciones que se da entre los miembros de un grupo, la cohesión y la calidad de las interacciones entre ellos, así como el trabajo en equipo. Tal como puede apreciarse en la tabla 19, dicha variable se encuentra en un nivel de riesgo medio para el 75% y el 25% en riesgo alto.

En cuanto a las condiciones generales de la organización, una vez ponderados los resultados anteriores, el 13% de la población que conforma la Categoría B, se encuentra en riesgo alto y el 88% en riesgo medio.

Tabla 20.

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de las condiciones de la tarea.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Contenido de la tarea	4	50	2	25	2	25
Carga mental	5	63	2	24	1	13
Carga física	0	0	7	87	1	13
Condiciones de la tarea	6	75	2	25	0	0

Tal como puede apreciarse en la tabla 20, respecto a su percepción de riesgo en lo relacionado con el contenido de la tarea, el 50% se encuentra en un nivel de riesgo alto, el 25% en un nivel de riesgo medio y el 25% restante en riesgo bajo; en cuanto a la carga mental, el 63% está en un nivel de riesgo alto, el 24% en riesgo medio y el 13% en riesgo bajo; en lo que tiene que ver con la carga física que implica su tarea, el 87% la percibe en un nivel de riesgo medio. En términos generales, el 75% de la población se encuentra en un nivel de riesgo alto y el 25% en un nivel de riesgo medio, en todo lo relacionado con las condiciones de la tarea.

Tabla 21.

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de las condiciones del medio ambiente.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Condiciones del medio ambiente	4	50	3	38	1	13

Las condiciones del medio ambiente hacen referencia a aspectos que implican un riesgo directo para la salud del trabajador, tales como temperatura, ruido, iluminación, ventilación y vibraciones, así como riesgos de tipo químico, biológico, de diseño del puesto y de saneamiento en general. En este orden de ideas, tal como puede apreciarse en la tabla 21, el 50% de la población que conforma la Categoría B, se encuentra en un nivel de riesgo alto, el 38% en un nivel de riesgo medio y el 13% en riesgo bajo.

Tabla 22.

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de las condiciones internas del trabajo.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Condiciones de la organización	1	13	7	88	0	0
Condiciones de la tarea	6	75	2	25	0	0
Condiciones del medio ambiente	4	50	3	38	1	13
Condiciones internas de trabajo	8	100	0	0	0	0

En la tabla 22 se presenta un resumen de la percepción de los trabajadores que conforman la Categoría B, con respecto a las condiciones internas de trabajo. Tal como se indica en la mencionada tabla, el 100% se ubica en un nivel de riesgo alto, dándose el mayor riesgo en lo relacionado con las condiciones de la tarea, seguido de las condiciones de la organización, el clima laboral en general y las condiciones medioambientales.

Condiciones externas del trabajador

Para la recolección de esta información se utilizó el “cuestionario para la evaluación de Riesgos Psicosociales elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana. Considerando que la Resolución 2646 de 2008 incluye variables como estilos de vida, tiempos de desplazamiento, redes de apoyo social, entre otros, también se utilizó el instrumento de condiciones sociodemográficas, tal como se indicó anteriormente.

Tabla 23.

Distribución de la población que conforma la Categoría B, según la utilización del tiempo libre y estilos de vida saludables.

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Trabajo fines de semana	Nunca	0	0
	Casi nunca	7	87
	Frecuentemente	1	13
	Casi siempre	0	0
Realización de otras actividades	Casi nunca	4	50
	Algunas veces	4	50
	Casi siempre	0	0
	Siempre	0	0
Realización de algún deporte o actividad física Semanalmente	Menos de 3 horas	7	87
	Entre 4 y 6 horas	1	13
	Entre 7 y 9 horas	0	0
	Más de 9 horas	0	0

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Realización de alguna actividad recreativa y cultural Semanalmente	Menos de 3 horas	7	87
	Entre 4 y 6 horas	1	13
	Entre 7 y 9 horas	0	0
	Más de 9 horas	0	0
Realización de algún estudio en la actualidad	Si	0	0
	No	8	100
Consumo de cigarrillo	Si	0	0
	No	8	100
Consumo de bebidas alcohólicas	Nunca	1	13
	Casi nunca	3	37
	Ocasionalmente	4	50
	Frecuentemente	0	0

Tal como puede apreciarse en la tabla 23, el 87% de la población que conforma la categoría B casi nunca trabaja los fines de semana y solo un 13% trabaja frecuentemente. De otro lado, el 50% casi nunca realiza otras actividades, y el 50% algunas veces. En lo relacionado con la realización de actividades deportivas o que impliquen actividad física, el 87% las realiza solo menos de tres horas a la semana, solo el 13% realiza actividades de este tipo entre 7 y 8 horas. En cuanto a actividades culturales y recreativas, como en el caso anterior, el 87% solo tiene acceso a ellas menos de 3 horas a la semana, el 13% entre 4 y 6 horas semanales. El 100% no realiza ningún tipo de estudio en la actualidad, el 100% no fuma y el 50% consume bebidas alcohólicas ocasionalmente.

Tabla 24.

Distribución de la población que conforma la Categoría B, según sus redes de apoyo social.

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Colaboración con el cuidado de los hijos	No aplica	2	25
	Empleada doméstica	0	0
	Un familiar	6	75
	Pareja	0	0
Tiempo compartido con la familia semanalmente	Menos de 5 horas	0	0
	Entre 6 y 8 horas	1	13
	Entre 9 y 12 horas	2	25
	Más de 12 horas	5	62

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Tiempo compartido con la familia los fines de semana	Menos de 3 horas	2	25
	Entre 4 y 6 horas	2	25
	Entre 7 y 9 horas	2	25
	Más de 9 horas	2	25

Tal como puede apreciarse en la tabla 24, el 75% de las personas que conforman la categoría B y tienen hijos, un familiar se encarga de su cuidado. El 62% comparte más de 12 horas semanalmente con su familia; el 25% comparte menos de 3 horas con su familia los fines de semana, el 25% entre 4 y 6 horas, el 25% entre 7 y 9 horas y el 25% restante, más de 9 horas.

Tabla 25.

Distribución de la población que conforma la Categoría B, según el tiempo de desplazamiento y el tipo de transporte utilizado.

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
Tiempo de desplazamiento	Menos de ½ hora	1	12
	Entre ½ hora y 1 hora	1	13
	Entre 1 y 2 horas	6	75
Medio de transporte utilizado	Vehículo particular	1	12
	Bus de transporte urbano	6	55
	Transmilenio	0	0
	Taxi	0	0
	Otro: (Moto/Bicicleta/intermunicipal)	1	13

En cuanto al tiempo de desplazamiento que gasta la persona desde su casa al trabajo y viceversa, como se indica en la tabla 25, el 12% de la población que conforma la Categoría B, gasta menos de ½ hora, otro 13% gasta entre ½ y 1 hora y el 75% restante gasta entre 1 y 2 horas para llegar a su sitio de trabajo. El medio de transporte más utilizado es el transporte urbano para el 77% de la población, el 12% tiene vehículo particular y el 13% se desplaza en otros medios como bicicleta.

Tabla 26

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción del impacto de su trabajo en el medio familiar.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Impacto de su trabajo en su medio familiar	2	25	1	12	5	63
Condiciones socioeconómicas	2	25	6	75	0	0

Tal como puede apreciarse en la tabla 26, el 25% de la población considera que su trabajo tiene un impacto negativo alto en su vida familiar, mientras que el 63% considera que este impacto es bajo; en cuanto a las condiciones socioeconómicas, el 75% considera que éstas se ubican en un nivel de riesgo medio mientras que el 25% restante las ubica en un nivel de riesgo alto.

Condiciones individuales

Para la información relacionada con las condiciones del individuo, se analizan de forma cuantitativa los datos obtenidos a partir del “cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual se denomina “moderadores”. Los resultados se presentan a continuación.

Tabla 27.

Distribución de la población de la Categoría B, según sus características individuales.

	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Moderadores cognitivo afectivos	0	0	7	88	1	12
Moderadores demográfico conductuales	0	0	3	38	5	62
Total moderadores	3	38	2	25	3	37

Tal como se indicó anteriormente, los moderadores hacen relación aspectos relacionados con la forma cómo el individuo afronta las diferentes situaciones a las que se ve enfrentado, así como a sus repertorios conductuales.

De acuerdo con los resultados obtenidos por la población que conforma la Categoría B, el 88% considera que no siempre cuenta con las estrategias adecuadas para afrontar su situación dentro de la organización, lo cual los ubica en un nivel de riesgo medio, mientras que el 12% considera que casi siempre cuenta con las estrategias adecuadas, ubicándolos en un nivel de riesgo bajo. En cuanto a los aspectos de tipo demográfico conductual, el 62% considera que casi siempre cuenta con las condiciones socioculturales adecuadas ubicándose en un nivel de riesgo bajo.

En términos generales, en lo relacionado con moderadores, el 38% de la población se encuentra en un nivel de riesgo alto, el 25% en un nivel de riesgo medio, mientras que el 37% restante se encuentra en un nivel de riesgo bajo.

Sintomatología asociada por la exposición a los factores de riesgo psicosocial, asociada a patologías derivadas del estrés y percepción de satisfacción.

Tal como se mencionó, el **tercer objetivo** de este trabajo es determinar Posibles efectos o sintomatologías asociadas a patologías derivadas del estrés, así como la influencia en sus niveles de satisfacción por la exposición a los factores de riesgo. Esta información fue obtenida a partir de los datos del instrumento de condiciones sociodemográficas, en lo relacionado con percepción general de satisfacción y del estado de salud y con el cuestionario para la evaluación del estrés laboral, realizado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana. Los resultados obtenidos para la Categoría B se presentan a continuación:

Tabla 28

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de satisfacción.

Nivel de satisfacción	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Muy bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
De la familia con el tiempo dedicado	1	12	3	38	4	50	0	0	0	0
Del colaborador con el tiempo que dedica a su familia	1	13	3	38	3	38	1	13	0	0
Del colaborador con el trabajo que realiza	0	0	7	88	1	12	0	0	0	0

Como puede apreciarse en la tabla 28, el nivel de satisfacción de la familia de las personas que conforman la Categoría B en lo relacionado con el tiempo que se les dedica está entre muy alto y alto para el 50% de ellos y el 50% restante considera que es medio dicho nivel de satisfacción.

En cuanto al nivel de satisfacción del colaborador de la empresa con el tiempo que le dedica a su familia, igualmente el 50% considera que es entre muy alto y alto, mientras que el 38% considera que es medio dicho y el 13% bajo el nivel de satisfacción.

En lo relacionado con el nivel de satisfacción del trabajador con el trabajo que realiza, el 88% lo califica como alto y el 12% como medio.

Tabla 29

Distribución de la población de la Categoría B, según su percepción de su estado de salud.

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
No. de horas que duerme al día	Menos de 4 horas	0	0
	Entre 4 y 6 horas	4	50
	Entre 6 y 8 horas	3	38
	Más de 8 horas	1	12
Percepción de cansancio en	Muy descansado	3	38
	Medianamente	5	63

Dimensión	Opciones de respuesta	No.	%
las mañanas	descansado		
	Levemente cansado	0	0
	Muy cansado	0	0
Percepción general del estado de salud	Muy bueno	1	13
	Bueno	6	75
	Regular	1	12
	Malo	0	0
Diagnóstico en los dos últimos años	Ninguna	5	63
	Colon irritable	1	13
	Alteraciones del sistema nervioso	1	13
	Úlcera gástrica	0	0
	Dermatitis	0	0
	Cefalea tensional	1	13
	Otro	0	0

Como puede apreciarse en la tabla 29, el 50% de la población solo duerme entre 4 y 6 horas diariamente, mientras que el 38% duerme entre 6 y 8 horas. El 63% de la población reporta levantarse en las mañanas medianamente descansado, el 88% percibe que su estado de salud es entre muy bueno y bueno y el 63% no ha sido diagnosticado con ninguna enfermedad en los últimos dos años; sin embargo se presenta un caso de diagnóstico de colon irritable y uno con cefalea tensional.

Tabla 30.

Distribución de la población de la Categoría B, según la sintomatología presentada por enfermedades derivadas del estrés.

Sintomatología	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Síntomas por enfermedad derivada del estrés	0	0	7	88	1	12

Tal como se indica en la tabla 30, el 88% de la población que conforma la Categoría B, presenta síntomas de enfermedad derivada del estrés que los ubica en un nivel de riesgo medio; el 12% restante no reporta este tipo de sintomatología.

Conclusiones y recomendaciones

La realización de este trabajo no solo enriqueció el área investigativa de la Universidad Tecnológica de Bolívar, sino a la persona que lo realiza, ampliando sus conocimientos, metodologías de trabajo y habilidades.

Por medio de este trabajo, se logró realizar un abordaje conceptual del concepto de “riesgos psicosociales”, así como del concepto de “factor de riesgos psicosociales”, a partir de lo cual se logró la identificación y evaluación de los factores a los que están expuestos los trabajadores del Área Administrativa, de una empresa dedicada a la fabricación de estructuras electromecánicas, ubicada en la ciudad de Bogotá, dando pie así a afirmar, que los objetivos, tanto generales como específicos, fueron alcanzados de forma satisfactoria.

Para que el lector de este trabajo logre una mayor comprensión de la información obtenida a partir de los resultados arrojados de los instrumentos, estos serán presentados de la siguiente forma:

Considerando que los niveles más altos de riesgo por exposición a factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de FEM son los relacionados con sus condiciones intralaborales, en primer lugar se sacarán las conclusiones de los relacionados con la carga mental de los puestos de trabajo para cada una de las categorías establecidas como objeto de estudio, (A – Profesional/Técnico y B – Administrativo/operativo), la percepción de riesgo por parte de los trabajadores de cada una de las mencionadas categorías y la presentación de posible sintomatología asociada a estrés y percepción de satisfacción con la tarea realizada.

En segundo lugar se presentarán las conclusiones que contemplan aspectos generales de toda la población objeto de este estudio obtenido por medio del estudio sociodemográfico, así como sus condiciones extralaborales y los niveles de riesgo determinados a partir de las mismas.

Categoría A (Profesional/Técnico)

Tal como se mencionó anteriormente, a través del análisis ocupacional realizado se estableció que los cargos que conforman esta categoría tienen una mayor carga mental para la realización de las tareas, por el nivel de responsabilidad de los mismos, ya que requieren permanentemente de niveles altos de concentración, atención, precisión, agilidad mental e iniciativa, para el análisis de información, la realización de operaciones financieras y la aplicación de conceptos.

Tal como se mencionó, la percepción de riesgo de condiciones de trabajo de la categoría A fue recopilada a través del “cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (1996). La información se divide en tres grandes categorías: Condiciones internas de la organización, condiciones del individuo y condiciones externas a la organización.

Con base en los resultados obtenidos, se puede observar que es posible que el estilo de dirección y manejo de grupos que prevalece en la empresa FEM LTDA. Sea autoritario, dando muy pocas oportunidades para la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, los niveles de comunicación son deficientes y no se recibe la inducción ni capacitación suficientes para que las personas puedan desarrollar su trabajo de manera fluida y sin presiones exageradas, percibiendo además estilos de evaluación de desempeño punitivos y de pocas oportunidades de retroalimentación.

En este sentido sería de gran utilidad que la empresa diseñara una estrategia para promover un cambio en los estilos de dirección que prevalecen, liderada desde la Gerencia de la compañía, fortaleciendo aspectos como la participación en la toma de decisiones, la autonomía y la delegación no solo de tareas sino de responsabilidades.

En cuanto a aspectos como el contenido de la tarea, la carga mental y la carga física, también se encontró un nivel alto de riesgo en este sentido, así como en la carga física, lo que implica la necesidad de modular aspectos

como el ritmo de trabajo y así como promover los programas los descansos regulados y las pausas activas.

En lo relacionado con el ambiente físico también se encontró que este grupo (Categoría A) se encuentra en un nivel de riesgo entre medio y alto, lo que implica que están expuestos a niveles altos de ruido y temperatura, déficits en la ventilación y en la iluminación y en condiciones deficientes de saneamiento, orden y aseo. Este aspecto cobra especial importancia y debe ser atendido, ya que como se mencionó anteriormente, estos cargos exigen una carga mental alta así como niveles altos de concentración, atención, precisión, agilidad mental e iniciativa, para el análisis de información, la realización de operaciones financieras y la aplicación de conceptos y si las personas deben realizar su trabajo en condiciones de riesgo ambiental como las descritas, aumenta la carga de su trabajo, exponiéndose a niveles más altos de riesgo de estrés laboral, por saturación mental.

Otra variable que puntúa con un nivel de riesgo alto es la relacionada con el clima laboral ya que la mayoría de las personas que conforman este grupo perciben poca cooperación de parte de sus compañeros y apoyo por parte de sus superiores, generándose mala comunicación y déficits en las relaciones personales. En este sentido se hace indispensable ahondar en el estudio del clima laboral para identificar con mayor exactitud los posibles puntos críticos en este sentido para diseñar las debidas estrategias de intervención.

En lo concerniente a la presentación de síntomas asociados con estrés laboral se encontró que aunque el 68% considera que su estado de salud es bueno y el 76% manifiesta un nivel de satisfacción con el trabajo entre medio y alto, el 77% de las personas que conforman este grupo presentan síntomas que los ubican un nivel de riesgo medio, lo cual es un indicador de alerta para la organización y debe ser atendido extendiendo el estudio para establecer si dicha sintomatología se debe a las condiciones laborales mencionadas o a otros factores de tipo extralaboral, sin embargo el

porcentaje es muy alto para descartar que dicha sintomatología esté asociada con el trabajo y las condiciones en que éste es realizado.

Categoría B (Administrativo/Operativo)

Tal como se comentó anteriormente, esta categoría B estuvo conformada por los cargos que para su realización no se requiere contar con conocimientos a nivel técnico o profesional sino más de tipo administrativo y operativo. De acuerdo con los resultados obtenidos a partir del análisis ocupacional, la demanda o carga mental presente para la realización de estos cargos es media, con niveles medios de concentración, atención, precisión, agilidad mental e iniciativa, para el análisis de información.

Adicionalmente, se requiere de un esfuerzo físico moderado, se manejan objetos de poco peso y se adoptan posiciones incómodas esporádicamente.

De acuerdo con las exigencias de los cargos que comprenden esta categoría, se maneja una jornada normal de trabajo, siendo necesario ocasionalmente, de acuerdo con las necesidades del cargo, extender la jornada laboral.

Confrontando los resultados del análisis ocupacional con los resultados obtenidos a partir de la aplicación del “cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (1996), se puede concluir que las condiciones generales de la organización representan un nivel de riesgo entre medio y alto para el 100% de los trabajadores, especialmente, como en el grupo anterior, por los estilos de gestión que prevalecen en la organización, el apremio y premura para la realización de las tareas, la falta de autonomía y la poca promoción a la participación, así como a un déficit en lo relacionado con la inducción recibida y la capacitación ofrecida para el mejoramiento en la realización de las labores.

Igualmente, vale la pena resaltar, que el 88% de la población se encuentra en un nivel de riesgo entre medio y alto en lo relacionado con las condiciones físicas que les rodean, en aspectos como los niveles de ruido y temperatura a los que están expuestos, los déficits en la iluminación y en los sistemas de ventilación y las condiciones generales de orden y aseo. En este sentido vale la pena tener en cuenta que si bien es cierto, como se comentó anteriormente, el nivel de carga mental que implica la realización de estos cargos no es tan alta, si se requieren una condiciones adecuadas y de confort tanto térmico como ambiental, que permita la realización de las mismas sin que se genere un nivel alto de saturación mental.

Como en el caso de la categoría A, una de las variables que puntúa con un nivel de riesgo alto es la relacionada con el clima laboral, específicamente por la percepción de poca cohesión en el grupo de trabajo, de cooperación y de apoyo entre el grupo y por parte de los jefes, como en el caso anterior se sugiere ahondar en este estudio para determinar puntos críticos a considerar para diseñar un plan de mejoramiento, ya que no de hacerlo se incrementarán los problemas de comunicación y las malas relaciones interpersonales, constituyéndose en un factor de riesgo adicional, con la consecuente afectación en la productividad y en la calidad de vida de los trabajadores.

En lo concerniente a la presentación de síntomas asociados con estrés laboral, se encontró que como en el caso de los empleados que conforman la Categoría A, aunque el 75% considera que su estado de salud es bueno y el 88% manifiesta un nivel de satisfacción alto con el trabajo que realizan, el 88% de las personas que conforman este grupo presentan síntomas que los ubican un nivel de riesgo medio, lo cual, como se mencionó anteriormente, es un indicador de alerta para la organización y debe ser atendido extendiendo el estudio para establecer si estos resultados se deben a las condiciones laborales mencionadas o a otros factores de tipo extralaboral, sin embargo el porcentaje es muy alto para descartar que dicha sintomatología esté asociada con el trabajo y las condiciones en que éste es realizado.

Condiciones extralaborales

Para el análisis de estos resultados se considerarán los resultados obtenidos a partir del estudio sociodemográfico y el de condiciones extralaborales; considerando la homogeneidad de la población que conforma los dos grupos, para las conclusiones han sido unificados los resultados.

En la empresa en cuestión el sexo que sobresale es el masculino, ya que este tipo de trabajo requiere de una alta demanda de fuerza física; las mujeres que laboran allí se encuentran en cargos de tipo administrativo como secretarías, recepcionistas, personal de aseo y jefe de recursos humanos.

En cuanto al nivel de escolaridad el que sobresale es el bachiller, por esta razón algunos de los trabajadores de FEM LTDA han seguido formándose, especialmente con ayuda del SENA ya que les ofrece un horario flexible para cumplir con sus funciones diarias y sus estudios.

Con relación a la edad el promedio de la población se encuentra entre 20 y 30 años, es una población muy joven ya que las políticas de la empresa es darle mayores oportunidades y prioridad a la población recién egresada, para que aporten sus ideas en la empresa y en sus labores diarias.

La mayoría de estos trabajadores son solteros y viven con sus padres, la mayoría (64%) vive en unión marital permanente (casados o unión libre), sin embargo solo el 38% vive en forma independiente, el resto aun comparte la vivienda con sus padres o vive en la vivienda familiar, probablemente por situaciones de tipo económico.

En general los trabajadores de FEM tienen bajo su responsabilidad entre una y tres personas, a lo cual puede atribuirse su percepción de que su salario no es suficiente ya que su demanda económica es bastante alta; las mujeres casadas tienen en más probabilidad de riesgo de fatiga física por la denominada “doble presencia” la cual se da por la doble jornada ya que trabajan en la empresa y en la casa, lo que implica problemas para la

conciliación de las necesidades derivadas del ámbito familiar con las del ámbito laboral, hecho que se ve aun más determinado porque la mayoría de ellas no cuentan con muchas redes ni apoyo para el cuidado de sus hijos.

En cuanto al tiempo que llevan los trabajadores de FEM LTDA de realizar su labor en la empresa está entre 2 a 5 años, estos llevan el mismo tiempo de experiencia de estar realizando su trabajo, lo cual es compatible con la edad de ingreso al mundo laboral.

La mayoría de los trabajadores que tienen hijos, tienen uno y las edades de los hijos oscilan entre 6 a 10 años y en mayoría de los casos los cuidan sus parejas, lo cual disminuye el ingreso familiar por la dificultad de recibir un ingreso permanente por parte del compañero.

Estos trabajadores solo dedican semanalmente a sus familias en promedio 12 horas a la semana, lo cual puede darse especialmente para las personas que realizan algún estudio en la actualidad, jornadas laborales extendidas y largos tiempos de desplazamiento (entre 1 y 2 horas para cada trayecto); en cuanto el tiempo promedio reportado de dedicación a la familia los fines de semana, éste es de 9 horas, que como en el caso anterior, resulta insuficiente para brindar más atención y dedicación a la familia, compartir espacios con la pareja para apoyar a los hijos en la realización de las tareas escolares, así como para la realización de actividades de tipo deportivo y recreativo, que tal como lo indican los resultados, se limitan a menos de 3 horas semanales para cada una de estas actividades.

Los trabajadores de FEM LTDA reportan que en la mañana se levantan medianamente descansados, es decir como muchos cumplen horarios nocturnos de estudio, se desgastan más y duermen un promedio de 6 a 8 horas diarias para poder cumplir con sus responsabilidades académicas, en el caso de los que estudian.

Los empleados de FEM LTDA casi nunca trabajan los fines de semana, no consumen cigarrillo y consumen alcohol ocasionalmente solo en celebraciones importantes; la mayoría de los empleados reportan que su estado de salud es bueno, aunque se presenta un caso de colon irritable. De

otro lado, la mayoría reporta que dedica menos de 3 horas al deporte y a las actividades recreativas.

Estos aspectos hacen que sea importante incentivar la práctica del deporte en el tiempo libre, para que los empleados adquieran adecuados hábitos y mejoren su salud al igual que tengan un rato de esparcimiento, se relajen y mejoren su rendimiento laboral en cuanto al estrés por causa de tanta carga laboral y mental.

Los empleados no siempre cuentan con las estrategias adecuadas para afrontar su situación dentro de la organización, es por esto que se deben trabajar actividades de entrenamiento en habilidades sociales y estrategias de afrontamiento como resolución de problemas, para que mejore el manejo de las situaciones a las que se ve enfrentados en su día a día.

Factores de protección

En cuanto a los factores protectores con que cuenta la empresa, especialmente los relacionados con el área de recursos humanos, se encuentra que la inducción que se brinda en la empresa no es suficiente, ya que no se cuenta con un periodo o tiempo establecido para ello. No se ve claramente la existencia de los programas de bienestar social ya que no se fomenta la realización de actividades de tipo recreativo, cultural y deportivo; las posibilidades de capacitación solo se dan en el tiempo libre de los empleados.

Aunque no se cuenta con un análisis ocupacional como tal, se cuenta con un manual de funciones que se actualiza periódicamente el cual se utiliza para evaluar el rendimiento de los empleados e identificar algunas necesidades de capacitación, especialmente de tipo técnico.

Igualmente se detectó que no se cuenta con una adecuada planificación de los recursos humanos y para la sustitución de personal se pudo apreciar que no existen empleados capacitados o con competencias suficientes para un caso de emergencia.

En cuanto al reclutamiento del personal, éste se realiza con base a una base de datos al igual que utilizan medios virtuales para hacerlo, en ocasiones utilizan recomendaciones de los empleados

En lo relacionado con la inducción y entrenamiento al puesto de trabajo, aunque existen algunas actividades al respecto, no todas las personas que ingresan a la organización pasan por este proceso ni se hace una evaluación de su efectividad, aunque si se realizan actividades de entrenamiento a los puestos de trabajo.

Adicionalmente, no se cuenta con una escala salarial directa y dentro de las políticas de la compañía no se tienen en cuenta aspectos como el rendimiento del empleado para la asignación de incentivos.

Aunque se cuenta con un programa de evaluación de rendimiento, no todos los empleados conocen este programa, cada año se ejecuta este programa para conocer cómo está el desempeño de los miembros de la organización. Adicionalmente, el programa sistematizado no está sistematizado ni debidamente estructurado, limitándose a actividades informales que no permiten el adecuado seguimiento ni permiten la detección de áreas problemas ni para el diseño de planes de mejoramiento.

Se cuenta con presupuesto para formación, capacitación y entrenamiento en la empresa y generalmente se realiza dentro de la empresa pero fuera de su puesto de trabajo, el impacto de las acciones de capacitación se realiza a corto plazo; vale la pena anotar que no todos los empleados tienen acceso a estas capacitaciones.

Recomendaciones generales para la organización

A continuación se describen aspectos que necesitan ser fortalecidos en la organización por medio de la continuidad y de la comunicación de los mismos:

Es necesario mantener el estudio sociodemográfico actualizado, con el fin de conocer si las actividades que se emprenden desde gestión humana y

salud ocupacional han impactado positivamente al trabajador y a la organización.

Es indispensable controlar los riesgos ambientales desde salud ocupacional para lograr una mejor calidad de vida y un ambiente favorable para un mejor desempeño laboral, así como identificar y evaluar todas las fuentes que contaminen el ambiente, teniendo en cuenta las normas establecidas desde los Ministerios de la Protección Social y del Medio Ambiente.

Este saneamiento básico debe incluir entre otros, los siguientes aspectos: una adecuada distribución de zonas específicas para los diferentes usos y actividades; los pisos y paredes deben estar en buenas condiciones de mantenimiento; los desperdicios y basuras deben recolectarse en recipientes diferentes de acuerdo con el tipo de material para facilitar la labor de reciclaje. Además dichos recipientes deben permanecer tapados; el agua para consumo humano debe ser potable y los servicios sanitarios deben ser suficientemente, dotados de buenas condiciones de aseo; las aguas de desecho industrial y demás residuos líquidos o sólidos deberán ser tratados antes de ser descargados al ambiente externo. Esto con el fin de mejorar su sitio de trabajo del polvo y otros contaminantes.

Se recomienda darle la posibilidad al trabajador, con lineamientos previamente establecidos, de organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinando el orden y la forma de realizar las tareas para que no sienta tanta carga de trabajo, con el fin de evitar la monotonía y repetitividad de las mismas. Esto redundará en mayor sentido de pertenencia, satisfacción personal y por lo tanto desempeño laboral.

Con la realización de este trabajo se espero que la organización cuente con información confiable que le haya permitido identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos sus trabajadores para así mejorar sus condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral, reducir el absentismo laboral, los accidentes de trabajo, a la vez que mejorar

la productividad, mejorar la calidad de los servicios prestados y motivar a los trabajadores hacia la realización de su tarea.

En cuanto a medidas preventivas a mediano plazo para la organización se recomienda promover sistemas de liderazgo, dirección y manejo de grupos más participativos, centrados tanto en la tarea como en la persona que la realiza, que permita desarrollar en los grupos de trabajo las habilidades para manejar los conflictos de forma adecuada, fomentando cambios en la cultura de empresa que favorezca el buen diseño del trabajo, control del trabajador sobre su propio trabajo y fortaleciendo su capacidad de decisión y autonomía, así como evitar conflictos y ambigüedad del rol, fomentar la estabilidad en el empleo y la integración y el apoyo del grupo, a través del mejoramiento del clima laboral.

En cuanto al ambiente físico se deben tener en cuenta aspectos como el buen diseño del puesto de trabajo, correcta iluminación y nivel adecuado de ruido, así como brindar un ambiente de confort térmico y ambiental y buenas condiciones de saneamiento ambiental, orden y aseo, en términos generales.

En cuanto a los trabajadores, se propone realizar campañas de estilo saludable de vida, talleres sobre técnicas de relajación, repertorios conductuales adecuados, manejo del tiempo libre y calidad de vida extralaboral, incluyendo a la familia.

Con esta información la organización con el apoyo de su Administradora de Riesgos Profesionales, podrá diseñar el correspondiente programa de vigilancia epidemiológica para poder darle un adecuado manejo a los riesgos aquí identificados.

Referencias

- Almentero; C, Castaño; E y Padilla; S. (2003) *Factores de riesgo Psicosociales que generan estrés en el personal de enfermería que Labora en las salas del quirófano de la ESE del Hospital San Jerónimo De Montería, Córdoba, 2002, Universidad de Córdoba. Recuperado en Febrero del 2005-*
<http://www.unicordoba.edu.co.880/Retrieve/34/FactoresdelEstrés.pdf.pdf>
- Almirall, P. (2000). *Neurotoxicología. Apuntes teóricos y aplicaciones Prácticas*, Ministerio de Salud Pública. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. La Habana, Cuba.
- Aragón, (2006), Manual sobre evaluación de riesgos psicosociales, UGT.
- Castillo (1997), Vigilancia Epidemiología de Riesgos Psicosocial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional 16 (1), 4- 82.*
- Comité mixto OTI – OMS (18 – 24 de septiembre de 1992) Identificación y Control de los Factores de Riesgo psicosociales nocivos en el trabajo. *Informe del comité mixto OTI – OMS. De medicina del trabajo. Novena Reunion. Ginebra.*
- Dessler, G. Griffiths, J. Lloyd Walker, B. (2004). *Human Resource Management*. China: Prentice Hall.
- García, M, Cortes D, Sánchez, Adriana (2008), *Diseño, Construcción de un Instrumento para Evaluar el Riego Psicolaboral en Empresas Colombianas; Revista Diversitas, Perspectiva en psicología, 2008 /vol.4, Número 001, pp. 37-57. Universidad Santo Tomas, Bogotá, Colombia.*
- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) según el MBI.HSS en España. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones, 16 (2), 135-149.*
- Greenberg, J. Baron, R. (2003), *Behavior in organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Grueso, M. (2007). *Prevención y diagnóstico de las enfermedades profesionales*. Bogotá.: Cástulo Rodríguez Correa.
- Godoy y Jutinico (1996) Factores de riesgo psicosocial. *Documento técnico. Colombia: Seguro social*

- Herrera, D, A, (2005) Factores de Riesgo Ocupacional, *Universidad del Valle, Cali, Colombia, sección salud ocupacional, Ciudad Universitaria Meléndez, edif. 381, 4 piso. Recuperado el 03 de junio de 2010.*
<http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgocupacionales.saludocu@univalle.edu.co>
- Ivancevich, J.M (1985) Estrés y trabajo. *México. Trillas*
- Jackson, Wall, Martin y Davis, 1993, New Measures of job control, cognitive Demand and production responsibility, *Journal of Applied Psychology*, 78 (5) 753 -762.
- K, R.A. (1979) job demands, job decisions latitude and mental strain, Implications for job redesign "Administrative Science Quarterly, 24, 285-308.
- K y T, (1990) Healthy work: *Stress Productivity and the Reconstruction of Working life. Nueva York: Basic book*
- Martínez, 1994 Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la Percepción del clima organizacional que tienen en una empresa de Bajo índice de accidentalidad. *Tesis no publica. Universidad de los Andes. Facultad de psicología, Bogotá, Colombia.*
- Ministerio de la Protección Social, Resolución 2646 del 2008, Bogotá
- Moreno, F., Gálvez, M., Garrosa, E., 2008, Introducción a la salud laboral: Conceptos Básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Nogareda, C, NTP 179: La carga mental en el trabajo: *Definición y Evaluación, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España,*
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. Comisión Mixta OIT-OMS. (1989). *Factores Psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. México: Alfaomega.*
- Observatorio Permanente Riesgo Psicosocial, UGT, (2006) Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales.
[http://extranet.ugt.org/salud laboral OPRP factores_ Riesgo default.aspx](http://extranet.ugt.org/salud%20laboral/OPRP/factores_Riesgo/default.aspx)
- OIT Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Capítulo 34, (Factores Psicosociales y de Organización, Capítulo 5 Salud Mental
- Parkes, K., (s.f.) "Estrés, trabajo y salud: *Características laborales, contexto*

Ocupacional y diferencias individuales” en Buendía, J. (1997), Biblioteca Nueva.

Parra, M., (2003) Central Unitaria de Trabajadores de Chile, Oficina Internacional del Trabajo, copyright © Organización Internacional del Trabajo, *Conceptos Básicos en salud laboral. Primera edición*

Pereira, F., (2000) Salud ocupacional elementos básicos, *Universidad el Bosque.*

Peiró, J. M. y Salvador, A., “El control del estrés laboral”, *Eudema (Edición de La Universidad Complutense, S. A.), Madrid.*

Peiró, J.M. y Pueto F. (editores) (1994) tratado de Psicología del trabajo. 2 Volúmenes. *Editorial Síntesis*

Rodríguez Ruiz Ó (2005) “La Triangulación como Estrategia de Investigación”
www.eco.unc.edu.ar/ief/workshops/.../09oct07_lilipereyra_work.pdf

Sauter y Murphy, (2001) Factores Organizacionales y de organización: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OIT volumen 2, recuperado en mayo del 2006.*
[http://cinterfor.org.uy/public/spanisch/region/ampro/cinterfor/sid/servicio/encicloptomo2/34.Pdf.](http://cinterfor.org.uy/public/spanisch/region/ampro/cinterfor/sid/servicio/encicloptomo2/34.Pdf)

Sánchez, Espinoza, Ladino, Rodríguez, (1996), Factores de riesgo psicosociales en el contexto laboral. *Tesis no publicada Universidad Católica de Colombia, Bogotá.*

Sena, (2006), Factores de Riesgo Ocupacionales. *Cartilla, número 2, Colombia: SENA*

Sierra, Y, y Naranjo, D, (2008) Gestión humana como estrategia de prevención del riesgo ocupacional de los trabajadores del sector de la industria alimenticia. (*Tesis de grado*). *Bogotá: Universidad el Bosque*

Sierra, Y., y Ozuna, D., (2007) Evaluación e intervención de los factores de riesgos psicosociales, (*Trabajo de Grado*) *Especialización en Psicología Ocupacional y Organizacional, Universidad el Bosque*

Vargas y Marín, (1999), Programas: Red de Comités paritarios de salud ocupacional. Factores de riesgo psicosociales Colombia: *Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.*

Villalobos, G. (1999), Seminario Internacional: *Procesos de identificación,*

evaluación y prevención de riesgos psicosociales, Colombia: Consejo Colombiano de Seguridad.

Villalobos, G.H. (1999) Identificación y Evaluación de los factores de riesgo Psicosocial 32 vo *Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo Consejo Colombiano de Seguridad. Especialistas médicos.*

[Http:www.monografias.com/trabajos29/especialistas-médicos/especialistas_médicos_shtm/](http://www.monografias.com/trabajos29/especialistas-médicos/especialistas_médicos_shtm/)

Villalobos, G. (2007) Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, "CARLUMA

Anexo A

**Cuestionario para identificar condiciones sociodemográficas y
laborales**

Anexo B

Formato de analisis ocupacional

Anexo C

Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales

Anexo D

Cuestionario para la evaluación del estrés

Anexo E
Lista de Comprobación

Anexo F
Consentimiento informado