CONSTRUCCIÓN DE UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES ASOCIADOS AL RIESGO PSICOSOCIAL IDENTIFICADOS EN LA EMPRESA INDUSTRIAS METÁLICAS 2000.

Lina Johana Cabrera Ríos

Deisy Eliana Pineda Roa

Trabajo de grado para optar al título de:

Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora: Mónica Hoyos Ossa

Universidad Católica de Manizales

Facultad de Ciencias para la Salud

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Manizales

Junio de 2018

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN 4
1. Introducción 5
2. Objetivos 7
2.1. Objetivo General 7
2.2. Objetivos Específicos 7
3. Marco Teórico 10
3.1. Marco Histórico 10
3.2. Marco de Antecedentes 11
3.3. Marco Institucional 17
3.4. Marco Referencial 19
3.5. Marco Conceptual 39
3.6. Marco Legal 42
4. Método 45
4.1. Enfoque Metodológico 45
4.1.1. Diseño Muestral 45
4.1.2. Descripción de los participantes 45
4.1.3. Tipo 46
4.2. Información Técnica 46
4.2.1. Instrumentos de Recolección de Datos 46
4.2.2. Procedimiento de Investigación 47
5. Resultados 48
6. Discusión 60
6.1. Conclusiones 60
6.2. Recomendaciones 62
7. Referencias Bibliográficas 65
8. Anexo 68

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Resultado previa evaluación riesgo psicosocial Industrias Metálicas 2000. ……..... 8
Tabla 2. Información General de la Empresa. ……..... 17
Tabla 3. Descripción de la Población. ……..... 17
Tabla 4. Consecuencias del Estrés Laboral. ……..... 23
Tabla 5. Patologías Derivadas del Estrés. ……..... 25
Tabla 6. Dominios y Dimensiones Intralaborales. …….. 26
Tabla 7. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo …… 27
Tabla 8. Dimensiones Extralaborales. ……..... 31
Tabla 9. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo. …… 31
Tabla 10. Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo …….. 33
Tabla 11. Criterios para la Intervención de los Factores Psicosociales …… 36
Tabla 12. Resultado Diagnóstico Riesgo Psicosocial Industrias Metálicas 2000. …… 50
Tabla 13. Resultado Dominio Demandas del Trabajo. ……. 52
Tabla 14. Resultado Dominio Control Sobre Trabajo……. 53
Tabla 15. Resultado Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo. ……. 54
Tabla 16. Resultado Dominio Recompensas. ……. 54
Tabla 17. Resumen Dimensiones con mayor nivel de riesgo. …….. 55
Tabla 18. Resultado Dimensiones Extralaborales. ……. 56
Tabla 19. Resultado Estilos de Afrontamiento. …….. 58

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson ….. 20
Gráfico 2. Diagrama Sensibilización del personal. …….. 48
Gráfico 3. Resultado General. ……..…… 51
Gráfico 4. Resultado Intralaboral. ……..…… 51
Gráfico 5. Resultado Extralaboral. ……..…… 56
Gráfico 6. Resultado Estrés. ……..…… 57
Gráfico 7. Resultado Estilos de Afrontamiento. ……..… 59

RESUMEN

En este estudio se identifican los factores asociados al riesgo psicosocial que presentan los trabajadores de la empresa Industrias Metálicas 2000 en la ciudad de Itagüí, a través de la aplicación de los cuestionarios de datos sociodemograficos, intralaboral, extralaboral y estrés de la Batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010), además de la Escala Estrategias de Coping - Modificada (EEC-M para la evaluación, se contó con la totalidad de los trabajadores de la empresa, 33 personas. El objetivo principal es Construir un programa de intervención de los factores asociados al riesgo psicosocial identificados en la empresa Industrias Metálicas 2000. El diseño metodológico es descriptivo de enfoque cuantitativo. Una vez analizados los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios, se identificó En el resultado general, el 34% de la población de la empresa se encuentra sin riesgo, el 6% se encuentra en un nivel de riesgo bajo, el 18% se encuentra con un nivel de riesgo medio, el 24 % de la población en un riesgo alto y el 18% restante en un nivel de riesgo muy alto. Se identificó que el dominio con un mayor nivel de riesgo es el de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo. Respecto a las estrategias de afrontamiento, el personal de la empresa no tiene un estilo que sea preferente en la población. Tras identificar los riesgos, la construcción del programa de intervención se enfocó en el dominio con una mayor afectación por el nivel de riesgo. La herramienta que se propone para la intervención de riesgo psicosocial identificado en la empresa se le dio el nombre de Locker de Herramientas, se diseñó en base al tiempo, el espacio, presupuesto y la variedad de población expuesta, en donde los juegos de mesa, de agilidad mental, los juegos familiares cumplen la función de ser el centro de trabajo para el manejo de los dominios y dimensiones a intervenir.

Palabras clave: Factores de Riesgo Psicosocial, intralaboral, extralaboral, Estrés Ocupacional, Estrategias de Afrontamiento

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad cuando se habla de riesgo psicosocial en las organizaciones se encuentra que aún el tema genera sorpresa para los empleadores, esto se debe en algunos casos a la mala interpretación que la alta gerencia le han dado al riesgo psicosocial, relegándolo a un segundo plano y demeritando la importancia que realmente tiene en el ámbito laboral, considerándolo sólo un requisito de cumplimiento legal.

Los riesgos psicosociales en el trabajo afectan a la salud de los trabajadores, y cada vez existe más evidencia de sus consecuencias (EU-OSHA, 2007).La mitad de la población trabajadora en Europa, considera que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. (1)

En Latinoamérica, las lesiones por enfermedades de origen laboral y por accidente de trabajo afectan a más de 30 millones de trabajadores y trabajadoras, provocan la muerte de 240.000 personas cada año sin que se tenga en cuenta, el trabajo informal, lo que incrementaría considerablemente las cifras. (2) Existen actualmente en la región grandes diferencias entre los países que la conforman en lo referente al tratamiento de los riesgos laborales, sin embargo, que se están generando desarrollos significativos respecto a la prevención de riesgos que se plasma tanto en el interés académico como político y empresarial lo que beneficia a la población trabajadora.(3)

Una inadecuada gestión del riesgo psicosocial tiene como consecuencias, elevar los índices de ausentismo, de accidentalidad, disminución de la producción, entre otros. De igual manera, se debe ser consecuente a los nuevos estándares

nacionales e internacionales frente a la seguridad y salud en el trabajo, para no quedarse relegados en las costumbres de los trabajos ligados únicamente al tema monetario, dejando la vida social y familiar de sus colaboradores a un lado.

En el 2013 los resultados que, arrojados por la segunda encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo realizada, considera de gran envergadura los riesgos biomecánicos y psicosociales, destacando como factores principales: la atención al público, movimientos repetitivos, posturas mantenidas, posturas que producen cansancio o dolor, trabajo monótono, cambios en los requerimientos de tareas, manipulación y levantamiento de pesos. (4)

En la lista, llama la atención, el reporte por acoso laboral con 9.4% de todos los niveles (del jefe inmediato (5%), del compañero de trabajo y del subalterno (4.4%). De otro lado, en la encuesta realizada en el 2013 se muestra la proporción de condiciones de carga cognitiva y emocional que es generadora de riesgo psicosocial, al respecto en la siguiente tabla- *Resultado Diagnóstico Riesgo Psicosocial Industrias Metálicas 2000 del año 2016* - se muestra el porcentaje de las respuestas entre los Ítems: siempre y casi siempre, otorgado por los trabajadores encuestados. (4)

Cuando las empresas colocan de su parte y se logra una intervención acorde a los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas de riesgo psicosocial, se puede obtener resultados que impacten de forma social, económica y laboralmente tanto a la empresa como a los trabajadores.

¿Cómo se desarrolla el impacto social para la empresa?

En la actualidad es difícil decir que el trabajo bajo presión no existe, la gran mayoría de actividades laborales generan presión de una u otra manera, los turnos desmedidos laborales los cuales adsorben el tiempo de la persona evitando

que su vida social y familiar se desarrolle. Todo esto sucede por falta de oportunidades y la misma necesidad de dinero de una persona, llevándolos muchas veces afectar su salud física y mental. (5)

El impacto económico y laboral en las empresas es marcado desde la ausencia laboral donde se puede muchas veces identificar a través de bases de datos de ausentismo en donde se tenga clasificación de enfermedades laborales, accidentes de trabajo enfermedades de origen común, pero no solo es tener estos datos, es identificar de donde parten las ausencias en la empresa y cuál es el costo que la empresa está asumiendo por esto; en muchos casos podemos decir que las ausencias se deben a la falta de compromiso de la empresa con el trabajador, en donde el trato de jefes no es el más adecuado, las herramientas, máquinas de trabajo, la clasificación salarial, el área donde se labora no cumplen con condiciones saludables ni cómoda para realizar las actividades para las cuales son contratados. (6)

A lo anterior se puede interpretar que los costos económicos son más altos cuando no se hace una buena investigación y seguimiento a las ausencias de los colaboradores, generando gastos económicos que impactan notoriamente la economía de una empresa.

Desde el año 2010, el ministerio de la protección social desarrolló una herramienta llamada Batería de Riesgo Psicosocial, la que fue publicada en el mismo año, y es de uso libre, con el fin de realizar la medición de los factores de riesgo psicosocial al interior de las organizaciones, teniendo en cuenta factores intralaborales como los extralaborales a los que puede estar expuesto un empleado.

Industrias Metálicas 2000 es una empresa que ha realizado la medición de riesgo psicosocial, a través de diferentes entidades en el año 2015, donde se obtuvieron los siguientes resultados en el riesgo psicosocial.

Resultado Diagnóstico Riesgo Psicosocial Industrias Metálicas 2000 del año 2015

Tabla 1. Resultado previa evaluación riesgo psicosocial Industrias Metálicas 2000

ÍTEM	NIVEL
Nivel riesgo total psicosocial	**Alto**
Nivel de riesgo psicosocial Intralaboral	**Alto**
Nivel de riesgo psicosocial Extralaboral	**Medio**
No. de personas con nivel de riesgo significativo (medio, alto y muy alto)	**19**
No. de personas con nivel de síntomas de estrés significativo	**9**
No. de personas para el sve (alto y muy alto)	**17**

.

Fuente: Elaboración propia extraída del informe.

No se ofreció por parte de quienes realizaron el análisis un plan de intervención enfocado al resultado para disminuir el riesgo psicosocial hallado en la empresa. En esta oportunidad, teniendo en cuenta que en la empresa no se ha presentado un apropiado programa de intervención, se plantea realizar nuevamente la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, y a partir de los resultados obtenidos sumado a la evaluación de los estilos de afrontamiento y análisis del ausentismo, construir un programa de intervención ajustado a las necesidades de la empresa.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Construir un programa de intervención de los factores asociados al riesgo psicosocial identificados en la empresa Industrias Metálicas 2000.

2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar los factores asociados al riesgo psicosocial, utilizando como instrumento los cuestionarios de riesgo psicosocial (intalaboral forma A y B, extralaboral, estrés y ficha de datos generales) de la batería del Ministerio de la Protección Social.
2. Identificar las estrategias de afrontamiento del personal dela empresa Industrias Metálicas 2000.
3. Analizar el resultado de las evaluaciones de riesgo psicosocial y el de las estrategias de afrontamiento para el diseño del programa de intervención.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. MARCO HISTÓRICO

Para el año de 1950, la oficina del Servicio de Seguridad e Higiene del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaró que se ocupaba de un llamado entorno psicosocial a aquellas afectaciones del ambiente laboral que repercutían en la calidad de vida de los trabajadores, llevando a la que fuera la primera reunión de un comité mixto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT en un campo denominado medicina del trabajo. Como resultado de dicha reunión, se establecieron necesidades de mantener a los empleados en las áreas que fueran afines a sus capacidades fisiológicas y psicológicas. (7)

Para 1959, en la ciudad de Londres (Gran Bretaña) durante la Conferencia Regional Europea Mixta, conformada por la OIT y la OMS donde se debatía la contribución de los médicos del trabajo al clima psicosocial en la industria, se estimó *que el clima psicosocial de un grupo no sólo depende de la estructura y de las condiciones de vida del mismo, sino de toda la gama de problemas sociales, sociológicos, demográficos, económicos y que éstos impactaban en los recién llamados factores psicosociales en el trabajo, lo que implicaba la posibilidad de hacer al trabajo "más humano"*(7)

Los países latinoamericanos han invertido menos en realizar estudios referentes al riesgo psicosocial y los impactos que estos puedan causar dentro de la población trabajadora. Los países líderes han sido Chile (cuyo método de evaluación ha sido adoptado del Danés y Español) Colombia (que a nivel de estado desarrollo su propia herramienta de diagnóstico), Perú y Argentina que aunque no tiene normatividad clara sobre el tema, adelanta estudios referente a la materia. (8)

Desde el año 2004, el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana, en convenio con el Ministerio de la Protección Social de Colombia (Villalobos et al., 2004) analiza la respuesta de estrés en el trabajo como enfermedad profesional. Ha acuñado una definición conceptual y un protocolo para la determinación de las patologías derivadas del estrés en el trabajo. (9)

En el año 2010 se publica en Colombia la primera batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, a cargo de la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, conforme a los lineamientos técnicos prescritos en la política pública (Resolución 2646 de 2008) y con base en los criterios científicos internacionales para la construcción y el establecimiento de cualidades paramétricas para pruebas psicológicas.(9).

En adelante, se espera que se continúe con la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones, y que desde lo académico, se busquen nuevas formas y estrategias de intervención y prevención.

3.2. MARCO DE ANTECEDENTES

Desde los años 80's, Siegrist, Karasek y Theorell (Karasek et. ál, 2010; Theorell&Karasek, 1996) vienen aportando evidencias sobre la relación multicausal demanda-control-apoyo social (dcsmodel) por un lado, y el desbalance entre esfuerzo-recompensa por otro, así como sobre la enfermedad cardiovascular (ecv).(9)

Desde los años ochenta, Cristina Maslach (2003) acuñó el concepto de burnout y definió las tres dimensiones patológicas de la entidad clínica: agotamiento emocional crónico, cinismo o despersonalización y baja eficacia profesional. (9)

En Dinamarca se viene realizando un estudio longitudinal con seguimiento de 30 años a varias cohortes expuestas a factores de riesgo psicosocial laboral. 1.146 empleados activos, hombres y mujeres sanos de la población trabajadora de Copenhague participaron en la línea de base entre 1993-1994. (9)

En Yemen (Al-Dubai, 2010) se analizó la prevalencia del burnout y los factores asociados en una población de 563 médicos de 4 hospitales. (9)

Para el año 2000, la agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, realizó una encuesta en los países de la Unión Europea sobre las necesidades de investigación y análisis referente a la seguridad y salud laboral, allí destacaron la relevancia que tienen los factores psicosociales en el bienestar de los trabajadores. (10). Siguiendo estos lineamientos, se han realizado a nivel Europeo, investigaciones donde se indica cómo afectan la salud de los trabajadores los Factores Psicosociales del Trabajo (FPS-T) afectan la salud y el rendimiento de los trabajadores. La hipertensión arterial es uno de los problemas de salud que más ha sobresalido dentro de los FPS. (10)

Otros estudios han mostrado cómo los FPS-T impactan negativamente la salud mental, generando especialmente problemas de ansiedad, depresión, agotamiento, síntomas psicosomáticos y otros. (10).

En Latinoamérica existe en la actualidad una tendencia generalizada hacia la liberalización de los seguros sociales, entre ellos los de riesgos profesionales, pero con diferencias significativas de unos países a otros. Por orden cronológico, Chile, Colombia, Argentina y Perú conforman el bloque de países que, con mayor o menor grado de madurez, ya han evolucionado en los objetivos que buscan. (11)

Para el año 2012 en Latinoamérica son pocas las investigaciones centradas en la validación de instrumentos de medición de factores de riesgo psicosociales así como de sus antecedentes o abordajes académicos en países como Costa Rica,

México, Panamá, El Salvador, Honduras, Nicaragua , Chile, Perú, Ecuador, Bolivia, Uruguay, Paraguay, Venezuela y Brasil.(12)

En el país, se comienza a gestionar los factores de riesgo psicosocial bajo una normatividad nacional a partir del año 2008, pero no es hasta el año 2010, que *la Batería de Riesgo Psicosocial de Colombia, informa que, de acuerdo a los resultados reportados en la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en el 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima, estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al sistema general de riesgos profesionales. Con respecto al estrés ocupacional, entre el 20% y el 33% de los trabajadores manifestó haber sentido altos niveles de estrés, así mismo es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo. En esta primera encuesta, los factores de riesgo psicosocial se reportaron como presentes en más de la mitad de los centros de trabajo entrevistados. El acoso laboral en sus diversas facetas se reportó en proporciones entre el 3% (acoso de subalternos a superiores) y el 6% (acoso por parte del superior).*(4)

Dado el marco legal colombiano, el riesgo psicosocial debe ser identificado, evaluado, intervenido y monitoreado en las empresas(13); por lo que se requiere intervenir los factores de riesgo psicosocial resultantes en niveles medio, alto y muy alto de una forma prioritaria para aquellos en nivel alto y muy alto, a través de sistemas de vigilancia epidemiológica y con una intervención a mediano plazo para los niveles medios mediante observación y acciones sistemáticas de

intervención(14); no solo para dar cumplimiento a la norma, sino para mitigar el riesgo encontrado, en pro de la salud de los empleados.

Se considera que es más importante hablar de la falta de intervención y que año tras año se evidencian resultados de nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

Respecto a la intervención del riesgo psicosocial, se han realizado diversos estudios sobre el tema. En 1993 la División de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud (OMS) lanzó la *Iniciativa Internacional para la Educación en Habilidades para la Vida en las Escuelas,* iniciativa que se ha adaptado al ámbito organizacional para intervenir el riesgo psicosocial en las empresas.

El propósito de este modelo era difundir a escala mundial la formación en un grupo de diez destrezas consideradas relevantes en la promoción de la competencia psicosocial, trabajando cada una de las destrezas: (15)

1. Autoconocimiento
2. Manejo de emociones y sentimientos.
3. Manejo de la tensión y el estrés.
4. Comunicación asertiva.
5. Empatía.
6. Relaciones interpersonales.
7. Manejo de conflictos.
8. Toma de decisiones.
9. Pensamiento creativo.
10. Pensamiento crítico.

En el 2002, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó la meteorología SOLVE basada en el concepto de Trabajo Seguro (Safe Work), que permite

integrar la promoción de la salud a las políticas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.(16)

La metodología SOLVE se centra en la prevención de los factores psicosociales al origen del estrés relacionado con el trabajo, el abuso de alcohol y de drogas, la violencia (tanto física como psicológica), la prevención del VIH / SIDA, así como la promoción de lugares de trabajo libres de humo, de estilos de vida saludables, incluyendo una buena alimentación, un buen reposo, y el desarrollo del hábito de hacer ejercicio.(16)

En España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha desarrollado diferentes guías para la intervención de los factores de riesgo psicosocial como *Intervención psicosocial: guía del INRS para agentes de prevención, la cual s*e trata de una propuesta de prevención colectiva frente al estrés en forma de procedimiento de actuación en seis etapas. Dirigida a los diversos agentes vinculados a la salud laboral en el ámbito de la empresa.(17)

También, Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, ha desarrollado la Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales, dirigida específicamente a Delegados y Delegadas de Prevención de las empresas de su Comunidad, con el objetivo de impulsar la formación, información y sensibilización sobre la Prevención de los Riesgos Psicosociales.(18)

En Chile, en el año 2012, el Instituto de Salud Pública (ISP) desarrollo el *Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. De igual forma, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) actualizó en el 2017 el *Repertorio de Medidas de Intervención en Riesgos Psicosociales*, el cual tiene por objeto facilitar pautas generales de orientación para tratar el problema de los riesgos psicosociales en el trabajo.(19)

En Colombia, el Ministerio de Trabajo presentó en el año 2015 diferentes guías y protocolos para la intervención de los factores de riego psicosocial en el país:(20)

- *Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora*. Es un gran manual con todos los componentes y lineamientos, incluye roles y responsabilidades de los actores del Sistema en materia de factores psicosociales.
- *Compendio de acciones para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora* (24 acciones de intervención de factores psicosociales y 9 acciones de promoción de la salud y de prevención de efectos nocivos de los factores de riesgo).
- *Protocolos específicos para la intervención de factores de riesgo psicosocial*, por sectores económicos:
    - Administración pública
    - Educación
    - Defensa
    - Financiero
    - Salud y servicios Sociales
    - Transporte
- *Protocolos específicos para la atención de efectos de los factores de riesgo psicosocial*:
    - Estrés agudo
    - Trastorno de estrés postraumático (TEPT)
    - Depresión
    - Situaciones de duelo
    - Burnout
    - Acoso Laboral

3.3. MARCO INSTITUCIONAL

Información General de la Empresa

Tabla 2. Información General de la Empresa.

Información General de la Empresa	
Nombre	HERMANOS BERNAL QUINTERO Y CIA LTDA INDUSTRIAS METÁLICAS DOS MIL 2000
Nit	890933379-9
Representante legal	Jaime Bernal Quintero
Actividad económica	Empresa dedicada a la fabricación de muebles metálicos
Dirección	Calle 50 n 41-99 Bodega 109 Itagüí Antioquia
Teléfono	4487050
Número de trabajadores directos	32
Clase de riesgo	III
ARL	Sura

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Descripción de la Población.

Descripción de la Población	
Tipo de Cargo	**Total**
Operario, operador, ayudante, servicios generales	21
Auxiliar - asistente administrativo - asistente técnico	5
Jefatura - tiene personal a cargo	4
Profesional - analista - técnico – tecnólogo	1
Prestadores de servicio	1

Fuente: Elaboración propia

Reseña Histórica de la Empresa

INDUSTRIAS METÁLICAS 2000, es una empresa dedicada a la fabricación de muebles metálicos para oficina, empresa de un único dueño fundada en 1983, tiempo en el cual hemos basado la gestión empresarial satisfaciendo las necesidades del cliente interno y externo con el que se busca día a día lograr una estrecha relación comercial, todo este se ha logrado empleando altos estándares enfocados a la seguridad interna de los colaboradores y la calidad de nuestro producto que nos han permitido adquirir la suficiente experiencia para satisfacer las necesidades de nuestros clientes y las de un mercado cada vez más competitivo en cuanto a precios, servicio, calidad, seguridad y cumplimiento en las entregas. (20)

Pensamiento Estratégico

Industrias Metálicas 2000 es una empresa con un recorrido de más de 35 años, la cual es de un solo accionista. Su cultura empresarial se basa en la producción de muebles metálicos, en un medio de mercado competitivo; pero a pesar de su competencia en el mercado, su dueño aún es autónomo en sus decisiones y a pesar de contar con un equipo de trabajo contratado para realizar las funciones administrativas y operativas. Para la gerencia de Industrias Metálicas 2000 la misión, la visión, valores corporativos entre otros no son importantes puesto que ora su dueño esto son solo palabras que se quedan en un papel y no enriquecen en nada la empresa.

3.4. MARCO REFERENCIAL

Modelos Explicativos de Riesgo Psicosocial(21)

Existen diferentes modelos que estudian la influencia del riesgo psicosocial. Considerados en conjunto, los modelos explicativos (*Vitamínico, Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, Demandas-Control (y Apoyo Social)*, modelo tricondicional*, Experiencias y Demandas*, iluminan una serie de complejas interacciones de la demanda organizacional con la respuesta personal*,* proporcionando además pistas para la evaluación y la intervención en este ámbito. Estos diferentes modelos no son contradictorios entre sí, sino que aportan visiones mutuamente complementarias de las relaciones entre condiciones de trabajo, salud y bienestar.

El modelo sobre el que se basa la investigación que dio pié a la Batería de Riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de la Protección social, es el Modelo Demanda-Control-Apoyo Social, del cual se ahondará un poco más a continuación.

Modelo Demanda-Control-Apoyo Social

Robert Karasek observó que los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades. Esto le llevó a proponer un modelo bidimensional que integrase estos dos tipos de conclusiones, y que fuese utilizable para un amplio tipo de efectos psicosociales de las condiciones de trabajo.(22)

Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986.

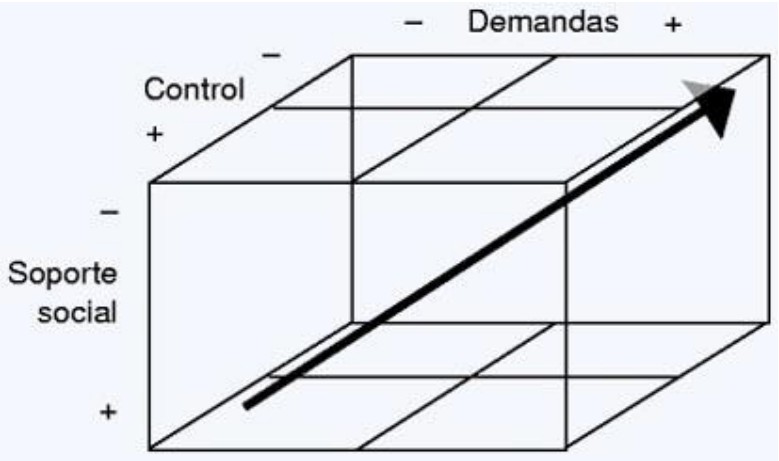

Gráfico 1. Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y JohnsonFuenteNTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)

1. Demandas Psicológicas

Son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.(22)

2. Control

Se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas.(22)

El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el

trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado.(22)

Según Karasek se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.(22)

3. Apoyo Social

Jeffrey V. Johnson, en el 86, amplió el modelo demandas-control introduciendo la dimensión de apoyo social. Parece ser que la función del apoyo social es la de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud.(22)

El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. Tiene dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental.(22)

Tanto el apoyo social como el control son factores que suelen verse muy influidos por los cambios en la organización del trabajo y, de hecho, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones.(22)

Los Efectos en la Salud

El modelo demanda-control-apoyo social ha sido puesto a prueba en numerosos estudios desde su aparición en los 80’s. En concreto, la investigación se ha

centrado en la hipótesis de la tensión psicológica, es decir, la que predice efectos en la salud.(23)

Se trata de estudios de gran calidad epidemiológica y que utilizan diversas metodologías. Se han investigado sobre todo enfermedades crónicas, especialmente cardiovasculares; pero también se han estudiado otros efectos en la salud: agotamiento, depresión, insatisfacción laboral, síntomas y trastornos músculo-esqueléticos (ME), problemas de sueño, ansiedad, uso de analgésicos y tranquilizantes, absentismo, intentos de suicidio, enfermedad gastrointestinal, accidentes de tráfico, accidentes laborales, mortalidad, etc.(23)

Debe recordarse, pues, que cuando se emplea el concepto de riesgo en cualquier ámbito, laboral o no, se parte de la base de que:

- *Un factor de riesgo es el que incrementa el riesgo de que se produzca un determinado efecto, por ejemplo, una enfermedad*(23)
- *por tanto, la exposición (en este caso a factores psicosociales de origen laboral) no es un elemento necesario ni imprescindible para que se desarrolle la enfermedad (cardiovascular, psicológica, o del tipo que sea)*(23)
- *el efecto puede ser directo, o a través de otros factores de riesgo*(23)

Patologías Derivadas de los Factores de Riesgo Psicosociales

Estrés. El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en la sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas.(24)

Se debe realizar una oportuna diferenciación entre eutres o estrés positivo, que es nivel óptimo de activación para realizar las actividades necesarias en nuestra vida cotidiana y ejerce una función de protección del organismo; y distres o estrés negativo, nivel de activación del organismo excesivo o inadecuado a la demanda de la situación.(24)

El estrés laboral se ha definido como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.(24)

Consecuencias del estrés laboral. En general, se ha afirmado que el estrés aumenta la vulnerabilidad a infecciones, enfermedades autoinmunes y gastrointestinales, fatiga crónica, enfermedades crónicas como la diabetes, enfermedades cardiacas, hipertensión, depresión o alteraciones cognitivas (Leza, 2005; Robertson Blackmore y otros, 2007).(24)

Consecuencias del Estrés Laboral

Tabla 4. Consecuencias del Estrés Laboral.

Consecuencias del Estés Laboral(24)	
Consecuencias del estés	En general el trabajador con estrés laboral muestra signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían como hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes.

Consecuencias del Estés Laboral(24)	
Consecuencias físicas	Las alteraciones que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes estresantes laborales pueden ser: trastornos gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos endocrinos, trastornos dermatológicos, trastornos musculares y otros.
Consecuencias psíquicas	Entre los efectos negativos producidos por el estrés se encuentran la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, la sensación de confusión, la incapacidad para concentrarse, la dificultad para mantener la atención, los sentimientos de falta de control, la sensación de desorientación, los frecuentes olvidos, los bloqueos mentales, la hipersensibilidad a las críticas, el mal humor, la mayor susceptibilidad a sufrir accidentes y el consumo de tóxicos.
	El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están: trastornos del sueño, trastornos de ansiedad, fobias, drogodependencias, trastornos sexuales, depresión y otros trastornos afectivos, trastornos de la alimentación y trastornos de la personalidad.

Fuente: Elaboración propia extraído de Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica

Patologías Derivadas del Estrés (2014).

Tabla 5. Patologías Derivadas del Estrés.

Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23)
Depresión (F32)
Episodios depresivos (F32-8)
Trastorno de pánico /F42-0)
Trastorno de ansiedad generalizado (F41-1)
Trastorno mixto de ansiedad y depresión /F41-2)
Reacción a estrés grave (F43)
Trastornos de adaptación (F43)
Trastornos adaptativos, con humos ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento, o mixto con alteraciones de las emociones y del c comportamiento (F43-2)
Hipertensión arterial secundaria (I15-9)
Angina de pecho (I20) cardiopatía isquémica (I25)
Infarto agudo del miocardio (I21)
Enfermedad cerebro vascular (I60 – I69)
Encefalopatía hipertensiva (I67-4)
Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar /G54-9)
Ulcera gástrica (K25)
Ulcera duodenal (K26)
Ulcera péptica de sitio no especificado (K27)
Ulcera gastro-yeyunal (K28)
Gastritis crónica no especificada (K29-5, K29-6)
Dispepsia (K30)
Síndrome de colon irritable con diarrea (K58-0)
Síndrome de colon irritable sin diarrea (F58-9)
Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51-2)
Estrés postraumático (F43-1)
Sindrome de agotamiento profesional (Síndrome de Burnout) (Z73.0)

Fuente: Protocolo para la determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés

Modelo de Análisis de los Factores Psicosociales

Partiendo de la definición dada en la resolución 2646 de 2008, los “(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.(13)

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaboralese individuales.

Condiciones Intralaboralesson entendidas como aquellas características del trabajo yde su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Dominios y Dimensiones Intralaborales(14)

Tabla 6. Dominios y Dimensiones Intralaborales.

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

Fuente: Elaboración propia extraído de Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadoresde riesgo.(14)

Tabla 7. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	. El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	. La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. . La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	. El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. . El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desgastes, amenazas a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc). . El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, se considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	. El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

Fuente: Elaboración propia extraído de Batería de Riesgo Psicosocial.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	. Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los períodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. . El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. .Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

Continuación Tabla 7.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. .En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. .Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. .Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.La gestión que realiza el Jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. .El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. .El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. . El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. . El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

Continuación Tabla 7.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Retroalimenta-ción del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: .La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. . Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. . El apoyo social que se recibe de compañeros. . El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). . La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. .Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. .Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. .Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. .El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refiere al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. .Se percibe inestabilidad laboral. .Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. .El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. .La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. .La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Continuación Tabla 7.

Condiciones extralaborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Dimensiones Extralaborales(14)

Tabla 8. Dimensiones Extralaborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Fuente: Elaboración propia extraído de Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo(14)

Tabla 9. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	. La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. . La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	. La relación con familiares es conflictiva. . La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

Fuente: Elaboración propia extraído de Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	. La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. . La relación con amigos o allegados es conflictiva. . La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	. Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. . Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. .Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. .La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	.El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. .La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Continuación Tabla 9.

Prevención de los factores de riesgo psicosocial

La prevención de riesgos laborales debe llegar a todos los trabajadores como una actuación única, indiferenciada y coordinada; es multidisciplinaria en su aplicación e interdisciplinaria en su concepción, porque es terreno de todos y propiedad de nadie, no es del concurso de una sola disciplina científica, todos los especialistas y directivos de la organización deben ejecutar acciones de prevención.(24)

Es una labor realmente complicada, establecer de medidas de prevención que brinde una solución a cada uno de los factores de riesgo psicosocial, puesto que tanto las causas como los efectos son múltiples, por lo que el buscar un enfoque multidisciplinar es la mejor opción que se pueda contemplar. (24)

Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Tabla 10. Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. (24)
Integral y global es decir no deberá limitarse únicamente al puesto de trabajo sino que contemplará todos los factores que puedan afectar al trabajador.
Multidisciplinar es decir deberá contemplarse desde las diferentes disciplinas preventivas.
Integrada y participativa es decir que tienen que intervenir e implicarse todos los trabajadores y niveles jerárquicos incluyendo la dirección de la empresa.
Sistemática y estructurada es decir que no conlleve una acción puntual sino una serie de acciones prolongadas en el tiempo.

Fuente: Elaboración propia extraído del Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica.

Para que la prevención de riesgos psicosociales la formación e información funcione de una manera ágil y efectiva se debe contar con los canales de comunicación adecuados. Estos pueden ir desde la convocatoria de reuniones informativas, hasta la transmisión oral directa, notas informativas, carteles, etc. Además, las actividades formativas deberán ser suficientes y adecuadas, teniendo en cuenta el puesto de trabajo y la función del trabajador, será facilitada, sobre todo, cuando se produzca la incorporación al puesto de trabajo, el cambio de puesto o función o se introduzca una nueva tecnología, y será establecida periódicamente. Si se considera necesario, se desarrollará durante la jornada laboral, será gratuita y se realizará con una metodología activa y participativa.(24)

Aunque es difícil proponer medidas de prevención generales, ya que la prevención de los riesgos psicosociales debe realizarse puntualmente para cada empresa y circunstancias particulares, se podrían establecer algunas recomendaciones generales como:(24)

- *Adecuar la carga y el ritmo de trabajo al trabajador.*
- *Fomentar la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.*
- *Implantar sistemas de resolución de conflictos.*
- *Favorecer la motivación laboral.*
- *Facilitar la cohesión del grupo de trabajo, fijando espacios y tiempos de encuentro.*
- *Potenciar la capacidad y la creatividad de los trabajadores.*

La intervención también se puede basar fundamentalmente en realizar el diagnóstico o identificación del riesgo en el puesto de trabajo para después proponer las medidas correctoras pertinentes.(24) O se puede enfocarse sobre el contenido, la naturaleza del trabajo y la organización o sobre las interacciones entre el trabajador y su medio ambiente o sobre el trabajador individualmente.(24)

Intervención psicosocial

En la actualidad, ha ido ganando terreno la sinergia entre entorno de trabajos saludables y calidad de vida, donde se involucren todos los aspectos de los trabajadores (familia, ambiente, trabajo, grupo social) para buscar un bienestar equilibrado de la persona.

La integración de los conceptos de calidad de vida y de ambientes de trabajo saludables, ha permitido a los directivos de las organizaciones visualizar con más claridad los beneficios de las acciones que propenden por el bienestar, en cuanto que tienden a disminuir los índices de rotación, ausentismo y accidentalidad y se alcanzan mejores resultados al contar con trabajadores motivados y con mayor grado de realización personal y profesional. Esta visión permite superar la clásica aproximación a los factores psicosociales desde un enfoque de “riesgo” y privilegia una visión positiva de prevención e intervención. (25)

La intervención de los factores psicosociales puede hacerse desde dos enfoques: a) el control de los factores de riesgo y b) el fortalecimiento de los factores protectores.(25)

“Una de las más importantes tendencias en la intervención psicosocial está enmarcada en los desarrollos de la psicología positiva, que centra el cuidado de la salud de las personas y de la misma organización a través del impulso de las fortalezas de cada uno, marco en el cual la salud psicosocial se convierte en un valor organizacional. La psicología positiva tiene un abordaje holístico que concibe la integralidad entre el trabajador y la organización. Bajo esta perspectiva se impulsan conductas organizacionales positivas como el compromiso de los colaboradores, el sentimiento de motivación y la capacidad para realizar una actividad que resulta desafiante, la felicidad en el trabajo, el optimismo y la conciliación trabajo/vida privada entre otras”.(25)

Para intervenir los factores de riesgo, puede hacerse a través de niveles (26)

Primaria ⟶ **Factor de Riesgo** (rediseño de cargos)

Secundaria ⟶ **Personas** (técnicas de afrontamiento)

Terciaria ⟶ **Efectos** (reducción del estrés)

Con mayor efectividad cuando se utilizan intervenciones Primarias + Secundarias

Criterios para la intervención de los factores psicosociales.

Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:

Tabla 11. Criterios para la Intervención de los Factores Psicosociales

Criterios para la Intervención de los Factores Psicosociales. (13)
1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.
2. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.
3. Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:
3.1 Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.
3.2 Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.
4. Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.
5. Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.

Elaboración propia, extraído de Resolución 2646 de 2008

Criterios para la Intervención de los Factores Psicosociales. (13)
6. En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.
7. Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.
8. Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.
9. Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.

Continuación tabla 11

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

El concepto de estrategia de afrontamiento ha sido trabajado en el campo de la salud mental y la psicopatología, principalmente relacionándolo con el estrés, las emociones y la solución de problemas. Con relación al estrés, las estrategias de afrontamiento o estrategias coping, son consideradas como conjunto de recursos y esfuerzos tanto cognitivos como comportamentales orientados a resolver el problema, a reducir o eliminar la respuesta emocional o a modificar la evaluación inicial de la situación. (27)

La Escala Estrategias de Coping - Modificada (EEC-M) validada en Colombia por Nora Helena Londoño, Gloria Cecilia Henao López, Isabel Cristina Puerta, Sara Posada, Diana Arango, Daniel Camilo Aguirre-Acevedo en el año 2006, suministra 12 estrategias de afrontamiento.

- **Solución de Problemas:** Secuencia de acciones orientadas a solucionar el problema, teniendo en cuenta el momento oportuno para analizarlo e intervenirlo.

- **Apoyo Social:** Refiere el apoyo proporcionado por el grupo de amigos, familiares u otros, centrado en la disposición del afecto, recibir apoyo emocional e información para tolerar o enfrentar la situación problema, o las emociones generadas ante el estrés.
- **Espera:** El componente se caracteriza por considerar que los problemas se solucionan positivamente con el tiempo, hace referencia a una espera pasiva que contempla una expectativa positiva de la solución del problema.
- **Religión:** El rezo y la oración se consideran como estrategias para tolerar el problema o para generar soluciones ante el mismo.
- **Evitación Emocional:** Esta estrategia se refiere a la movilización de recursos enfocados a ocultar o inhibir las propias emociones.
- **Apoyo Profesional:** Empleo de recursos profesionales para tener mayor información sobre el problema y sobre las alternativas para enfrentarlo.
- **Reacción Agresiva:** Expresión impulsiva de la emoción de la ira dirigida hacia sí mismo, hacia los demás o hacia los objetos, la cual puede disminuir la carga emocional que presenta la persona en un momento determinado.
- **Evitación Cognitiva:** Neutralizar los pensamientos valorados como negativos o perturbadores, por medio de la distracción y la actividad. Se evita pensar en el problema propiciando otros pensamientos o realizando otras actividades.
- **Reevaluación Positiva:** Se busca aprender de las dificultades, identificando los aspectos positivos del problema.
- **Expresión de la Dificultad de Afrontamiento:** Expresar las dificultades para afrontar las emociones generadas por la situación, expresar las emociones y resolver el problema.
- **Negación:** Describe la ausencia de aceptación del problema y su evitación por distorsión o desfiguración del mismo en el momento de su valoración.

- **Autonomía:** Tendencia a responder ante el problema buscando de manera independiente las soluciones sin contar con el apoyo de otras personas tales como amigos, familiares o profesionales.

3.5. MARCO CONCEPTUAL

A continuación se describen los conceptos más relevantes del trabajo.

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.(13)
- **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.(13)
- **Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.(13)
- **Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.(13)
- **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.(13)

- **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.(13)
- **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.(13)
- **Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.(13)
- **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.(13)
- **Evaluación objetiva**: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.(13)
- **Evaluación subjetiva**: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.(13)
- **Experto**: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.(13)
- **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.(13)
- **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.(13)
- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.(13)

- **Patologías derivadas del estrés**: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopalógico de una enfermedad.(13)
- **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.(13)
- **Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.(13)
- **Estrategia de Afrontamiento:** (en ingles coping) hacen referencia a los esfuerzos, mediante conducta manifiesta o interna, para hacer frente a las demandas internas y ambientales, y los conflictos entre ellas, que exceden los recursos de la persona. Estos procesos entran en funcionamiento en todos aquellos casos en que se desequilibra la transacción individuo-ambiente. Se trata de un término propio de la psicología y especialmente vinculado al estrés.
- **Inteligencia Emocional:** El concepto de Inteligencia Emocional fue acuñado por P. Salovey y J. D. Mayer en 1990. Goleman (1995) define la inteligencia emocional como: “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivar- nos y de manejar adecuada-mente las relaciones”.(3)
- **Intervención:** Este verbo hace referencia a diversas cuestiones. Intervenir puede tratarse del hecho de dirigir los asuntos que corresponden a otra persona o entidad.(28)
- **Prevención primaria**: medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o trastorno de salud, mediante el control de los agentes causales y factores de riesgo. Su objetivo es disminuir la incidencia de la enfermedad (OMS, 1998). (29)
- **Prevención secundaria**: medidas orientadas a detener o retardar el progreso de una enfermedad o trastorno de salud ya presente en un

individuo, mediante el diagnóstico precoz y tratamiento oportuno. Tiene por objetivos atender, limitar o controlar la enfermedad, es decir reducir la prevalencia de la enfermedad (OMS, 1998).(29)

- **Prevención terciaria**: medidas orientadas a evitar, retardar o reducir la aparición de secuelas de una enfermedad o trastorno de salud. Tiene por objeto mejorar la calidad de vida de la persona enferma, refuncionalizar y revitalizar (OMS, 1998).(29)

3.6. MARCO LEGAL

Convenios internacionales

- Decisión 584 de 2004 o Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), que fija las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo y contribuye a impulsar en los países miembros la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. (25)
- Resolución 957 de 2005 de la CAN, denominada Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permite aplicar la Decisión 584 de 2004 y retoma de esta varios de los contenidos mencionados en los párrafos anteriores. (25)
- El Convenio C161 de 1985, ratificado en Colombia a partir del año 2001, referente a los servicios de salud en el trabajo, para los que establece funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento al empleador y los trabajadores acerca de: “(i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; y (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental”. (25)

- Convenio C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) emitido en 1958 y ratificado en Colombia desde 1969, establece que todo Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (25)

Normatividad Nacional

- Decreto No. 13 de enero 4 de 1967(30)
- Ley 9ª de 1979: Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Reglamenta las actividades y competencias de Salud Publica para asegurar el bienestar de la población. (30)
- Resolución 2400 de 1979: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.(30)
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.(30)
- Resolución 1016 de 1989: Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Define como una de las actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, colaborar con el Comité de Medicina Higiene y Seguridad Industrial. (30)
- Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.(30)
- Ley 1010 de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. (30)
- Ley 1090 de 2006: Reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia.(30)
- Resolución 4959 de 2006: por la cual se fijan los requisitos y procedimientos para conceder los permisos para el transporte de cargas

indivisibles extrapesadas y extradimensionadas, y las especificaciones de los vehículos destinados a esta clase de transporte.(30)

- Ley 1257 de 2008; entre otras dicta los principios para la sensibilización prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra la mujer.(30)
- Resolución 2646 de 2008: Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (30)
- Ley 1355 de 2009: Por medio de la cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no trasmisibles asociadas a ésta como una prioridad de salud pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.(30)
- Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.(30)
- Resolución 652 de 2012: Conformación Comités de Convivencia Laboral, como una medida preventiva de acoso laboral.(30)
- Resolución 1356 de 2012 Modificada por la Res. 652 de 2012: Amplía hasta el 31 de Diciembre de 2012, el plazo para conformar el Comité de Convivencia Laboral. (30)
- Decreto 1477 de 2014: expide la tabla de enfermedades laborales la cuál amplía el número de enfermedades que puede derivarse de la exposición a factores de riesgo psicosocial.(30)
- Decreto 1072 de 2015 capítulo 6: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Capítulo 7: referente a la equidad de género en el empleo.(30)
- Decreto 1111 de 2017: regula los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.(30)

4. MÉTODO

4.1. Enfoque Metodológico

4.1.1. *Diseño Muestral*

La aplicación de los cuestionarios y el coping modificado se realizó en la empresa Industrias Metálicas 2000 del municipio de Itagüí en Antioquia, la cual cuenta con 33 empleados directos,23 de ellos en el área de producción y 10 en el área administrativa y un prestador de servicios. No se realizó proceso de muestreo ya que todas las personas de la empresa dieron su consentimiento para participar en la actividad, teniendo así el universo completo de la población objeto.

La información es tomada de diferentes cuestionarios para medir los factores de riesgo intralaborales y extralaborales, estrés y ficha de datos generales y coping modificado.

Teniendo en cuenta el diseño muestral anteriormente mencionado, se aclara al personal de la empresa que la aplicación de estos cuestionarios de riesgo psicosocial no sólo tiene fines académicos ya que se cuenta con el aval de un profesional con licencia vigente como experto considerado en la resolución 2646 de 2008.

4.1.2. *Descripción de los participantes*

La población objeto está dividida en 23 colaboradores del área operativa, los que en su gran mayoría sólo cuentan con un nivel educativo de básica primaria. 10 colaboradores del área administrativa con nivel académico desde técnico hasta especialista. Y un prestador de servicios con nivel académico profesional.

4.1.3. *Tipo*

El estudio es de tipo Descriptivo, según lo expresó Dankhe en 1986, *los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis*

4.2. Información Técnica

4.2.1. *Instrumentos de Recolección de Datos*

Para recopilar la información requerida para el estudio, se aplicaron los siguientes cuestionarios, los que hacen parte de la batería de evaluación de riesgo psicosocial desarrollada por el ministerio de la protección social.

- Cuestionario Intralaboral Forma A
- Cuestionario Intralaboral Forma B
- Cuestionario Extralaboral
- Cuestionario de Estrés
- Ficha de Datos Generales

Además de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M) Londoño et al. (2006) llevaron a cabo la validación con muestra colombiana.

Esta escala(EEC-M) tiene como fin evaluar el conjunto de recursos y esfuerzos tanto cognitivos como comportamentales orientados a resolver el problema, a reducir o eliminar la respuesta emocional o a modificar la evaluación inicial de la situación. Consta de 69 ítems, agrupados en 12 factores o estrategias con opciones de respuesta tipo likert, en un rango de frecuencia de 1 a 6 de la siguiente manera: 1, Nunca; 2,Casi Nunca; 3, A veces; 4, Frecuentemente; 5, Casi siempre y 6, Siempre. Los factores o estrategias que componen la escala son:

Solución de problemas, Apoyo social, Espera, Religión, Evitación emocional, Apoyo profesional, Reacción agresiva, Evitación cognitiva, Reevaluación positiva, Expresión de la dificultad de afrontamiento, Negación y Autonomía.

Según los resultados psicométricos, la escala cuenta con un Alfa de Cronbach de 0.847, y un 58% de varianza total acumulada evidenciando que lo evaluado a través de esta prueba está representado por una sola dimensión (estrategia de afrontamiento al estrés), la cual está conformada por 12 factores o estrategias (Londoño et al., 2006).

Por último, la escala se califica sumando los ítems correspondientes a cada estrategia, estas puntuaciones directas se transforman en percentiles para obtener el baremo a partir de la tabla “Media, desviación y percentiles de la Escala de Estrategias de Coping- Modificada (EEC-M) en una muestra colombiana” (Londoño et al., 2006).

4.2.2. *Procedimiento de Investigación*

1. Se realiza la sensibilización a los colaboradores de la empresa Industrias Metálicas 2000 sobre que es el riesgo psicosocial y los instrumentos que se van a aplicar para la evaluación a través de medios audio visuales.
2. Se aplican los instrumentos contemplados para obtener los datos.
3. Se digitan los cuestionarios en una herramienta de Excel diseñada bajo los lineamientos que se encuentran en la batería de evaluación de riesgos psicosociales para la tabulación de los mismos.
4. Se digitan la escala de estrategias de coping modificada(EEC-M), en una herramienta de Excel de diseño propio según los parámetros del estudio.
5. Se analizan los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial y estrategias de afrontamiento.

5. RESULTADOS

Se aplicaron a 33 sujetos, las encuestas desarrolladas por el ministerio de protección social y la universidad Javeriana para identificar los riesgos psicosociales intralaborales Formas A y B, extralabolares y de estrés además de Coping Modificado (EEC-M)

Se procesó la información obtenida, calificando cada una de las encuestas para determinar el nivel de riesgo de cada sujeto evaluado, para el posterior análisis e interpretación de los resultados.

Diagrama Sensibilización del Personal.

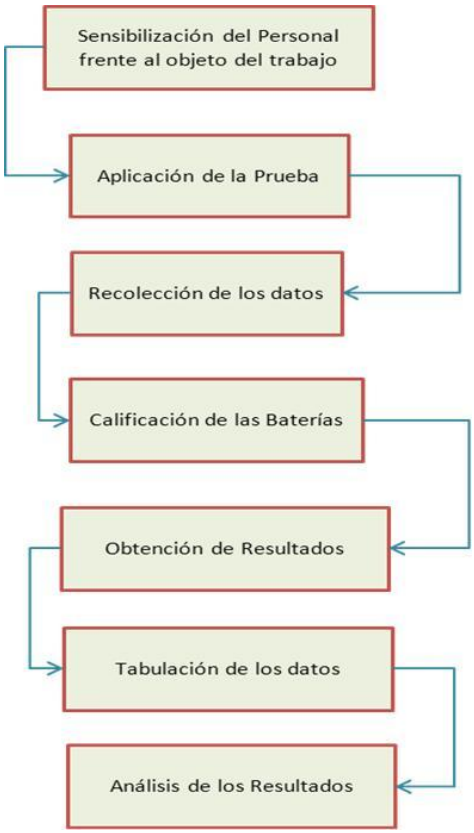

Gráfico 2. Diagrama Sensibilización del personal. Fuente; Elaboración propia

Se identificaron los principales factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que están presentes en los sujetos evaluados, y de igual forma, obteniendo un dato global de cómo estos factores psicosociales están presentes dentro de la empresa objeto del estudio. Además de los niveles de estrés que están presentes en la población.

Convenciones(14)

- **Sin riesgo o riesgo despreciable (SR):** ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

- **Riesgo bajo (RB):** no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

- **Riesgo medio (RM):** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

- **Riesgo alto (RA):** nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

- **Riesgo muy alto (RMA):** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Resultado Diagnóstico Riesgo Psicosocial Industrias Metálicas 2000

Tabla 12. Resultado Diagnóstico Riesgo Psicosocial Industrias Metálicas 2000.

Nivel riesgo total psicosocial	**RIESGO MEDIO (26.4)** Total población evaluada 33
Nivel de riesgo psicosocial intralaboral	**RIESGO MEDIO (28.9)** 21 de 33 personas con nivel de riesgo significativo - 63%
Nivel de riesgo psicosocial extralaboral	**RIESGO MEDIO (18.2)** 13 de 23 personas con nivel de riesgo significativo - 48%
Personas con nivel total de riesgo significativo (medio, alto y muy alto)	20 de 33 equivalente al 60% de los encuestados
Personas con nivel de síntomas de estrés significativos	19 de 33 equivalente al 57% de los encuestados
Personas para el SVE (alto y muy alto)	14 de 33 equivalente al 42% de los encuestados

Fuente: Elaboración propia

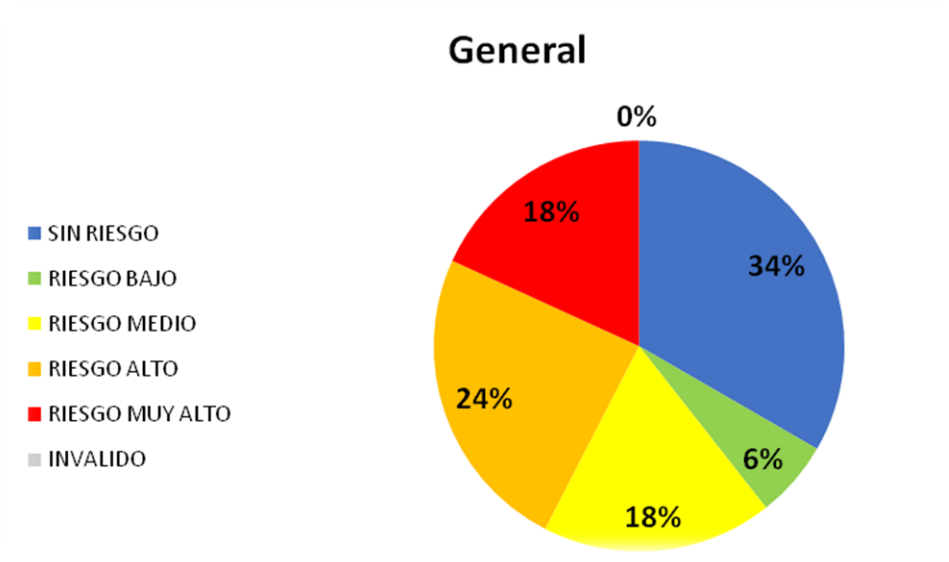

Gráfico 3. Resultado General. Fuente; Elaboración propia

En el resultado general, el 34% de la población de la empresa Metálicas 2000 se encuentra sin riesgo, el 6% se encuentra en un nivel de riesgo bajo, el 18% se encuentra con un nivel de riesgo medio, el 24 % de la población en un riesgo alto y el 18% restante en un nivel de riesgo muy alto

Resultados de Riesgo Psicosocial Intralaboral

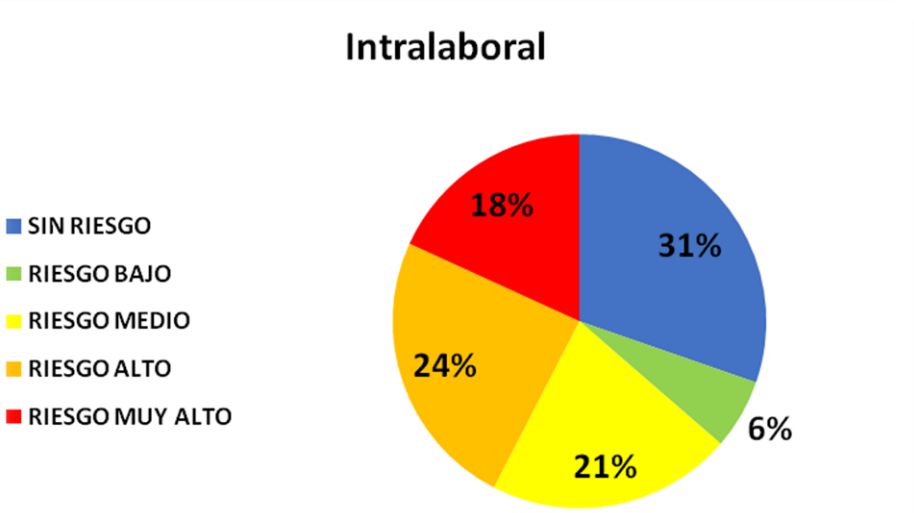

Gráfico 4. Resultado Intralaboral. Fuente; Elaboración propia

En el resultado intralaboral, el 31% de la población de la empresa Metálicas 2000 se encuentra sin riesgo, el 6% se encuentra en un nivel de riesgo bajo, el 21% se encuentra con un nivel de riesgo medio, el 24 % de la población en un riesgo alto y el 18% restante en un nivel de riesgo muy alto.

A continuación, se mostraran los resultados por cada uno de los dominios que hacen parte del riesgo intralaboral y de los dominios que los componen, ilustrando de una manera más profunda el resultado obtenido en el diagnóstico.

Dominio Demandas del Trabajo

Tabla 13. Resultado Dominio Demandas del Trabajo

DIMENSIÓN	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	% Población Afectada
Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	21%	21%	15%	15%	27%	58%
Nivel responsabilidad del cargo.	0%	3%	3%	3%	12%	18%
Consistencia del rol.	3%	0%	6%	6%	6%	18%
Demandas emocionales.	88%	9%	3%	0%	0%	3%
Demandas de la jornada de trabajo.	64%	6%	27%	0%	3%	30%
Influencia del ambiente laboral sobre extralaboral	39%	27%	21%	9%	3%	33%
Demandas cuantitativas.	18%	36%	18%	24%	3%	45%
Demandas de carga mental	24%	21%	15%	21%	18%	55%
GENERAL DOMINIO	42%	30%	12%	9%	6%	27%

Fuente: Elaboración propia

En el Dominio de Demandas de Trabajo se evidenció un mayor puntaje de riesgo con el 15% de la población, en riesgos alto y muy alto.

Este dominio agrupa ocho dimensiones, de las cuales se encuentra con mayor porcentajes de riesgo Demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 42% entre riesgo alto y muy alto, Demandas cuantitativas con el 27% entre riesgo alto y muy alto. Demandas de carga mental y Nivel de responsabilidad del cargo con el 15% entre riesgo alto y muy alto.

Dominio Control Sobre el Trabajo

Tabla 14. Resultado Dominio Control Sobre Trabajo.

DIMENSIÓN	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	% Población Afectada
Claridad del rol.	33%	6%	12%	30%	18%	61%
Capacitación.	21%	15%	6%	24%	33%	64%
Oportunidad de desarrollo y uso de habilidades.	36%	15%	24%	15%	9%	48%
Participación y manejo al cambio.	21%	36%	12%	21%	9%	42%
Control y autonomía sobre el trabajo.	42%	9%	27%	9%	12%	48%
GENERAL DOMINIO	30%	9%	24%	18%	18%	61%

Fuente: Elaboración propia

En el Dominio Control Sobre el Trabajo se evidenció un mayor puntaje de riesgo con el 36% de la población, en riesgos alto y muy alto.

Este dominio agrupa cinco dimensiones, de las cuales se encuentra con mayor porcentajes de riesgo capacitación con un 57% entre riesgo alto y muy alto, Claridad de Rol con el 38% entre riesgo alto y muy alto. Participación en el manejo del cambio con el 30% entre riesgo alto y muy alto.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Tabla 15. Resultado Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

DIMENSIÓN	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	% Población Afectada
Características de liderazgo	21%	12%	9%	36%	21%	67%
Relaciones sociales en el trabajo.	12%	18%	33%	12%	24%	70%
Retroalimentación del desempeño.	18%	18%	6%	15%	42%	64%
Relación con los colaboradores.	6%	0%	0%	6%	9%	15%
GENERAL DOMINIO	18%	15%	9%	24%	33%	67%

Fuente: Elaboración propia

En el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, se evidenció un mayor puntaje de riesgo con el 57% de la población, en riesgos alto y muy alto.

Este dominio agrupa cuatro dimensiones, de las cuales se encuentra con mayor porcentajes de riesgo Características de liderazgo y Retroalimentación del desempeño con un 57% de la población entre riesgo alto y muy alto, Relaciones sociales en el trabajo con el 36% entre riesgo alto y muy alto.

Dominio Recompensas

Tabla 16. Resultado Dominio Recompensas.

DIMENSIÓN	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	% Población Afectada
Reconocimiento y compensación.	18%	21%	21%	12%	27%	61%
Recompensa derivada de la pertenencia a la organización.	36%	21%	9%	15%	18%	42%
GENERAL DOMINIO	18%	18%	21%	18%	24%	64%

Fuente: Elaboración propia

En el Dominio de Recompensas se evidenció un mayor puntaje de riesgo con el 42% de la población, en riesgos alto y muy alto.

Este Dominio agrupa dos dimensiones, de las cuales se encuentra con mayor porcentajes de riesgo Reconocimiento y compensación con un 39% de la población entre riesgo alto y muy alto, Recompensa derivada de la pertenencia a la organización con el 33% entre riesgo alto y muy alto.

El siguiente es el resumen de las dimensiones en las cuales se encuentra más del **50%** del personal de **INDUSTRIAS METÁLICAS 2000** con nivel de riesgo significativo (medio, alto y muy alto) lo que exige intervención con el propósito de prevenir posibles efectos en la salud:

Resumen Dimensiones Intralaborales con Mayor Nivel de Riesgo

Tabla 17. Resumen Dimensiones con mayor nivel de riesgo.

DIMENSIÓN	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	% POBLACIÓN AFECTADA	NO PERSONAS AFECTADAS
Relaciones sociales en el trabajo.	12%	18%	33%	12%	24%	70%	23
Características de liderazgo	21%	12%	9%	36%	21%	67%	22
Capacitación.	21%	15%	6%	24%	33%	64%	21
Retroalimentación del desempeño.	18%	18%	6%	15%	42%	64%	21
Claridad del rol.	33%	6%	12%	30%	18%	61%	20
Reconocimiento y compensación.	18%	21%	21%	12%	27%	61%	20
Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	21%	21%	15%	15%	27%	58%	19
Demandas de carga mental	24%	21%	15%	21%	18%	55%	18

Fuente: Elaboración propia

Resultados de Riesgo Psicosocial Intralaboral

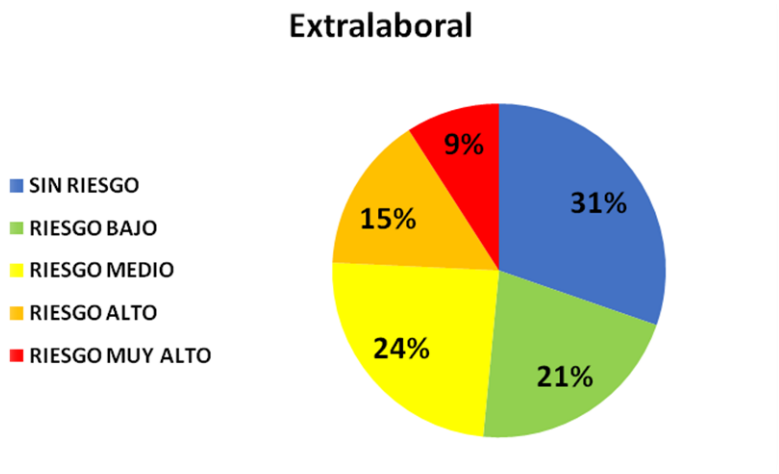

Gráfico 5. Resultado Extralaboral. Fuente; Elaboración propia

En el resultado Extralaboral, el 31% de la población de la empresa Metálicas 2000 se encuentra sin riesgo, el 21% se encuentra en un nivel de riesgo bajo, el 24% se encuentra con un nivel de riesgo medio, el 15 % de la población en un riesgo alto y el 9% restante en un nivel de riesgo muy alto.

Resultado Dimensiones Extralaborales

Tabla 18. Resultado Dimensiones Extralaborales.

DIMENSIÓN	SIN RIESGO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	% Población Afectada
Tiempo fuera del trabajo.	24%	30%	21%	21%	3%	45%
Relaciones familiares	70%	21%	9%	0%	0%	9%
Comunicación y relaciones interpersonales.	24%	30%	21%	9%	15%	45%
Situación económica del grupo familiar.	33%	12%	15%	21%	18%	55%
Características de la vivienda y de su entorno	42%	24%	12%	18%	9%	39%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	36%	24%	12%	18%	9%	39%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.	24%	21%	3%	33%	18%	55%
GENERAL DOMINIO	30%	21%	24%	15%	9%	48%

Fuente: Elaboración propia

Se identificó en el contexto extralaboral que las dimensiones más afectadas con nivel de riesgo alto-muy alto son: Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, evidenciándose un 51% de los trabajadores; Situación económica del grupo familiar con un 39% y Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo junto con Características de la vivienda y el entorno con un 27% de la población.

Es de resaltar que en relaciones familiares un 70% de la población se evidencia sin riesgo o riesgo muy bajo, y un 21% en riesgo bajo, lo cual es un factor protector para la salud y bienestar del trabajador.

Evaluación Del Estrés

NIVEL DE ESTRÉS	Nº personas
Muy bajo	5
Bajo	9
Medio	8
Alto	6
Muy alto	5
Inválido	0
TOTAL	33

NIVEL DE ESTRÉS PROMEDIO	
PUNTAJE	15.5
NIVEL	**Medio**

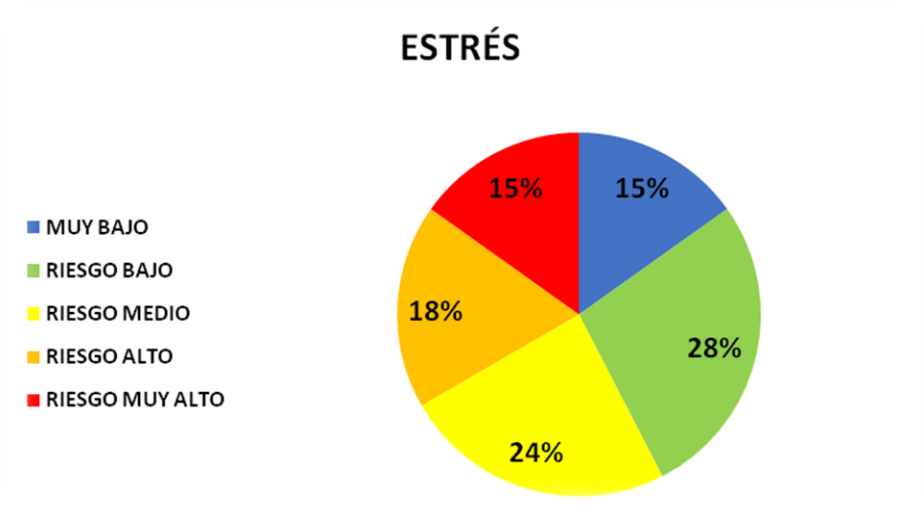

Gráfico 6. Resultado Estrés. Fuente; Elaboración propia

De acuerdo con los resultados, **11** personas presentan predisposición al estrés, es decir, el **33%** del personal evaluado, lo cual exige medidas de abordaje para conocer las causas subyacentes a la sintomatología presente en los trabajadores con sospecha de alteraciones derivadas por estrés.

Resultado Estrategias de Afrontamiento

Tabla 19. Resultado Estrategias de Afrontamiento.

	ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO	CONVENCIÓN	% BAJO	% MEDIO	% ALTO
1	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS:	SP	16,7%	56,7%	26,7%
2	APOYO SOCIAL:	AS	6,7%	83,3%	10,0%
3	ESPERA:	ESP	13,3%	80,0%	6,7%
4	RELIGIÓN:	REL	6,7%	60,0%	33,3%
5	EVITACIÓN EMOCIONAL:	EE	16,7%	76,7%	6,7%
6	APOYO PROFESIONAL:	AP	16,7%	60,0%	23,3%
7	REACCIÓN AGRESIVA:	RA	23,3%	76,7%	0,0%
8	EVITACIÓN COGNITIVA:	EC	3,3%	66,7%	30,0%
9	REEVALUACIÓN POSITIVA:	RP	3,3%	60,0%	36,7%
10	EXPRESIÓN DE LA DIFICULTAD DE AFRONTAMIENTO:	EDA	50,0%	50,0%	0,0%
11	NEGACIÓN:	NEG	13,3%	63,3%	23,3%
12	AUTONOMÍA:	AUT	16,7%	80,0%	3,3%

Fuente: Elaboración propia

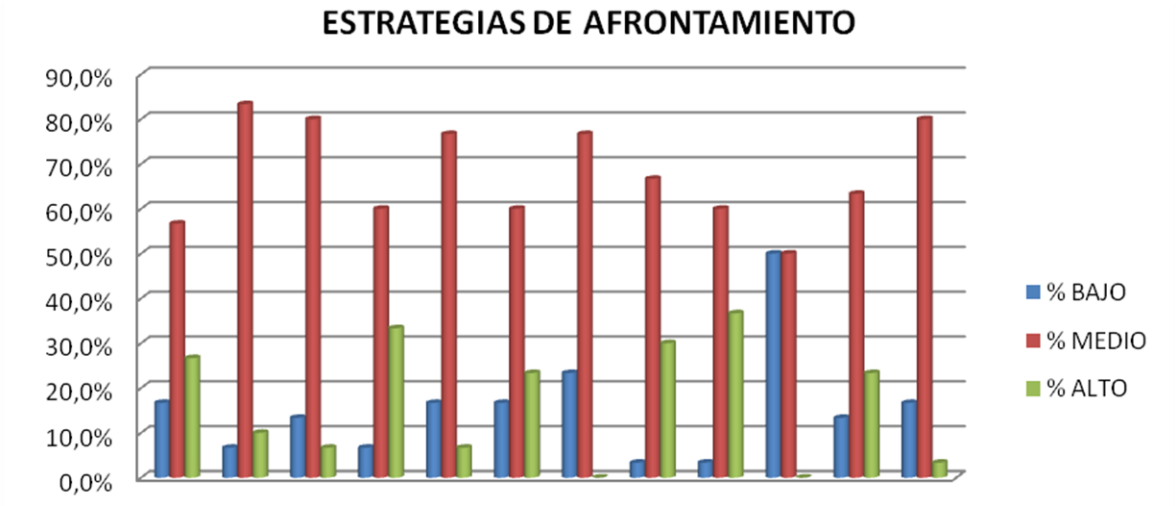

Gráfico 7. Resultado Estilos de Afrontamiento. Fuente; Elaboración propia

Respecto a las estrategias de afrontamiento, el personal de la empresa Industrias Metálicas 2000 no tiene un estilo que sea preferente en la población. Sin embargo, el 83% de la población dentro de la media, tiene preferencia por el Apoyo Social; y un 80% en Espera y Autonomía.

DISCUSIÓN

V.A. Conclusiones

- Se logró la identificación los factores asociados al riesgo psicosocial, utilizando los cuestionarios de riesgo psicosocial (intalaboral forma A y B, extralaboral, estrés y ficha de datos generales) de la batería del Ministerio de la Protección Social. Donde se evidenciaron los Dominios y Dimensiones con niveles de riesgo Medio, Alto y Muy Alto que deben ser intervenidas por la empresa en corto mediano y largo plazo. (ver tablas de la 12-18)

- Se identificaron las estrategias de afrontamiento del personal de la empresa Industrias Metálicas 2000 donde no se encontró una estrategia que sobresaliera de las demás, ya que todas se ubicaron en un nivel medio; sin embargo, se resaltan la Reevaluación Positiva y la Religión como aquellas preferidas por los colaboradores, y dentro de la media, se distinguió el Apoyo Social, la Autonomía y la Espera.

- Las Dimensiones de Relaciones Sociales en el Trabajo, Características de Liderazgo, Demandas ambientales y de Esfuerzo Físico junto con un nivel de estrés significativo en el 33% de los colaboradores, pueden tener relación con ausentismo que se presenta derivado de causas que se relacionan con sintomatología asociada al estrés (Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo, enfermedades del aparato digestivo y Enfermedades del sistema nervioso) ya que equivalen al 16 % del ausentismo presentado en el año.

- Luego de analizar la información del diagnóstico de riesgo psicosocial el Dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo es en el cual se debe enfocarse el plan de intervención para la empresa Industrias Metálicas

2000, ya que es allí donde se encontró mayor porcentaje de personal afectado como dominio en general y en sus Dimensiones Relaciones sociales en el trabajo, Características de liderazgo y Retroalimentación del desempeño.

- De acuerdo a los resultados identificados tanto en la aplicación de los instrumentos de la batería como en la aplicación de la encuesta de estrategias de afrontamientos, se evidencia la necesidad de trabajar con todos los colaboradores desde el tema de la integración, el trabajo en equipo y el manejo del estrés. Donde se puede intervenir al tiempo tanto los dominios como las dimensiones que se encuentran en niveles medio, alto y muy alto

- La herramienta que se propone para la intervención de riesgo psicosocial identificado en la empresa se le dio el nombre de Locker de Herramientas, se diseñó en base al tiempo, el espacio, presupuesto y la variedad de población expuesta, en donde los juegos de mesa, de agilidad mental, los juegos familiares cumplen la función de ser el centro de trabajo para el manejo de los dominios y dimensiones a disminuir dentro del riesgo psicosocial ya identificado. El Locker de Herramientas permite a los líderes de la empresa ser parte de la intervención del riesgo ya que son los directamente responsables de trabajar con el personal a cargo las actividades que se encuentras dentro de este.

V.B. Recomendaciones

- Es importante articular el Programa de Riesgo Psicosocial a las demás acciones lideradas desde el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, donde esté el compromiso de la alta dirección con el mejoramiento de las condiciones de trabajo, para garantizar así que la salud de las personas sea un imperativo, y comprometido a la necesidad de dar participación a los colaboradores en los planes de intervención, adoptando un enfoque interdisciplinario en la Gestión Integral del Riesgo.

- **INDUSTRIAS METÁLICAS 2000** debe diseñar una estrategia de divulgación de resultados que promueva el compromiso y la participación del personal en la disminución del riesgo psicosocial. Enfatizar dicha socialización con los líderes de las áreas o departamentos, con el fin de garantizar alianzas efectivas en los procesos que vayan a requerir de gestión del cambio organizacional.

- Ejercer control sobre las fuentes generadoras de estrés y promover campañas que faciliten la generación de hábitos saludables en las personas.

- Intervenir los factores de riesgo específicos de mayor prevalencia en toda la población trabajadora y que se encuentran claramente delimitados en los resultados presentados.
- Con las 11 personas que presentaron la mayor predisposición al estrés es pertinente ejecutar grupo focal que permita identificar la etiología del mismo y de allí establecer pautas para su manejo, además de formación en técnicas de control del estrés y manejo en situaciones de tensión.

- Incluir a los 14 trabajadores que se encuentran en riesgo alto y muy alto como casos control para el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, realizando valoraciones intrapersonales según se considere pertinente y viable, que permitan ahondar en las características individuales conducentes a la posible afectación Psicosocial y confirmar los hallazgos arrojados con los instrumentos inicialmente aplicados, a partir de los cuales se podrá generar recomendaciones y seguimiento, además de ser incluidos en las diferentes actividades plasmadas en el plan de intervención colectivo.
- Incluir en el Programa de Pausas Activas la estimulación mental, monitoreando su realización.

- Actualizar y divulgar periódicamente la matriz de riesgos y peligros de cada uno de los cargos y/o oficios existentes.
- Evaluar los puestos de trabajo calificados con altas demandas mentales, cuantitativas y de niveles altos de responsabilidad, con el fin de identificar si efectivamente hay condiciones de riesgo y dependiendo de los hallazgos redistribuir cargas de trabajo, realizar reentrenamientos, gestionar el ajuste al perfil del cargo de acuerdo a la brecha existente en relación con el trabajador que lo desempeñe y analizar si se cuenta con la planta suficiente de trabajadores para realizar las acciones en las que se ubican estos cargos.
- Implementación del Programa de Bienestar Laboral.
- Tener un estricto control de las horas laborales, donde la asignación de horas extras no sobrepase lo legalmente permitido y se respete el día de descanso establecido.
- Plan de formación en temas alusivos a: Fortalecimiento de estrategias de afrontamiento a situaciones de tensión y estrés, administración efectiva del tiempo y pilates para el cerebro (Psicoestimulación mental). (Personal administrativo/producción)

- Elaborar un plan de formación con los temas: Liderazgo transformacional, realimentación positiva del desempeño, trabajo colaborativo, manejo del conflicto laboral (Personal de Jefatura)
- Implementar un programa de formación enfocado en Salud Mental para los líderes de procesos, con el fin de fortalecer competencias y suministrar estrategias de intervención, a las condiciones de riesgo halladas en las diferentes áreas de gestión (Personal de Jefatura)
- Elaborar un plan de formación a los líderes con los temas: Realimentación positiva y efectiva, con énfasis en programas de reconocimiento y salario emocional.
- Realizar entrevista de retiro laboral que permita conocer las causas de rotación del personal por renuncia voluntaria y a partir de los hallazgos emprender las acciones pertinentes, acorde a las posibilidades de la organización.
- Divulgación y sensibilización sobre los servicios de promoción y prevención que oferta la caja de compensación y EPS con el fin de garantizar mayor cobertura de los servicios y por ende beneficiar tanto al trabajador como al grupo familiar.
- Realizar actividades de promoción y prevención enfocadas en condiciones intrafamiliares, que suministren pautas y estrategias de convivencia familiar, comunicación, aprovechamiento del tiempo libre, entre otras temáticas asociadas a las necesidades poblacionales en materia de núcleo familiar primario.
- Plan de formación con el tema: Administración de finanzas personales.
- Plan de formación con los temas: Riesgo público y seguridad vial.
- Convenios interinstitucionales con entidades de ahorro y crédito y/o caja de compensación familiar que promuevan los planes de ahorro programado y postulación a subsidios especiales y de vivienda, que conduzcan a mejorar la calidad de vida del trabajador.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Trabajo AEplSySee. EU-OSHA. [Online].; 2018 [cited 2018 Marzo 9. Available from: https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress.

2. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013. Estoril: Organización Iberoamericana de Seguridad Social; 2010.

3. Valencia UPd. www.upv.es. [Online]. [cited 2017 Diciembre 10. Available from: https://www.upv.es/contenidos/SIEORIEN/infoweb/sieorien/info/869054C.

4. Ministerio del Trabajo. II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales. 2013..

5. Prado JD. IMF Business School. [Online].; 2016 [cited 2018 Abril 2. Available from: https://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/consecuencias-de-los-riesgos-psicosociales-para-el-individuo/.

6. Istas. istas. [Online]. [cited 2018 Abril 2. Available from: http://www.istas.net/web/index_imprimir.asp?idpagina=1954.

7. Prado JFU. Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales Mexico DF: Manual Moderno; 2014.

8. Grau-Alberola E. La prevención de los riesgos psicosociales en España, Europa y Latinoamérica. Academico. Valencia: Universidad Internacional de Valencia, Investigación; 2016.

9. Gómez GFV, Llanos RA. Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Psicología desde el Caribe. 2014 Mayo - Agosto; 31(2).

10. Ortiz VG. Factores Psicosociales del Trabajo y su Relación con la Salud Percibida y la Tensión Arterial: Un Estudio con Maestros Escolares en

Bogotá, Colombia. Ciencia & Trabajo. 2008 Octubre; 10(30).

11. López-Gascó JA. Los riesgos profesionales en Latinoamérica. Trebol. 1999 Enero;(10).

12. Garrido AM, Sánchez BE. Revisión de Pruebas de Riesgos Psicosocial Validadas en Latinoamérica. 2012. Trabajo de Grado Universidad Tecnológica de Bolivar.

13. Social MdlP. Resolución 2646. 2008..

14. Social MdlP. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. 2010..

15. Fundación Edex. Habilidades para la Vida. [Online].; 2018 [cited 2018 Abril 28. Available from: http://habilidadesparalavida.net/modelo.php.

16. Organización Internacional del Trabajo. Herramientas de la OIT para el desarrollo sostenible de las empresas. [Online].; 2018 [cited 2018 Abril 28. Available from: http://www.herramientasoit.org/solve/.

17. Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. http://www.insht.es. [Online].; 2018 [cited 2018 Abril 28. Available from: http://intervencion-psico.inssbt.es.

18. OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. [Online].; 2018 [cited 2018 Abril 29. Available from: http://www.osalan.euskadi.eus.

19. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). [Online].; 2018 [cited 2018 Abril 28. Available from: http://www.achs.cl.

20. 2000 IM. Industrias Metálicas 2000. [Online].; 2018 [cited 2018 Febrero 7. Available from: https://www.metalicas2000.com/.

21. Villalobos G. Fasecolda. [Online].; 2010 [cited 2018 Febrero 28. Available from: http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos._2010._Factores_de_riesgo_psicosocial._Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf.

22. Martínez SV. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). 2001. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

23. Martínez SV. NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II). 2001. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

24. Mansilla Izquierdo F. Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica: Editorial Académica Española; 2012.

25. Ministerio de Trabajo. Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora Bogotá; 2015.

26. Cincel. Los cuatro errores más comunes a la hora de intervenir los factores de riesgo psicosocial. 2017..

27. Londoño NH, López GCH, Otros. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS Y VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE ESTRATEGIAS DE COPING MODIFICADA (EEC-M) EN UNA MUESTRA COLOMBIANA. Universitas Psychologica. 2006 Mayo; 5(2).

28. De D. Definición De. [Online].; 2017 [cited 2017 Diciembre 10. Available from: https://definicion.de/intervencion/.

29. Ministerio de Trabajo. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. 2015..

30. Fuentes D. Laborando. [Online].; 2017 [cited 2017 Noviembre 13. Available from: https://www.laborando.info/.

31. Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo. EU-OSHA. [Online].; 2018 [cited 2018 Marzo 9. Available from: https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress.

ANEXO

CONSENTIMIENTO EVALUACIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES BATERIA DEL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN

Estas son las condiciones bajo los cuales se realiza la evaluación de los factores de riesgos psicosociales laborales:

1. En cumplimiento a lo establecido en la resolución 2646 de 2008 y como parte de las actividades del programa de salud ocupacional en la actualidad llamado seguridad y salud en el trabajo.
2. La evaluación consiste en la aplicación de cuestionarios donde se realizaran algunas preguntas sobre las condiciones internas del trabajador, las condiciones de vida del trabajador por fuera de la organización y sus niveles de estrés.
3. La información recolectada por estos instrumentos ayudara al empleador a tomar mejores decisiones sobre acciones de intervención y control de los factores de riesgos psicosociales que se identifiquen dentro de los factores intralaborales.
4. La información recolectada de cada individuo es confidencial y de total reserva conforme lo establece la ley 1090 de 2006 y normas que regulan la historia clínica.
5. Este tipo de evaluaciones en ningún caso servirá o se utilizara como elementos para la evaluación de desempeño y / o despidos.

De acuerdo a lo anterior yo_____ identificado (a) con cedula de ciudadanía numero _____ de _____, certifico que deseo participar voluntariamente en este proceso evaluativo de riesgo psicosocial y estoy de acuerdo y he entendido las condiciones y objetivos de la evaluación.

Como constancia firmo este consentimiento el día __ del mes_____ del año_____ en la ciudad_____

_____ _____

Firma del evaluado Firma de testigo

Cedula: Cedula: