

FACTORES DE RIESGO EXTRA LABORALES PRESENTES EN LOS
OPERARIOS DE CONFECCIÓN DE LA EMPRESA VANESPORT S.A.S Y SU
INFLUENCIA EN LA SALUD, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2018

PRESENTADO POR:

MARIA CRISTINA GARCIA YEPES ID 385789

SERGIO JULIÁN DE LA HOZ BERRIO ID: 387702

TRABAJO DE GRADO

DOCENTE:

ANDRÉS FELIPE MONTOYA

UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS

BELLO

2019

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
RESUMEN.....	4
1 SUBLINEAS DE INVESTIGACION.....	6
1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
2.1 Situación Problema	6
2.2 OBJETIVOS.....	7
2.2.1 OBJETIVO GENERAL:.....	7
2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	7
2.3 JUSTIFICACIÓN	7
3. MARCO TEÓRICO	9
4. METODOLOGIA	25
5. HALLAZGOS.....	27
5.1 RESULTADOS.....	33
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
7. ANEXOS.....	36
8. BIBLIOGRAFIA.....	43

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y salud en el trabajo se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno de trabajo y haciendo lo posible para encontrar manejo al riesgo extralaboral para reducir o minimizar los riesgos, accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de productividad de cada trabajador. Todavía en la actualidad, muchos son los empleadores que no se han familiarizado demasiado en la seguridad de sus trabajadores, teniendo poca consciencia de lo importante que es cuidar y proteger del activo más importante en una empresa, el hombre. Incluso analizando desde el ámbito económico, hacer más seguro el entorno de trabajo resulta más barato que pagar compensaciones o incurrir en costos de emergencias.

El desarrollo industrial conlleva el incremento de accidentes laborales, lo que obliga a su vez a ampliar las medidas de seguridad. Pero todo esto no basta, es la toma de conciencia del empresario y del trabajador, lo que perfeccionará la seguridad en el trabajo y esto sólo es posible mediante una capacitación permanente y una inversión aplicada a la formación y al conocimiento de los riesgos asociados a la actividad productiva. El plan de seguridad que se propone analiza la situación actual de la empresa e identifica los riesgos en cada puesto de trabajo analizando también los riesgos extralaborales para finalmente establecer procedimientos de prevención y protección contra riesgos de trabajo. El presente trabajo de tesis pretende brindar a la EMPRESA VANESPORT S.A.S una herramienta práctica para la toma de decisiones en temas de seguridad, decisiones que deberán priorizar el desarrollo de un entorno de trabajo extralaborales e intralaborales adecuado y seguro para los trabajadores.

Resumen – Palabras Clave / Abstracts – Key words

FACTORES DE RIESGO EXTRA LABORALES PRESENTES EN LOS OPERARIOS DE CONFECCIÓN DE LA EMPRESA CONFECCIONES VANESPORT S.A.S Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD SEGUNDO SEMESTRE 2018

RESUMEN

Es más que un conjunto de medidas técnicas destinadas a “proteger” contra cualquier riesgo a los trabajadores, a las instalaciones, a los elementos de trabajo, a los materiales y a los productos de la empresa. El objetivo es identificar los factores de riesgos extralaborales e intralaborales con el fin de brindar información clara y precisa al personal sobre lo que sucede, para lo cual se realiza el análisis de la situación actual de la empresa y se identifica cuáles son los riesgos existentes en cada uno de los puestos de trabajo, así como determinar un adecuado marco teórico referente a factores de riesgo extralaborales e intralaborales, que sirva de fundamento para el trabajo diario, y de esta manera establecer procedimientos de prevención y protección contra riesgos de trabajo. Este estudio está focalizado en la Propuesta de FACTORES DE RIESGO EXTRA LABORALES PRESENTES EN LOS OPERARIOS DE CONFECCIÓN DE LA EMPRESA CONFECCIONES VANESPORT S.A.S Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD,

El presente trabajo de grado pretende constituirse en una herramienta útil para la toma de decisiones en materia de seguridad y riesgos para la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S, identificando las áreas y actividades de mayor riesgo asociado, así como medidas de seguridad prioritarias a implementarse.

PALABRAS CLAVES

Riesgos psicosociales, riesgo extra laboral, salud mental, batería riesgo psicosocial, enfermedad laboral.

EXTRA LABOR RISK FACTORS PRESENT IN THE CONFECTION
OPERATORS OF THE COMPANY CONFECCIONES VANESPORT S.A.S AND
ITS HEALTH INFLUENCE SECOND SEMESTER 2018

ABSTRACTS

It is more than a set of technical measures protected against any risk against workers, facilities, work items, materials and products of the company. The objective is to identify the factors of extra-labor and intra-labor risks in order to provide clear and precise information to the personnel about what is happening, for which the analysis of the current situation of the company is performed and the identification of risks are each of jobs, as well as determining an adequate theoretical framework related to extra-labor and intra-labor risk factors, which serves as the basis for daily work, and thus establish procedures for prevention and protection against occupational hazards. This study is focused on the Proposal of EXTRA LABOR RISK FACTORS PRESENT IN THE CONFECTION OPERATORS OF THE COMPANY CONFECCIONES VANESPORT S.A.S AND ITS HEALTH INFLUENCE,

This degree project aims to be a useful tool for decision-making regarding safety and risks for the company CONFECCIONES VANESPORT S.A.S, identifying the areas and activities of greater associated risk, as well as priority security measures to be implemented

KEYWORDS

Psychosocial risks, extra labor risk, mental health, battery psychosocial risk, occupational disease.

1 SUBLINEAS DE INVESTIGACION

Seguridad y salud en el trabajo en población de alto impacto e interés general.

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores de riesgo extralaborales presentes en los operarios de confección de la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S y su influencia en la salud en el segundo semestre de 2018?

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Situación Problema

El sector textil y confección aportan el 2,5% del PIB de Antioquia y participan con el 5,4% del empleo en la ciudad. (Portafolio, 2018). Generalmente después de medio año, es cuando más demanda existe en el sector comercial debido a la época de fin de año en donde se provee mercancía a dicho sector y otras ciudades, por lo tanto, la carga laboral se incrementa. Los trabajadores consideran que esa temporada del año implica mayor esfuerzo físico y mental por la agitación económica y el empeño que se requiere para sacar la producción, las obligaciones manifestadas con anterioridad pueden generar indisposición y al mismo tiempo salen a relucir los factores de riesgo psicosociales extralaborales que, aunque siempre están presentes, no todas las personas los manifiestan.

Ejemplo los hombres llevan a casa descansar, mientras que las mujeres deben de llevar a cocinar tareas del hogar, ayudar en las tareas de sus hijos

Los factores extralaborales se derivan de todas aquellas situaciones externas al lugar de trabajo que se manifiestan en la cotidianidad de la vida de las personas, los cuales tienen el potencial de influir negativamente en la salud de los trabajadores, afectando el desempeño laboral y las relaciones personales y sociales.

Actualmente la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S dispone 120 trabajadores con diferentes características sociales y demográficas. Según esta información, se desea analizar los factores de riesgos extralaborales y la manera en que

estos influyen en la salud de los operarios de la empresa en el segundo semestre del año 2018.

2.2 OBJETIVOS

2.2.1 OBJETIVO GENERAL:

Analizar los factores de riesgo extralaborales presentes en los operarios de confección de la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S y su influencia en la salud, Medellín en el segundo semestre de 2018.

2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Identificar los riesgos que surgen a partir de las situaciones que se presentan en el entorno de los operarios fuera de su jornada laboral.

Caracterización de los aspectos que tienen los empleados y el empleador sobre los riesgos extralaborales.

Describir las dimensiones extralaborales que pueden influir en la salud de los operarios de la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S en el segundo semestre del año 2018.

2.3 JUSTIFICACIÓN

El objetivo es identificar la relación de los factores de riesgo extralaboral con las circunstancias que se presentan en el entorno de los operarios fuera de su jornada laboral; Posteriormente se desea conocer la apreciación que tiene el empleador con relación al riesgo extralaboral, partiendo de la consideración de que todos aquellos factores ajenos al entorno laboral que pueden afectar la salud de las personas no siempre a manera de enfermedad física, sino también mental y por consiguiente, afecta la productividad laboral.

La realización de un análisis sobre la relevancia de los riesgos extralaborales presentes en los operarios de confección de la empresa CONFECCIONES VANESPORT, Medellín 2^{do} semestre de 2018 permitirá detectar cuales es el factor que propicia esta situación, y después individualizar dicho factor dando así una posible solución eficaz.

La fuente generadora de esta problemática pone en riesgo el actuar laboral dado que no hay un equilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados de la compañía.

Adicionalmente permitirá profundizar sobre cómo las metas productivas de la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S afectan de manera real la vida personal, familiar y social de sus operarios, lo que se convierte en un verdadero problema que se puede materializar de diferentes maneras, cabe resaltar que esta situación ha dado inicio a diferentes investigaciones que se toman como fundamento para estudiar la situación en mención.

Por otra parte, a partir del estudio realizado sobre los riesgos extralaborales presentes en los operarios de confección de la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S, será posible establecer las consecuencias en la salud mental y física de los trabajadores.

La utilidad de la presente investigación, radica en que reflejará cómo los riesgos extralaborales hacen presencia directa en el actuar cotidiano de los trabajadores convirtiéndose en un verdadero perjuicio, y el mismo, se concreta por la presión ejercida por parte de los clientes, es decir las metas que se deben cumplir según las políticas de trabajo.

Cabe resaltar, que el empleador y el trabajador conocen de la existencia de los riesgos extralaborales porque hay antecedentes de los mismos a nivel internacional, nacional y local, lo que lo convierte en una afección de carácter general.

Este trabajo tiene como objeto de investigación a una muestra de veinte operarios de la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S, ubicada en la ciudad de Medellín (Antioquia), con características de contratación similares y se toma un periodo específico para el análisis propuesto en el planteamiento del problema.

3. MARCO TEÓRICO

Tras un rastreo bibliográfico en algunas bases de datos, se obtuvo como resultado que el tema de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, ha sido abordado desde diversas miradas, tanto descriptivas como categóricas, esto a partir de algunos cuestionarios y baterías aplicadas en variados contextos laborales.

Según lo descrito por Kalimo, El-Batawi, & Cooper (1988) las afecciones que se relacionan con el trabajo han cobrado importancia desde el siglo XX, cuando los científicos de la época investigaban los factores humanos que influían en la salud cuando aparecían parámetros psicológicos de carácter laboral. Para ese tiempo los que llamo la atención fue la monotonía, que se vio aumentada durante la industrialización.

Durante los años siguientes, múltiples estudios epidemiológicos han arrojado resultados que confirman que la salud y los factores psicosociales presentes en el trabajo están estrechamente relacionados, en tanto el estado de la salud y las causas de la enfermedad son función de esos factores. Así pues, los factores psicosociales pueden contribuir a agravar la enfermedad, interferir en el proceso de rehabilitación o actuar como promotores de la salud en el campo laboral. (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988, pág. 3)

Por su parte Gómez, Mayorga, Rodríguez & Torres (2008) retoman la definición del Observatorio Permanente de Riesgo psicosocial (2006), donde se entiende por riesgo psicosocial como:

“...cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador...bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro ‘factor ambiental’ de trabajo” (Gómez Sastoque, Mayorga Quimbayo, Rodriguez Herrera, & Torres Diaz, 2008)

Dando así una definición amplia sobre el riesgo psicosocial en lo laboral, retomando la salud física como psíquica, la responsabilidad de la organización ante cualquier daño o riesgo que sufra el empleado y por supuesto, las relaciones al interior

de la organización y la influencia del ambiente externo al momento del desempeño laboral.

Una investigación realizada por Rodríguez (2009) tiene como objetivo determinar los factores psicosociales de riesgo a los cuales se exponen los trabajadores de un área administrativa. Para ello, utilizó el método Ista21, el cual mide la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo psicosocial: Exigencias Psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. (Rodríguez, 2009, pág. 136)

Los que Rodríguez (2009) pudo identificar como factores de riesgo psicosocial son las condiciones de trabajo, que tienen relación directa con la organización, que eventualmente se convierten en causales de enfermedad. Habla entonces de ritmos e intensidad de trabajo excesivo, tiempos incontrolables, desconsideración, trato injusto, futuro inseguro; en definitiva, de condiciones de trabajo alienantes que no permiten el aprendizaje, el crecimiento y la autonomía. Pag.129

Tras leer los resultados obtenidos en la mencionada investigación, se encuentra que para los trabajadores las dimensiones más críticas resultaron: En primer lugar, estima con un 90% de los encuestados ubicados en este nivel de peligrosidad para la salud; en segundo y tercer lugar, exigencias psicológicas e inseguridad con un 70% respectivamente, ubicados en nivel rojo o desfavorable. Se trata de 3 áreas de significativa influencia en el trabajo desempeñado por los empleados objeto de estudio, y potencialmente causantes de daños para su salud. Además, influyen de manera directa en la productividad del empleado, pues aluden a la motivación y la disposición hacia la labor desempeñada.

Rodríguez (2009) concluyo que:

Los trabajadores expuestos a estas condiciones, están sometidos a situaciones sumamente desfavorables. El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo. (Rodríguez, 2009, pág. 139)

Por otra parte, Abello & Lozano (2013) plantean que para Boada y Mancipa (2001) la satisfacción laboral está relacionada con la calidad de vida laboral de los trabajadores, pues abarca todas las condiciones relacionadas con el ámbito,

Los horarios, el sueldo, el ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de estudiar y relaciones humanas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laboral abarcando las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona. (Abello Bolívar & Lozano Torres, 2013)

Tener conocimiento de todas estas características por parte de la empresa, es el punto de partida para categorizarlas y hallar posibles causas que están interviniendo y afectando el desempeño laboral, reducir al máximo los factores de riesgo puede asegurar un incremento en la satisfacción laboral y por ende en su rendimiento.

Romero, et al (2016) plantea una clasificación de los riesgos psicosociales extralaborales en siete dimensiones, así: características de la vivienda y de su entorno, comunicación y relaciones interpersonales, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, relaciones familiares, situación económica del grupo familiar y tiempo fuera del trabajo.

Después de realizar un análisis de su investigación, Romero et al (2016) encontró que el mayor riesgo extralaboral es el “desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda”; en segundo lugar, se presentó la “situación económica del grupo familiar” y, en tercer lugar, las “características de la vivienda y su entorno”. (Romero-Díaz, Beleño Navarro, Ucros Campo, Echeverría González, & Lasprilla Fawcett, 2016, pág. 8)

Las condiciones psicosociales extralaborales son aquellos factores de índole psicológico y social que rodean al trabajador por fuera de la organización, pero que influyen en el trabajo, de las cuales se identifican: Las características de la vivienda y del entorno, las relaciones interpersonales, el desplazamiento entre la casa y el lugar del trabajo y viceversa, las relaciones familiares, la situación económica del grupo familiar y el tiempo fuera del trabajo. (Martínez, 2015)

Luceño, García & Díaz (2004) hacen referencia también a los factores psicosociales como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una

situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” (Luceño Moreno L. , García, Rubio Valdehita, & Díaz Ramiro, 2004)

Los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo, afectan profundamente al individuo por su grado de impacto en las relaciones sociales y las condiciones mentales, pero, paradójicamente, han sido poco considerados a lo largo de los años por empresarios y el mismo Estado, que apenas desde el año 2008, legisló al respecto en Colombia.

Uno de los conceptos que dieron base a la medición del riesgo psicosocial, está orientado a la carga mental, la cual está determinada por “la cantidad y el tipo de información que debe manejar una persona en un puesto de trabajo” (Aguirre, R. 2010) por lo que si esta carga excede su capacidad puede generar diversas reacciones que se verán reflejadas en la conducta y la salud física del empleado. (Velandia Vargas, Zuñiga Martin, & Castro Martinez, 2016)

Los efectos en la salud y en la conducta del individuo a causa de los factores de riesgo psicosociales, afectan cuando la percepción del empleado de las condiciones de su carga mental no es positiva, y adicional la carga es alta y excede sus capacidades, por lo que se puede pasar de una fatiga normal a causa del trabajo a una fatiga crónica. (Velandia Vargas, Zuñiga Martin, & Castro Martinez, 2016)

En Colombia aparece también el interés por los riesgos psicosociales y la salud mental en el área laboral, a partir de diferentes estudios se llega a la conclusión de que es necesario establecer lineamientos legales para la promoción y prevención de la salud mental. (Martinez, 2015)

Entendiendo la salud mental como como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad, definición ofrecida por la Organización Mundial de la Salud, retomada por Martínez (2015).

La relación entre salud mental y riesgo psicosocial en el entorno laboral, fue descrita por Martínez (2015) quien señala que, “específicamente los factores extralaborales pueden incidir en la afectación de las condiciones de salud de un colaborador, afectando ya sea su salud física, mental o su calidad de vida en general, incluyendo la laboral.”

las principales variables con más correlación con la salud mental, tanto para el grupo de jefes, profesionales como para el grupo de auxiliares y operarios fueron: Las Condiciones Extralaborales, el Factor de Riesgo Psicosocial Global, la Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo, el Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo y la Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral. (Martinez, 2015)

En Colombia, es poco lo que se ha intentado explicar la Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo, pero se reconoce, sobre todo a nivel de la identificación y la importancia de su intervención, resaltando que “...En cuanto a los factores extralaborales, resulta muy positiva la capacitación en temas como manejo del tiempo libre y conducción de las relaciones familiares.” (Martinez, 2015)

Es así como se establece la Ley 1616 de 2003, también llamada Ley de Salud Mental, que pretende dar garantía al derecho a la salud mental a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud. La sanción de esta ley se da en un momento en donde dos de cada cinco personas en el país han presentado trastornos mentales en algún momento de su vida. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013)

Y por otra parte también se establece la Resolución 2646 de 2008, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta tiene por objeto es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013)

El Ministerio de salud y Protección Social también cuenta con una Batería de instrumentos que evalúan los factores de riesgo psicosocial y presenta los resultados de

la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, donde aparece 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 dos 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 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013).

Después de la revisión de antecedentes que se realizó, se puede decir que el trabajo no solo genera estabilidad económica, también puede generar en las personas un daño a la salud tanto físico como psicológico, el trabajo para muchas personas es una forma de subsistir que compromete significativamente la salud de aquellas personas que no disponen de otra opción para abastecer sus necesidades, quedando como alternativa asumir cargos laborales con condiciones desfavorables para la salud.

Los factores riesgo laborales son todos aquellos generados por las condiciones intrínsecas de una labor en particular, por lo cual cada uno de los cargos ejercidos en una empresa tendrá unos factores específicos. Sin embargo, dentro de la diversidad de variables se encuentran: El ambiente laboral, la carga de trabajo, el número de horas y la distribución del horario, los factores ergonómicos, la autonomía y el control, la estimulación en el trabajo, los roles intralaborales, los equipos o maquinaria que debe utilizar y el estado de estos, el diseño del medio ambiente ocupacional. (Echemendía Tocabens, Definiciones acerca del riesgo y sus complicaciones, 2011).

Dadas las condiciones económicas de cada persona el trabajo puede llegar a pasar de ser una de las maneras de generar ingresos económicos a ser una obligación, el trabajo visto de esta manera puede llegar a transformarse en un trabajo forzado,

La creciente tecnificación del sector moderno genera nuevas relaciones de producción que a la vez limitan su capacidad de empleo y disminuyen el papel del Estado como empleador. Se aprecia una espiral de degradación social

retroalimentada positivamente: a la vez que la modernidad se tecnifica necesita menos empleados; la carga de desempleo en incremento, se ve potenciada por el crecimiento vegetativo de la población generando mayor cantidad de mano de obra disponible” (Acosta Fernández , y otros, 2006).

Al existir un incremento de la población también incrementa la competitividad para lograr obtener un trabajo con condiciones dignas y cabe resaltar que la desigualdad de las condiciones de trabajo entre ricos y pobres son muy significativas, por tanto influye en la salud de aquellos trabajadores que por la globalización económica entre otros factores deben obtener trabajos que requieren de mayor esfuerzo físico y tiempo, “desde esta perspectiva, la Salud en el trabajo o Salud laboral, está afectada por un modelo de desarrollo específico caracterizado como “injusto” dado que su objetivo central de servicio al capital, subordina a éste el bienestar físico y psicológico del trabajador y de su grupo familiar, circunscribiendo su remuneración y cobertura de seguridad a la menor cantidad que le es posible” (Acosta Fernández , y otros, 2006).

La salud y el bienestar, o su ausencia, en el campo laboral, dependen pues en gran medida de las características del ambiente socioeconómico y cultural en que se desarrolla el proceso, inclusive de las influencias del medio, urbanas y rurales. Pueden ser también decisivos factores ambientales como el clima, las condiciones geográficas y la tecnología utilizada. Son muchas las variables que intervienen al momento de identificar los riesgos psicosociales y su repercusión en la salud. (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988, pág. 13)

Por tal motivo, Testa (2013) cita a la OIT para dar una mirada a lo que es la salud en el trabajo, ella debe lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores:

Prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (Testa, 2013).

Ésta visión de la salud laboral trasciende lo biológico y conecta con la existencia propia del individuo, comprende la vida del mismo en un espacio social como es el

trabajo, ahora preocupa también la prevención y promoción de aspectos psicológicos y sociales, que no habían sido tenidos en cuenta como factores influyentes en el desempeño laboral. Testa (2013) da una mirada al contexto micro social laboral, entendiéndolo como “el contexto social donde se realicen las actividades laborales; espacio donde se gesten y posibiliten las relaciones sociales entre trabajadores”. Visto de esa manera, la salud laboral posibilita generar espacios, ambientes y contextos sociales sanos para los trabajadores que desempeñan su labor y dedican su tiempo y esfuerzo en el lugar de trabajo. (Testa, 2013)

En la 32a Asamblea Mundial de la Salud surgió una declaración a cerca de la salud en el trabajo que es retomada por Kalimo, El-Batawi, & Cooper, (1988) y esta en la misma línea de lo planteado por Testa (2013)

El trabajo, elemento fundamental del progreso, es para un ser humano el principal modo de identificación con una vida productiva. Es un objetivo humano, además de un medio de ganarse la vida. La interacción permanente del hombre y su medio de trabajo físico y psicológico puede influir en la salud de aquél positiva o negativamente, y el estado de bienestar físico y mental del trabajador repercute en el proceso mismo de producción. (pág. 18)

El ambiente laboral representa la manera de expresión del hombre en su esfera social y económica. Su cotidianidad, su proyecto de vida, su experiencia emocional, cognoscitiva o espiritual se ve reflejada en el área de trabajo, dado el tiempo que se invierte en esta actividad socio-histórica. La actividad laboral no tiene solamente el sentido de productividad, sino que implica la totalidad del individuo, donde se producen y reproducen vivencias e ideas que interactúan con la salud, la seguridad emocional, la autoestima, la expectativa de logro, prestigio social, comunicación, etc. (Preciado, Aranda, & Pando Moreno, 2006)

Por consiguiente, es evidente la interrelación que se encuentra entre la salud y el trabajo, la vida productiva del hombre es la manera de identificación e integración social, esto asume una constante interacción con otros y su medio, lo que conlleva un esfuerzo psicológico y social que influye tanto positiva como negativamente en el bienestar del empleado. Los efectos psicosociales positivos del trabajo pueden demostrarse examinando las consecuencias del desempleo para la salud, entre las que se

cuentan la depresión, la ansiedad y la angustia, y el aumento de la morbilidad. (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988)

El entorno laboral en sí mismo, así como la diversidad de situaciones que se generan a partir de la interacción humana en el trabajo; además de las exigencias del puesto de trabajo, los mismos procesos de trabajo, las maquinarias y horarios, son elementos que se entrelazan para originar en el trabajador tensiones que en un plazo dado puedan desencadenar problemas psicológicos o mentales, y emocionales, que pueden ser manifestados en distintos trastornos como: insomnio, pérdida del apetito, depresión, alteración nerviosa, ansiedad, etc. Al respecto Villalobos (2004) plantea:

Los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico. (Rodríguez, 2009, pág. 132)

Si los factores de riesgo están latentes en tanto haya interacción del individuo con el medio laboral, se puede afirmar que ninguna persona que este inserta en el mundo laboral, estará exenta de resultar afectada por ellos.

En este medio ambiente de trabajo se mezclan los componentes genéticos, psicológicos, sociales y diferentes circunstancias que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores. (Rodríguez, 2009)

Rodríguez (2009) retoma lo que dos autores más entienden por factores de riesgo psicosocial, por una parte, esta Álvarez (2006) quien dice que entre los factores psicosociales se incluyen: “La carga mental de trabajo, la autonomía temporal, el contenido del trabajo, la supervisión – participación, la definición de rol, el interés por el trabajador, las relaciones personales y los turnos rotativos”. Y por otro lado están Bohlander, Snell y Sherman (2001), quienes atribuyen la responsabilidad de los factores de riesgo psicosociales a la estructura de la organización, mencionan entonces “las

cargas de trabajo y presiones excesivas, despidos, reestructuración organizacional y las condiciones económicas globales”.

Ahora surgen tres categorías importantes para agrupar los riesgos psicosociales, se encuentran entonces aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, que, al entrar en una inadecuada interacción, aumentan la probabilidad de enfermedad, física, mental y social, lesión o daño en el trabajador (Testa, 2013). Cuando se habla de intralaborales se enmarcan aspectos relacionados con el ambiente y las condiciones al interior de la empresa, los factores extralaborales son todos aquellos que ocurren afuera de la organización y constituyen las relaciones familiares, la situación económica la vivienda, la comunicación y las relaciones interpersonales, el tiempo fuera del trabajo, los tiempos de desplazamiento de la casa al trabajo y los factores de riesgo psicosociales individuales están mediados por la percepción, la experiencia y la existencia propia de la persona. El nivel de alcance, la confianza en sí mismo, la confianza y la estimulación de logro. (Abello Bolivar & Lozano Torres, 2013)

En Colombia un requerimiento que hace el Ministerio de trabajo a los empleadores, es que evalúen continuamente los factores de riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores, así mismo están en la obligación de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a partir de este requerimiento se inicia la evaluación de los factores de riesgo psicosociales.

Para la OIT y la OMS las condiciones extralaborales como el tiempo en el lugar de trabajo, es una de las causas que afecta la dinámica familiar y social del trabajador al igual que su estilo de vida y por ende su salud. El desempleo y la situación económica afectan la estabilidad laboral y llevan a los trabajadores a aceptar condiciones de trabajo por fuera de los criterios legales, como horarios extendidos, alta carga laboral, salario inferior al establecido por la ley, todo esto pone al trabajador en un estado de vulnerabilidad psicológica antes la amenaza de los riesgos psicosociales. Aparecen entonces las consecuencias negativas en la vida del trabajador, dificultades familiares, insomnio, irritación, preocupación, tensión, depresión, dificultades que comenzaran a moverse entre el área de trabajo, el área personal y el área social del individuo. Cuando estas alteraciones tocan el campo laboral, se traducen en problemas de carácter cognoscitivo, es decir, comienza a verse disminuida la capacidad atencional, la

memoria, la toma de decisiones, el autocontrol, relaciones laborales nocivas, generando niveles de estrés (Caballero Lozada, Gallo García, Posso, & Montoya, 2016).

Luceño, García, Valdehita, & Díaz (2004) retomaron las teorías actuales sobre estrés laboral que estudian la interacción que se produce entre el trabajador y su entorno laboral. Algunas de estas teorías consideran la relación entorno laboral-trabajador como desequilibrada, pues afirman que existe una descompensación entre el trabajador y la organización. En este punto los estresores o factores psicosociales no son un riesgo en sí mismos, sino que son el resultado de relaciones laborales complejas. Se mencionarán tres de las teorías sobre el estrés laboral.

1. La Teoría del ajuste Persona-Entorno (P-E), presentada por French, Rogers y Coob, 1974.
2. El Modelo Demanda-Control (Demand Control Model) propuesta por Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990, ampliado posteriormente con la variable Apoyo Social de Johnson y Johansson, 1991
3. El Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa por Effort-Reward Imbalance Model (Siegrist, 1996, 1998).

La Teoría del ajuste Persona-Entorno (P-E) básicamente evalúa la forma en que la interacción de las características personales y del trabajo, contribuyen al bienestar del trabajador. Sin embargo para French y col (1974), consiste en que si hay un mal ajuste entre la persona y el entorno puede contemplarse desde el punto de vista del trabajador como el desequilibrio que se produce entre las necesidades que tiene el trabajador de utilizar sus capacidades y habilidades, y lo que le ofrece su entorno laboral; o desde el punto de vista de la empresa, como la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el grado en que las capacidades y aptitudes satisfacen las exigencias del trabajo. (Luceño Moreno L. , García, Rubio Valdehita, & Díaz Ramiro, 2004)

El Modelo Demanda-Control postula que las principales fuentes de estrés se encuentran en dos características básicas del trabajo, la primera las demandas psicológicas del trabajo y la segunda el control que se tiene del mismo. La dimensión Demandas hace referencia a cuánto se trabaja (la imposición de plazos, carga mental,

conflictos, etc). En esta dimensión no se incluye las demandas físicas, aunque éstas puedan dar lugar a demandas psicológicas. En la dimensión de Control se tiene en cuenta tanto el control sobre las tareas, como el control de las capacidades. El control sobre la tarea se entiende como el control socialmente predeterminado sobre aspectos pormenorizados del cumplimiento de la tarea (autonomía); El control sobre las capacidades sería aquel que ejerce el sujeto sobre el empleo de sus capacidades. El modelo postula que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física), se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son elevadas y, el sujeto posee un escaso control en la toma de decisiones. (Luceño Moreno L. , García, Rubio Valdehita, & Díaz Ramiro, 2004)

Éste modelo hace referencia también a la hipótesis del aprendizaje activo, donde la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal, se producirán en los trabajadores cuando tanto las demandas que requiere el trabajo como el control que los sujetos tienen sobre el mismo sean altas. Así el modelo indica que se producirá un aumento de la productividad en los entornos laborales que promueven el aprendizaje y el crecimiento personal. En esta misma lógica, en situaciones laborales de escasas exigencias y escaso control, se produce un entorno laboral muy poco motivador que puede dar lugar a la pérdida de aprendizajes ya adquiridos, a la falta de motivación o al aprendizaje de conductas negativas tanto para el trabajador como para la organización. (Luceño Moreno L. , García, Rubio Valdehita, & Díaz Ramiro, 2004)

Para 1991, Johnson y Johansson añadieron la dimensión Apoyo social, ya que “los trabajadores expuestos a demandas elevadas, poco control y bajo apoyo social presentan un riesgo dos veces mayor de morbilidad y mortalidad por enfermedad cardiovascular que los que tienen empleos de baja demanda, mucho control y fuerte apoyo social”. La dimensión de Apoyo social se refiere a todos los posibles niveles de interacción en el trabajo, tanto con los compañeros como con los superiores. (Luceño Moreno L. , García, Rubio Valdehita, & Díaz Ramiro, 2004)

Para Aranda (2002) el abordaje del apoyo social como modulador de los efectos negativos del estrés y Burnout ha sido ampliado por otros autores para considerar también la red de apoyo extralaboral (pareja, hijos, otros familiares y amigos) e incluir

el apoyo recibido por los subordinados en el trabajo (Pando Moreno, Carrion, Arellano Pérez, & Saraz Lozano, 2006).

El Modelo del desequilibrio Esfuerzo-Recompensa coloca su atención en el desequilibrio entre “costes” y “ganancias”, entendido como el esfuerzo que el trabajador realiza y las recompensas que recibe por ello. El modelo predice que elevados esfuerzos unido a bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión. Se pueden distinguir dos fuentes de “esfuerzo” dentro del modelo, el “esfuerzo extrínseco”, que hace referencia a las demandas del trabajo, y el “esfuerzo intrínseco” que hace referencia a la motivación de los trabajadores en relación a las demandas que requiere la situación. (Luceño Moreno L. , García, Rubio Valdehita, & Díaz Ramiro, 2004)

Las recompensas que reciben los trabajadores por su esfuerzo provienen de tres fuentes: monetaria, salario adecuado; Apoyo social, respeto y apoyo; y (3) Seguridad, perspectivas de promoción y seguridad en el puesto de trabajo. Este modelo incluye en la dimensión esfuerzo extrínseco tanto el esfuerzo físico como psicológico, y además tiene en cuenta características del sujeto que pueden provocar que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no sea real; es decir, el autor describe un tipo de sujetos que define como “excesivamente comprometidos” (overcommitment) y que se caracterizan por exagerar los esfuerzos que realizan en su trabajo. (Luceño Moreno L. , García, Rubio Valdehita, & Díaz Ramiro, 2004)

Otros modelos explicativos de estrés laboral, son retomados también por Pando, Carrion, Arellano, & Saraz (2006), quienes ponen en primer lugar el modelo que centra en las condiciones dadas por la interacciones entre la organización administrativa y los trabajadores; luego esta el modelo que se une con el paradigma del estrés, poniendo a los factores psicosociales del trabajo como agentes estresores y el ultimo modelo que se centra en hacer una critica al sistema productivo y relaciona a los factores psicosociales con la organización del trabajo desde un enfoque macro social en el que los sistemas de extracción de la plusvalía juegan el papel determinante de estos factores y en la empresa encontraremos apenas un reflejo a nivel grupal o individual de dichos factores. (Pando Moreno, Carrion, Arellano Pérez, & Saraz Lozano, 2006)

Para Pando y col (2006) los factores psicosociales siguen siendo agentes generadores de estrés, en este caso ellos mencionan factores intralaborales que comprometen la salud mental de los trabajadores, entre ellos están las características de la organización del trabajo, el grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, el medio ambiente de trabajo, jornada de trabajo, tipo de beneficios recibidos a través de programas de bienestar de la empresa, y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores, etc. Todos estos factores tienen relación directa con la experiencia de trabajo del individuo y a su vez con el entorno social laboral en que se encuentra inmerso, de modo tal, que si esos agentes estresores no son controlados, atendidos o supervisados, el trabajador comenzara a poner de manifiesto un malestar laboral.

Es así como Reyes (2004) presume que un estrés laboral prolongado puede ocasionar trastornos depresivos, los cuales ocupan, actualmente, el cuarto lugar respecto de las enfermedades (en el mundo); y para el 2020 podrían llegar a ser la segunda, después de la patología coronaria. (Sánchez Charpentier, 2009)

Hasta este punto se ha hablado de factores de riesgo que tienen su origen al interior de la organización y dependen casi un 100% de la distribución del trabajo. Ahora bien, los factores psicosociales extralaborales vienen cobrando gran importancia al momento de determinar las causas del malestar laboral de los trabajadores, su deterioro en la salud tanto física como psíquica.

Los factores psicosociales extra laborales que se deben evaluar en los trabajadores, según la Batería de Riesgos Psicosociales, son: utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda y acceso a servicios de salud. (Escobar, 2011, pág. 77)

Al respecto Agra (2006) citado por Martínez (2015) propone que las condiciones extralaborales están ligadas con la acumulación de obligaciones tanto familiares como laborales y por ende aparecen conflictos entre los roles que se desempeñan en ambos ámbitos.

Cuando las posibilidades de conciliación no permitan la satisfacción adecuada de uno y otro. Esta situación acaba por provocar efectos secundarios

negativos que merecen ser recordados: En primer lugar, el de padecer física y psicológicamente las consecuencias del arduo esfuerzo, tanto por la sobrecarga de trabajo como por la incompatibilidad horaria de los ámbitos asumidos; en segundo término, el sentimiento de culpa tanto respecto al trabajo como respecto a la propia familia originado por un conflicto de roles que puede degenerar en enfermedades psicosomáticas, lo cual será más acusado en las mujeres, merced al temor a incumplir las expectativas sociales de su condición de cuidadoras todavía existente. (Martínez, 2015, pág. 26)

Estos autores retoman un asunto importante y es el de doble rol, especialmente en las mujeres, aparece la categoría “Sobrecarga de rol”, son numerosos los estudios que aseguran que son mayores los riesgos de deterioro de la salud de los padres que trabajan y se ve reflejado en “un mal desempeño de su función parental, la tensión psicológica, la ansiedad, la irritación frecuente, la depresión, el estrés laboral y los diversos problemas psicosomáticos”. Esta sobrecarga de rol comienza a afectar en cierto grado a las organizaciones, aparece entonces la insatisfacción laboral, la frustración, menor desempeño y compromiso, incrementan los niveles de absentismo y rotación, efectos que le generan a la empresa la necesidad de reorganización y toma de medidas a nivel de prevención e intervención. (Martínez, 2015)

Ya se ha mencionado que los factores psicosociales extralaborales que afectan la salud del trabajador están relacionados con la esfera relacional (familia, grupo social, con si mismo), especialmente en la relación trabajo familia. Según Abello Bolívar & Lozano Torres, (2013) ambos elementos están en una posición preponderante dentro de la identidad de la persona, ocupan la mayor parte del tiempo disponible y son referentes determinantes de la vida personal. La conciliación entre trabajo familia, es uno de los elementos centrales al momento de examinar los riesgos extralaborales, debido a la cantidad de tiempo que se asigna a cada uno. El conflicto familia trabajo aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles, cuando las demandas de tiempo y esfuerzo de ambos lados no son posibles de cumplir. El conflicto entre las dos esferas lo han diferenciado en dos tipos: conflicto familia trabajo y conflicto trabajo familia, según la direccionalidad del conflicto, de qué lado surgen más demandas y presiones. (Abello Bolívar & Lozano Torres, 2013, pág. 21)

Todo lo anterior evidencia que las condiciones laborales perjudican directa e indirectamente la salud de las personas trabajadoras, a lo largo del ciclo vital, debido a que los individuos no toman conciencia acerca de cuán afectados pueden verse por tales condiciones; no hay una verdadera participación en el cuidado de la salud.

(Sánchez Charpentier, 2009)

Debido a las consecuencias que tienen los factores intra y extralaborales en los/as trabajadores/as se da un desgaste en el proceso salud-enfermedad de esta población por el esfuerzo cotidiano de la jornada laboral, lo cual les produce gran cantidad de estrés y otras patologías asociadas de orden orgánico o psicológico. Para cada persona y función existe una dosis de estrés que le genera un rendimiento óptimo pero un aumento desmesurado del estrés disminuye la eficacia y aumenta el riesgo en la salud. (Sánchez Charpentier, 2009, pág. 7)

Siguiendo todo lo planteado anteriormente surge la idea de calidad de vida, precisada como calidad de vida laboral por Gómez y col (2008) quienes mencionan que se deben tener en cuenta todas las condiciones relacionadas con el escenario laboral, horarios, salarios, medio ambiente, beneficios y servicios, relaciones humanas, motivación laboral, de tal manera que todo esto confluye y crea “un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano”, esto descrito por Casas et.al. (2002) mencionado por Gómez y col (2008). Por tanto, la Calidad de Vida Laboral implica el reconocimiento de las personas, lograr su motivación, para que, de esta manera, participen activa y eficientemente en los trabajos que desempeñan. (Gómez Sastoque, Mayorga Quimbayo, Rodríguez Herrera, & Torres Díaz, 2008)

Desde los procesos que llevan a cabo los recursos humanos, se deben integrar las necesidades y expectativas del trabajador, procurar su desarrollo dentro y fuera de la organización. Se retoman aspectos a intervenir y potenciar como el clima laboral y la satisfacción laboral, entendiendo ésta última como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. El clima laboral será entonces, la percepción o experiencia de los trabajadores con respecto al grupo organizacional. Es decir, que estos dos conceptos son construidos en una base común,

por parte del individuo, por los grupos o personas con las que interactúa y sobre el conjunto de la organización o institución. (Gómez Sastoque, Mayorga Quimbayo, Rodríguez Herrera, & Torres Díaz, 2008)

Teniendo claro este panorama, Caballero, Gallo, Posso, & Montoya (2016) concluyen que los factores intra y extra-laborales contribuyen a la salud y la seguridad de la población obrera; teniendo en cuenta que la salud y el trabajo son importantes y van ligadas la una de la otra; se unen estos dos conceptos integrando la seguridad en el trabajo y la promoción de la salud. (Casey Chosewood (mencionado por Weir, 2013) citados por (Caballero Lozada, Gallo García, Posso, & Montoya, 2016).

4. METODOLOGIA

Los riesgos psicosociales extralaborales en el sector de la confección no han sido muy abordados y no se tienen estudios que hablen de este tema, es por esto que el tipo de estudio más apropiado para la presente investigación es el cualitativo, según Sampieri, cuando cita a Marshall, 2011 y Preissle, 2008: “El enfoque cualitativo es recomendable cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto...”, además este tiene como fin explorar el concepto que las personas tienen sobre determinado tema para darle una interpretación y significado

“La investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010), es por esto que se pretende conocer por medio de la percepción y visión de los empleados de la empresa Confecciones Vanesport cuáles son los factores de riesgo psicosocial extralaborales presentes en su entorno laboral que pueden afectar su estado de salud.

nivel descriptivo, puesto que este busca conocer experiencias comunes o distintas sobre un fenómeno en un contexto determinado y en este caso específico el objetivo es conocer cuales factores psicosociales extralaborales consideran los empleados intervienen en el estado su estado de salud. La fenomenología busca adentrarse en las experiencias individuales del ser humano para explorar su realidad.

Criterios de selección de los participantes del estudio:

Población 120 muestra 25, En este estudio se incluirán mujeres mayores de 18 años, que sean operarias en confección, se encuentren laborando en la empresa Vannesport S.A.S, que deseen colaborar y que puedan participar en la investigación, tener contrato a término fijo inferior a 1 año, en el trabajo de investigación es importante que la muestra tenga las mismas características de contratación, pues el enfoque para dicha investigación es el identificar determinados factores extralaborales que afectan la salud en las operarias, por esto se optó en elegir la muestra con un mismo patrón de contratación laboral y con igualdad de condiciones.

Para este trabajo de investigación se contara con una muestra de 25 operarias pertenecientes a uno de los módulos que hacen parte de la empresa Vannesport S.A.S

Solo se utilizara un módulo debido al alto flujo de producción y basados en los pronósticos de ventas para el segundo semestre del año en curso, puesto que la organización cuenta con procesos de producción mecanizados y organizados que permiten el cumplimiento de sus fechas de entrega. De manera que el tiempo que se dedique a la investigación y el desarrollo de las actividades para obtener información de las operarias no afecte la productividad de la empresa.

Una de las estrategias para la recolección de la información sin afectar el desempeño de los grupos de trabajo, actividades y funciones que cada operaria tenga, es tomando el listado de fechas de entrega de cada lote de producción y así constatar en qué momento se realizarían las actividades propuestas para obtener la información necesaria para la investigación.

Para la elaboración de las actividades propuestas en esta investigación es importante que la gerencia y el área de talento humano tenga conocimiento de dichas actividades, por esto se programara una reunión para presentar el informe del plan que se tiene previsto, las fechas factibles para la realización y desarrollo de las actividades programadas en la investigación.

El plan de recolección de la información relacionada con el método de investigación que se está utilizando y en busca de tener datos detallados, se plantea que la encuesta es la opción más acertada, ya que permite recolectar datos sobre las creencias, actitudes, intereses, comportamientos y opiniones de los individuos de una población, de esta manera poder indagar para recolectar la información en relación a la

situación que se está estudiando, utilizando un cuestionario bien estructurado como instrumento base para la recolección de la información.

Por tanto, la encuesta como procedimiento en la investigación es un instrumento de gran ayuda. Este aportara las bases necesarias en la identificación de los riesgos extralaborales presentes, de esta forma será más sencillo el análisis de los factores extralaborales nombrados en el planteamiento del problema y a su vez obtener conclusiones a nivel general de los riesgos extralaborales presentes en los operarios de confección de la empresa Vannesport y su influencia en la salud.

5. HALLAZGOS

De acuerdo con los principios establecidos en el Reporte Belmont y en la Resolución 8430 de 1993, esta investigación es permitente por los riesgos extralaborales a los que están expuestos los operarios de la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S y en cumplimiento con el artículo 6 de la presente Resolución , este estudio se realizara conforme a los siguientes criterios:

- La presente investigación incorpora el principio del reporte de Belmont como lo es el respeto a la sociedad, teniendo en cuenta el consentimiento informado, usar procedimientos o métodos que permitan realizar la investigación si atentar contra la autonomía, justicia, equidad, igualdad y beneficio de las personas.
- A nivel nacional se tendrá como base el criterio de la resolución en mención: Contará con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal, esto permite informar de manera eficaz y real a las personas objeto de la investigación y así evitar una transgresión a sus derechos, esto tiene como fundamento el artículo 15 de la Constitución Política de 1991. Se le dará a conocer al encargado de la fábrica la intención que se tiene con el proyecto para ponerlo en conocimiento y que nos de su autorización (Ministerio de salud, 1993)
- Esta investigación, se toma como un referente de vital importancia porque proporciona herramientas que permitirán materializar los

objetivos de la investigación anteriormente mencionada. (National Institutes of Health , 1979)

- Además los resultados, que se pretenden obtener no se pueden alcanzar por un medio diferente al expuesto, dado que el los riesgos extralaborales solo lo pueden padecer los trabajadores. (National Institutes of Health , 1979)
- Esta investigación, no representara ningún riesgo para los trabajadores que se tomaran como muestra, ya que en ningún momento se realizaran pruebas o procedimientos que vayan contra su vida.
- Para materializar, esta investigación se cuenta con la autorización por escrito de los 20 operarios objeto de estudio y se cumplirán con los requisitos de ley exigidos por la Resolución 8430 de 1993 inciso 15 y demás concordantes, todo esto para llevar una indagación en derecho. (Ministerio de salud, 1993)
- Esta investigación, se concretará cuando se obtenga la autorización del representante legal de la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S quien co-ayuda a realizar todo el procedimiento legal, cabe anotar que ya se tiene el consentimiento informado de los 20 operarios que serán tomados como muestra. (National Institutes of Health , 1979).

Encuesta para los empleados de la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S.

		SIEMPRE	ASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	ASI NUNCA	UNCA
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
3	La zona donde vivo es segura					

4	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
5	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
6	Me queda tiempo para actividades de recreación					
7	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
8	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
9	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
10	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
11	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
12	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
13	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
14	El dinero que ganamos alcanza para cubrir los gastos básicos en el hogar					
	Ha sentido alguna vez afectada					

15	su salud mental o física gracias a sus actividades laborales					
16	Es desgastante para usted el desplazamiento desde su casa hasta el trabajo y viceversa					
17	Tienes posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal					
18	Con que frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual					

Encuesta para el empleador en la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S

		SIE MPRE	ASI SIEMPRE	ALGU NAS VECES	ASI NUNCA	NU NCA
1	Considera que las actividades de la empresa generan algún impacto en la salud mental y física de los trabajadores					

2	<p>Cree usted que los horarios manejados por la empresa le permiten a sus empleados compartir otros espacios con sus familiares y/o amigos</p>					
3	<p>Consid era que las actividades laborales de la empresa se ven afectadas por las condiciones extra laborales de sus empleados</p>					
4	<p>Le parece importante que sus empleados tengan tiempos de esparcimiento fuera del tiempo laboral que les permitan aislarse por</p>					

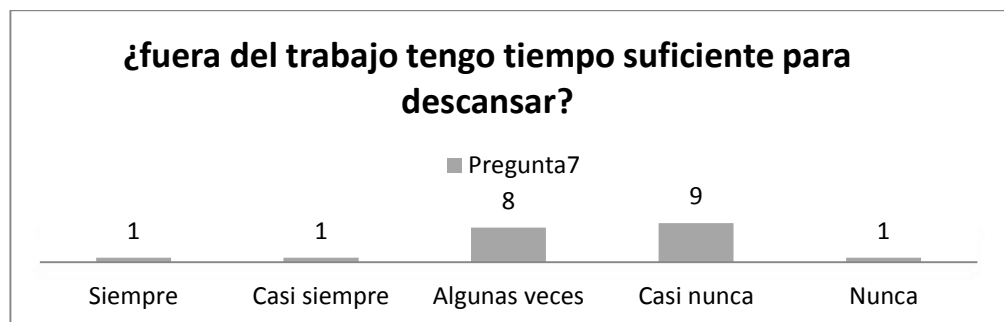
	algunos momentos de la cotidianidad del trabajo					
5	Las demandas laborales en las temporadas altas afectan significativamente la vida familiar y social de sus empleados					
6	Conoce las condiciones económicas y de vivienda que tienen sus empleados					
7	Tiene conocimiento de que tan lejos o cerca viven sus empleados de su lugar de trabajo					
8	Propicia a usted espacios para salir de la monotonía					

	laboral y adentrarse en un ambiente más social					
9	Se establecen en la empresa horarios de trabajo en días domingos y/o festivos					

5.1 RESULTADOS

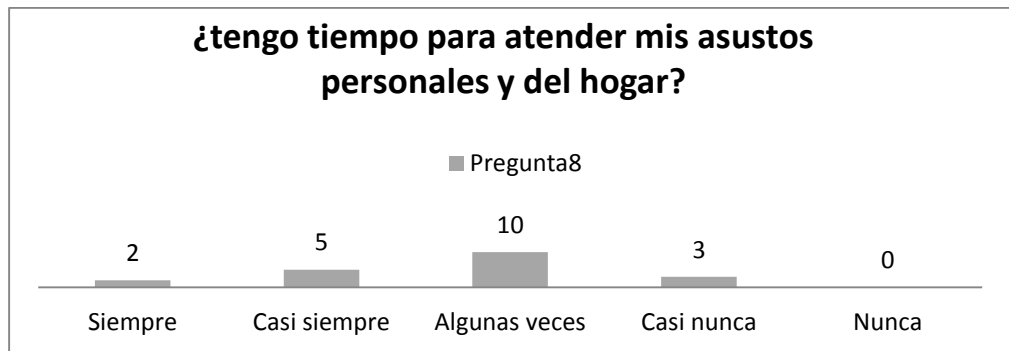
Para resultados de las prueba realizadas se tomaron las preguntas con las que se tiene un enlace mayor frente al riesgo psicosocial.

Grafica 1



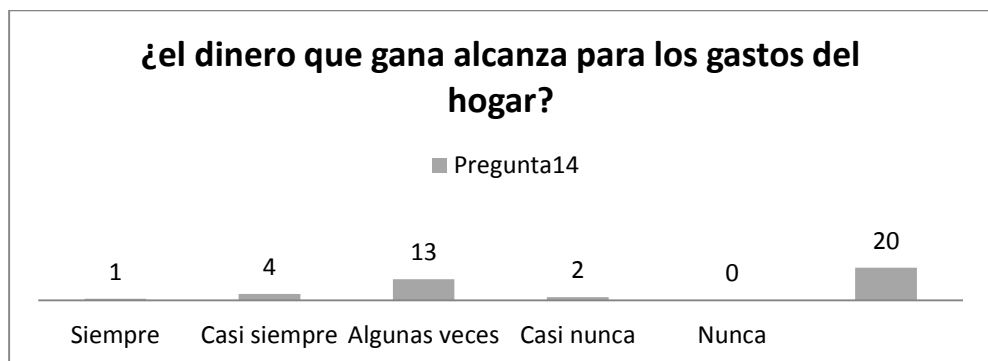
Grafica 1: se evidencia que en la muestra poblacional tomada más del 50 % considera que casi nunca o algunas veces tiene el suficiente tiempo para descansar.

Grafica 2



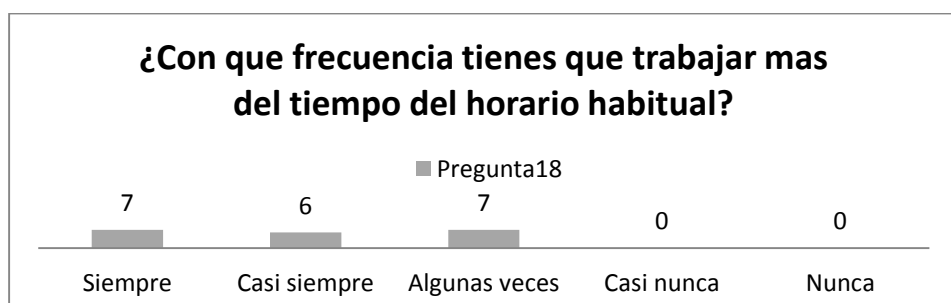
Grafica 2: en esta grafica se encuentra que el 50% del personal encuestado cree no tener el tiempo suficiente para atender asuntos personales y del hogar.

Grafica 3



Grafica 3: en la siguiente grafica se logra identificar que de las 20 personas encuestadas 13 contestan que el dinero que ganan no les alcanza para los gastos en el hogar.

Grafica 4



Grafica 4: en esta tabla evidenciamos que hay una incidencia de trabajar más tiempo del horario habitual.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La poca documentación sobre los riesgos psicosociales en Colombia puede ser el resultado que los estudios sobre el tema se han centrado solo en estudiar las características personales y laborales de los individuos sin enlazarlos con los efectos de los riesgos psicosociales a nivel laboral.

Durante los últimos años han tenido avances representativos en el tema de riesgo psicosocial centrándolo únicamente en el estrés, pero presentar el estrés como única consecuencia de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, probablemente se deba a que es el síntoma más visible y evidente dentro de las organizaciones, pero no siendo el único en el ámbito laboral.

La prevalencia de situaciones problemáticas sobre los trabajadores, desencadena dimensiones significativas frente al riesgo psicosocial dentro de la organización, lo que es un fenómeno social importante que está atentando contra la seguridad y la salud en los ambientes de trabajo.

Los riesgos que surgen dentro de la organización son generados probablemente por la carga emocional que genera las condiciones alternas al núcleo laboral, esto sumado a la aparición de respuestas físicas y mentales que generen ausentismo, incapacidades y enfermedades laborales que a su vez afectan el rendimiento en los procesos del empleado como la rentabilidad de la empresa.

RECOMENDACIONES

Si bien todos los factores de riesgo psicosociales extralaborales no pueden ser controlados o minimizados por la empresa, se pueden desarrollar estrategias en aras de mejorar las condiciones laborales, como horarios laborales

flexibles, transporte desde el lugar de trabajo hasta la empresa, asegurar la afiliación a seguridad social, promover diferentes actividades, talleres donde se socialice con los trabajadores sobre el tema. Aprovechamiento del tiempo en donde la organización maneja poco flujo de producción para realizar estas actividades, por lo tanto, cabe resaltar que la gestión organizacional a nivel empresarial deben gestionar el bienestar de los trabajadores dentro de la organización, evitando así la aparición de respuestas físicas y mentales que generen ausentismo, incapacidades y enfermedades laborales que afecten tanto el rendimiento del empleado como la rentabilidad de la empresa.

7. ANEXOS

Para efectos de la presente investigación se definieron varias categorías conceptuales que darán forma a lo que se quiere conocer. Salud mental, salud laboral, factores de riesgo psicosocial, estrés, factores intralaborales y factores extralaborales, son las primeras categorías que se contemplaran para dar claridad y tener manejo conceptual de lo que se desea investigar.

5.1 Salud

La salud no es solamente “la ausencia de afecciones o enfermedades” sino también “un estado de completo bienestar físico, mental y social” (Organización Mundial de la Salud, 1948)

5.2 Salud mental

Los conceptos de salud mental incluyen bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y reconocimiento de la habilidad de realizarse intelectual y emocionalmente. Salud mental se refiere a la posibilidad de

acrecentar la competencia de los individuos y comunidades y permitirles alcanzar sus propios objetivos.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental se define como un “estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.” (Martinez, 2015)

En este sentido, la definición ofrecida por el National Institute of Mental Health (NIMH), aporta una comprensión más clara de la naturaleza de la salud mental: “La salud mental desde la infancia hasta la muerte es el trampolín de las destrezas de pensamiento y comunicación, aprendizaje, desarrollo emocional, resiliencia y autoestima”. Es importante reconocer que la salud mental es también una situación que puede ser alterada o afectada por las condiciones ya sea de orden orgánico, social y cultural, en las que puede vivir el sujeto. (Martinez, 2015)

5.3 Salud laboral

Busca lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores:

Prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (Testa, 2013)

5.4 Factor de Riesgo

Un factor de riesgo es cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas asociada con la probabilidad de estar especialmente expuesta a desarrollar o padecer un proceso mórbido. Sus características se asocian a un cierto tipo de daño a la salud y pueden estar localizados en individuos, familias, comunidades y ambiente. (Echemendía Tocabens, Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones, 2011, pág. 475)

Un riesgo, en su expresión básica es la probabilidad de ocurrencia de cierto evento adverso, es decir el número de veces que ese evento puede ocurrir, pero además la severidad de la lesión que ese evento puede dejar, una vez ocurre. Un factor de riesgo entonces es todo evento que modifica el riesgo de ocurrencia de una lesión. (Martinez, 2015)

5.5 Factor de Riesgo Psicosocial

Moncada (2000), por su parte, nos dice que “en Salud Laboral entendemos por Factores Psicosociales aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que puede afectar a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos” (Pando Moreno, Carrion, Arellano Pérez, & Saraz Lozano, 2006)

Entonces un factor psicosocial, es la condición o condiciones que vive y experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante, con el trabajo y con la sociedad que lo rodea, por lo tanto, no se constituye en riesgoso sino hasta el momento en que se convierte en algo potencialmente nocivo para el bienestar del individuo o individuos, o cuando desequilibran su relación con el trabajo, o con el entorno. (Martinez, 2015)

Por lo tanto, los factores de riesgos psicosociales son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Martinez, 2015)

Los factores de riesgo psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización, por un lado, y, por otra parte, las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo. (Escobar, 2011)

El concepto de riesgos psicosociales es un término relativamente nuevo en seguridad y salud en el trabajo y ha significado una mayor dificultad, ya que las empresas no se habían preocupado y enfocado en conocer las afectaciones mentales que los trabajadores pudieran tener a raíz de diferentes situaciones que se pudieran presentar no solo en su vida laboral sino también personal, sin pensar que estos tienen dos repercusiones importantes: a nivel organizacional se evidencian variables como el ausentismo, la rotación, la accidentalidad y el bajo desempeño laboral y a nivel de la salud en los trabajadores según su intensidad y nivel de exposición puede alterar la parte emocional, cognoscitiva, comportamental y física. (Charria O, Sarsosa, & Arenas O, 2011)

Para (Osorio Escobar, 2011)

“Las evidencias que relacionan la salud mental con el clima psicosocial del ambiente laboral y los resultados de estudios epidemiológicos que demuestran un incremento en procesos mórbidos relacionados con las condiciones psicosociales

propias del trabajo, son unas de las principales razones que han despertado el interés en el estudio de los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo”

Según lo anterior se puede decir que estos factores tienen una gran incidencia en la salud mental de los trabajadores y que tienen una gran relación con las condiciones que la empresa tiene en su entorno.

Los factores de riesgo psicosociales son todos aquellos aspectos o condiciones presentes en la vida de los trabajadores que los pueden afectar directa o indirectamente tanto en su entorno laboral como personal o social, estos aspectos tienen varias raíces; intralaborales, extralaborales o personales y cada uno de estos puede influir en la salud, rendimiento y satisfacción del trabajador. Es por esto que la resolución 2646 de 2008 plantea que los factores psicosociales “Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. (Ministerio de protección social, 2008).

El Ministerio de protección social (2010) define cada factor de riesgo psicosocial de la siguiente manera:

Cuando se habla de intralaborales se enmarcan aspectos relacionados con el ambiente y las condiciones al interior de la empresa como lo son demanda del puesto de trabajo, clima de la organización, monotonía, contenido de la tarea, relaciones interpersonales, liderazgo, recompensa, entre otros; estos factores dependen directamente de la organización.

5.6 Condiciones Intralaborales

“Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el bienestar del individuo” (Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010). “Dentro de estas condiciones se identifican cuatro dominios que a su vez agrupa un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posible fuente de riesgo” (Villalobos, 2004, p. 200). citado por (Castaño Marín & Perea Ocampo, 2016)

Dentro de los aspectos que abarcan las condiciones intralaborales encontramos las siguientes, planteadas por Villalobos (2004) y retomadas por Castaño & Perea (2016):

Demandas del Trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Estas pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Control sobre el trabajo: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y Autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre el trabajo.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Recompensa: Trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: La financiera (compensación económica), de estima (Compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

5.7 Los factores extralaborales

“son todos aquellos que ocurren afuera de la organización y constituyen las relaciones familiares, la situación económica la vivienda, la comunicación y las relaciones interpersonales, el tiempo fuera del trabajo, los tiempos de desplazamiento de la casa al trabajo.” (Castaño Marín & Perea Ocampo, 2016)

El individuo, al salir de su trabajo, tiene un tiempo que usa para estudiar, alimentarse, interrelacionarse con otros, descansar u ocuparse en otra labor de tipo económica, pero todos estos factores se ven afectados por muchos factores como la calidad y cantidad de sus relaciones con su familia, amigos y comunidad, sus prácticas religiosas y socio-culturales, su situación económica y la de su familia, pero todos actúan también sobre las condiciones laborales y por ello deben ser parte del análisis empresarial. (Castaño Marín & Perea Ocampo, 2016, pág. 25)

Por último, los factores personales están relacionados con las características individuales de cada persona, el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo etc., y estos pueden llegar a tener una gran influencia en la aparición de enfermedades.

Para Estrada Olier y Jaramillo Álzate, 2016 “Los anteriores factores pueden llegar a provocar cambios fisiológicos (aparición de la tensión y el dolor, dificultad para respirar y desórdenes en el sistema nervioso central) que sumados a los trastornos psicológicos y de comportamiento son claramente riesgos para la salud y generan efectos nocivos en la satisfacción y rendimiento laboral”, según lo anterior se puede decir que las consecuencias de estos factores de riesgo no solo se materializan de manera física y visible (Cambios fisiológicos), sino que también se presentan consecuencias que no se ven a simple vista sino que requieren un análisis más profundo (Trastornos psicológicos); ambos efectos son de gran importancia y deben intervenir sin distinción para evitar efectos negativos tanto en la vida de las personas como en el desarrollo de las actividades laborales

Marulanda (2007) citado por Escobar (2011) dice que tanto las cargas de trabajo físicas como mentales, están relacionadas con los factores individuales y extra laborales (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. Por lo tanto, estas condiciones siempre deben ser valoradas y ser incluidas para obtener una estimación de la carga de trabajo. (Escobar, 2011)

Siguiendo todo lo planteado anteriormente surge la idea de calidad de vida, precisada como calidad de vida laboral por Gómez y col (2008) quienes mencionan que se deben tener en cuenta todas las condiciones relacionadas con el escenario laboral, horarios, salarios, medio ambiente, beneficios y servicios, relaciones humanas, motivación laboral, de tal manera que todo esto confluye y crea “un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano”, esto descrito por Casas et. al. (2002) mencionado por Gómez y col (2008). Por tanto, la Calidad de Vida Laboral implica el reconocimiento de las personas, lograr su motivación, para que, de esta manera, participen activa y eficientemente en los trabajos que desempeñan. (Gómez Sastoque, Mayorga Quimbayo, Rodríguez Herrera, & Torres Díaz, 2008)

5.8 Estrés Laboral.

Se puede definir como “la respuesta adaptativa de carácter fisiológico y psicológico que se produce cuando un individuo debe enfrentar una situación o condición potencialmente amenazante o desafiante.” (Castaño Marín & Perea Ocampo, 2016)

El estrés es un proceso biológico inevitable, por lo tanto, en todos los entornos donde interacciona el ser humano es posible su aparición, incluyendo el área laboral, donde es considerado como "... un estado de desajuste causado por falta de respuesta adecuada del trabajador a su entorno en un tiempo razonable, derivándose del mismo sufrimiento y deterioro de la salud del trabajador" (Castaño Marín & Perea Ocampo, 2016)

Por lo tanto, este estado se presenta cuando la presión o tensiones que sufre el trabajador resultan excesivas y perduran en el tiempo ocasionando daños a la salud física, psicológica y para la empresa, en términos de productividad; los factores que lo provocan, es decir, estresores son los referidos al medio ambiental, de la tarea, de la organización y las características individuales del trabajador. Cuando se está frente a algún estresor el organismo reacciona intentando adaptarse a la situación, pasando por varias fases:

- Fase de reacción de alarma
- Fase de resistencia
- Fase de agotamiento

La aparición del estrés laboral se da por múltiples causas, pero la más mencionada es cuando el empleado choca entre las demandas laborales y la capacidad para cumplir con ellas. Está considerada la enfermedad ocupacional más representativa de hoy en día, y trae diversos efectos y consecuencias según la persona que lo sufra. En el ambiente laboral, se encuentran múltiples factores estresantes relacionados con el ambiente físico y relacional de trabajo. (Castaño Marín & Perea Ocampo, 2016)

Según Kalimo & Cooper (1988) el estrés laboral afecta directamente la eficacia de la organización, pues afecta de manera directa el rendimiento del empleado, situación que ha sido poco estudiada, no se había considerado que el estrés tuviera efectos significativos sobre el rendimiento laboral de un ser humano.

Aunque para el momento de la investigación de Kalimo & Cooper (1988) no se habían distinguido todas las posibles causas del estrés laboral, ellos mencionan alguna, que, al día de hoy, siguen teniendo validez. "Las exigencias insuficientes del puesto en relación con la capacidad del trabajador, las aspiraciones frustradas y la insatisfacción con respecto a metas positivamente valoradas". El ser humano hace frente entonces a

esas situaciones mediante diversas estrategias, los esfuerzos son los mecanismos para afrontar el estrés, tanto orientados a la acción como intra psíquicos, encaminados a controlar las exigencias y los conflictos ambientales e internos que ponen a prueba o rebasan los recursos resilientes de la persona (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988)

Desde los autores que retoman los aspectos intralaborales hasta los que retoman los extralaborales, han coincidido en que en el escenario laboral confluyen múltiples factores de riesgo psicosocial que ponen en juego la salud, tanto física como mental del trabajador. La labor investigativa de quienes acá se citan, es develar la importancia de la promoción, prevención e intervención al contexto laboral, propiamente a los empleados como individuos que traen una historia de vida y la carga emocional que esta pueda tener. Mejorar las condiciones laborales no solo traerá beneficios al trabajador, sino también a la organización, pues verá reflejado un incremento en la disposición, el desempeño, la motivación en sus empleados que se traduce en un mayor nivel de competitividad en el desarrollo de las actividades.

8. BIBLIOGRAFIA

Abello Bolivar, A. J., & Lozano Torres, D. M. (2013). *IMPORTANCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL AMBITO LABORAL*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Acosta Fernández , M., Aldrete Rodríguez , M. G., Alvarado Hernández , C. M., Aranda Beltrán , C., Arellano Perez , L., Bermúdez Tirado , R. D., . . . Varillas , W. (2006). *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. Mexico: UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA .

Caballero Lozada, M. F., Gallo García, G. A., Posso, M. I., & Montoya, J. C. (2016). *Factores de riesgo psicosociales extra laborales y su relación con el estrés y la salud mental - Estudio de Caso con la Empresa Cosmética*. Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Castaño Marín, M. E., & Perea Ocampo, C. (2016). *ANÁLISIS DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS FACTORES INTRALABORALES Y EXTRALABORALES CON EL ESTRÉS DE LOS COLABORADORES DE EMPAQUE Y PRODUCTO Y VENTAS DE POSTOBÓN S.A. (EJE CAFETERO)*. Manizales: Universidad de Manizales.

- Charria O, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas O, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 380-391.
- Echemendía Tocabens, B. (Septiembre de 2011). Definiciones acerca del riesgo y sus complicaciones. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300014
- Echemendía Tocabens, B. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiol*, 49(3), 470-481.
- Escobar, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*. , 74-79.
- Gómez Sastoque, G. M., Mayorga Quimbayo, J. C., Rodríguez Herrera, Y. P., & Torres Díaz, Y. (2008). *Factores de Riesgo psicosociales y su Influencia en la Calidad de Vida Laboral*. Bogotá: Universidad de La Salle.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relacion con la salud*. Ginebra: Ceuterik.
- Luceño Moreno, L., García, J. M., Rubio Valdehita, S., & Díaz Ramiro, E. (2004). Factores Psicosociales en el Entorno Laboral, Estrés y Enfermedad. *EduPsykhé. REVISTA DE PSICOLOGÍA Y PSICOPEDAGOGÍA*, 3(1), 95-108.
- Luceño Moreno, L., García, J., Rubio Valdehita, S., & Diaz Ramiro , E. (2004). Factores Psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *eduPsykhé*, 3(1), 95-108. Obtenido de <https://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/104/C00028511.pdf?sequence=1>
- Martinez, M. L. (2015). *Factores de Riesgo Psicosocial y su Correlcion con la Salud Mental*. Medellin .
- Ministerio de protección social . (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* . Bogotá: Ministerio de protección social .
- Ministerio de proteccion social. (2008). *Resolucion 2646*. Bogotá.
- Ministerio de salud. (1993). *Resolución 8430*. Bogotá.
- Ministerio de Salud y Proteccion Social. (2013). Bogotá.
- Montero Simo, M. J., Rivera Torres , P., & Araque Padilla, R. Á. (Septiembre-Diciembre de 2013). El modelo de demandas - control- apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad - accidente. *Revista Internacional de Sociología*, 71(3), 643-668. Obtenido de <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewFile/543/565>

- Moriana Elvira, J., & Herruzo Cabrer, J. (Septiembre de 2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health*, 4(3), 597-621. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>
- Mostafa A., E.-B., Raija, K., & Cary L., C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Belgium : Organización Mundial de la Salud Ginebra .
- National Institutes of Health . (1979). *El informe de Belmont: Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. Barcelona.
- Osorio Escobar, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 74-79.
- Pando Moreno, M., Carrion, M., Arellano Pérez, G., & Saraz Lozano, S. (2006). LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. En M. Acosta Fernández , L. Arellano Perez, M. Carrión García , J. González de Mendoza , S. Saraz Lozano , & T. Torres López , *FACTORES PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL EN EL TRABAJO* (págs. 66-83). México.
- Portafolio*. (23 de Enero de 2018). Obtenido de Portafolio: <http://m.portafolio.co/negocios/porcentaje-que-aportan-textil-y-confeccion-al-pib-de-antioquia-513556>
- Preciado, L., Aranda, C., & Pando Moreno, M. (2006). ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT. En *FACTORES PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL EN EL TRABAJO* (págs. 125-140). Mexico.
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral:¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.
- Romero-Díaz, C. H., Beleño Navarro, R., Ucros Campo, M., Echeverría González, A., & Lasprilla Fawcett, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual en Costa Rica*, 1-15.
- Sánchez Charpentier, O. (2009). Factores Intra y Extralaborales de los y las Trabajadoras de una Empresa Publica de Costa Rica. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*(17).
- Testa, J. R. (2013). *El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores*. Pereira: Universidad Católica de Pereira.
- Velandia Vargas, G. k., Zuñiga Martin, L., & Castro Martinez, J. A. (2016). Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la salud y el desempeño laboral en la institución Universitaria Politécnico Grancolombiano de Bogotá Colombia. En Varios, *Gestión del talento: Enfoques y Modelos* (págs. 522-536). Medellin: Cimed.

