

Determinación del posible vínculo entre las relaciones sociales en el trabajo y el riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Salsamentaría El Vergel

Presentado por:

Wendy Dayana Aguilar Max

Diego Alejandro Bastidas Sarmiento

John Editson Cruz Cuervo

Paola Andrea Sarmiento Cortes

UNIMINUTO UVD - Corporación Universitaria Minuto de Dios
Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Proyecto de Investigación

Bogotá – Colombia

2018

Resumen

Objetivos: El objetivo de esta investigación fue determinar la correlación entre riesgos psicosociales laborales y las relaciones sociales en el trabajo en los trabajadores de la Salsamentaría El Vergel, ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia.

Material y Métodos: Se empleó como herramienta de investigación la metodología cuantitativa, con un método correlacional, como fuente de información se empleó la población completa compuesta por 8 empleados. Instrumento: Para el procesamiento de los datos obtenidos de los cuestionarios se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, apoyado con visitas y diarios de campo. En cálculo de la relación entre variables se hizo en el programa IBM SPSS Statistics.

Resultados: Los resultados indican que todos los factores de riesgos psicosociales estudiados presentan asociaciones estadísticamente significativas con las relaciones sociales en el trabajo. Sin embargo, se halló que las relaciones sociales en el trabajo juegan un papel protector frente a la aparición de riesgo psicosocial. Las acciones encaminadas a disminuir los factores de riesgo psicosocial, deberían estar direccionadas a la disminución de la carga laboral e implementación de pausas activas, entre otros aspectos tales como incentivos en jornadas lúdicas y de bienestar.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, relaciones sociales, método correlacional, factores protectores.

Abstract

Objectives: The objective of this research was to determine the correlation between occupational psychosocial risks and social relations at workplace of the employees of the Company Salsamentaria El Vergel, located in Bogotá, Colombia.

Material and Methods: The quantitative methodology was used as a research tool with a correlational method, the entire population composed of 8 employees was used as the source of information. Instruments: To process the data obtained from the questionnaires it was applied the battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors, supported with visits and field journals. The calculation of the relationship between both variables was made in the software IBM SPSS Statistics program.

Results: The results indicates that all the psychosocial risk factors studied show statistically significant associations with social relationships at workplace. However, it was found that social relationships at work play a protective role against the appearance of psychosocial risk. The actions aimed at reducing the psychosocial risk factors, should be directed to the reduction of the work load and implementation of active breaks, among other aspects such as incentives in recreational and welfare days.

Keywords: Psychosocial risk factors, social relations, correlation method, protective factors.

Introducción

La presente investigación hace referencia a las relaciones sociales o intralaborales que tienen los trabajadores de la empresa el Vergel y si estos tienen influencia en el riesgo psicosocial, debido a que en la matriz de peligros se evidencia que se debe realizar intervención en el riesgo psicosocial puesto que es uno de los más altos

Para esta investigación organizacional se establece trabajar con el instrumento de la batería de riesgo psicosocial el cual mide diferentes factores como demandas de trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa, sin embargo nos centraremos en las relaciones sociales de los empleados y empleadores de la Salsamentaría para lo cual se aplicó dicho instrumento en donde se analizaran dichos resultados para poder concluir si efectivamente tiene relación este factor de riesgo con las relaciones de sus colaboradores

Teniendo en cuenta lo anterior nos basaremos en las teorías de los autores que se mencionaran en el trabajo, por otra parte, la muestra será el total de la población de la Salsamentaria El Vergel compuesta por 8 trabajadores, lo cual permitirá que esta investigación arroje un resultado cuantitativo y bajo a este se realicen las conclusiones pertinentes al trabajo.

Tabla de Contenido

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO, 6

1. Planteamiento del problema, 6
2. Objetivos, 9
 - 2.1. Objetivo general, 9
 - 2.2. Objetivos específicos, 9
3. Justificación, 10

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL, 11

1. Antecedentes, 11
2. Fundamentos teóricos, 13
3. Fundamentos legales, 21
4. Referente contextual, 23

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA Y PROCESO DE INVESTIGACIÓN, 24

1. Metodología ,25
2. Tipo de investigación 27
3. Proceso metodológico, 28
4. Hipótesis, 29
5. Identificación de variables, 30
6. Instrumento, 30
 - 6.1 Validez y confiabilidad del instrumento, 32
7. Técnicas de análisis de datos, 33

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, 34

1. Análisis de resultados, 34
2. Conclusiones, 9
3. Recomendaciones,11

Referencias, 12

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO

1. Planteamiento del problema

En la Salsamentaria El Vergel, se evidencia la falta de rutinas diarias por parte de los trabajadores en actividades relacionadas a la disminución de peligros existentes, reflejando una problemática dentro de organización ya que no se percibe voluntad ni autonomía en los trabajadores para llevar a cabo este tipo de actividades, además aún no se cuenta con un directriz por parte de la jefatura que promueva la proactividad y el entendimiento de las mismas. Las prácticas preventivas sólo se realizan cuando son impuestas, por ejemplo, las pausas activas, el orden en el sitio de trabajo, el uso de la dotación suministrada, la estricta ejecución de los protocolos implementados, la participación y seguimiento al comité de convivencia y al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo. Considerando lo anterior, es importante mencionar que según la ISO 45001 de 2018 la participación de los trabajadores es fundamental para tener un exitoso Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ya que funcionan con fuente de información para retroalimentar el sistema y por tal motivo es deber de la organización poner a disposición las estrategias y herramientas que animen a los empleados a participar en la práctica de medidas preventivas y acciones correctivas.

Por otro lado, se presume que existe cierta problemática a nivel de relacionamiento entre pares, al parecer porque las relaciones sociales en el trabajo no se desarrollan bajo una comunicación asertiva, lo cual probablemente haya sido la causa de algunos conflictos internos que ocasionalmente ocurren, esto según el testimonio de algunos de los empleados.

Por lo anterior, se presume que si no se ejerce control y seguimiento sobre dichos conflictos, estos pueden llegar a afectar el óptimo rendimiento de las labores del cargo mediante la aparición de ciertos factores como: la deserción laboral, el estrés, la falta de sentido de pertenencia, problemas con el clima laboral, ausencia de compañerismo, desmotivación, enfermedades asociadas al trabajo, entre otros.

Se evidencia que la problemática se da a nivel general por la falta de iniciativa por parte de los empleados para participar en actividades que impliquen trabajo en equipo; entendido este último como la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo, Alles (2015).

Así mismo, las relaciones sociales en el trabajo juegan un papel trascendental, en la medida que actualmente las estrategias de las organizaciones apuntan hacia un trabajo en equipo que acompañado de una buena cultura organizacional y una buena gestión, puede garantizar la consecución de una organización saludable, promotora de salud y bienestar en todos sus integrantes. Lo anterior, según lo concluido con la investigación realizado por Carrión, López y Gutiérrez (2015).

Los autores Becerra, D. & Guerrero, T. (2012). explican la importancia de lo explicado en este texto:

Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden infuir en la salud, en el rendimiento y el gusto por el trabajo.

Apoyando lo dicho por Prócel (2012), quien afirma que las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona, dado a que se ve integrada la vida personal y laboral de los colaboradores; a través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. Así mismo la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo y el aislamiento causando que los individuos generen consecuencias y actitudes negativas dentro de su entorno.

Adicionalmente, Montes (2016). Menciona que “Las relaciones interpersonales constituyen un papel crítico en una empresa. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la productividad, sí se pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal”.

Según Aparicio (s.f), para muchas personas el trabajo aporta sentido a sus vidas, aumenta su autoestima, sienten que su labor es útil a los demás y encuentran un reconocimiento social. A través del trabajo, también se vinculan con otras personas y tienen la oportunidad de hacer amigos. En algunos casos, supone una fuente de satisfacciones donde las personas encuentran cubiertas sus expectativas o deseos de prosperar y a través del cual logran independencia económica sin embargo, en otros muchos casos, es una fuente continua de insatisfacciones donde los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se encuentran ante un horario incompatible con la vida familiar, unas condiciones desfavorables o un trato hostil por compañeros o jefes. Es decir, una serie de aspectos o características que hace que las personas se sientan insatisfechas laboralmente.

Con base en lo anterior, los riesgos psicosociales en la problemática planteada son sumamente importantes, pues a partir de la experiencia que se tiene en el sitio de trabajo los empleados lograran poseer calidad de vida a nivel laboral o por el contrario estarán expuestos a riesgos que afectarán de forma significativa su rendimiento y bienestar, específicamente según EU- OSHA (2017), los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son: Cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto de acuerdo a lo explicado por EU- OSHA (2017).

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Identificar si existe relación entre las relaciones intralaborales en el trabajo y el riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa salsamentaría El Vergel.

2.2. Objetivos específicos

- Caracterizar a la población de empleados de la Salsamentaría El Vergel.
- Identificar los riesgos psicosociales en los empleados de la Salsamentaría El Vergel, aplicando la batería de riesgo psicosocial como instrumento de medición.

- Hallar la correlación entre las relaciones sociales en el trabajo y el riesgo psicosocial en los trabajadores de la Salsamentaría El Vergel.

3. Justificación

El desarrollo de la presente investigación se hace necesario, debido a que pese a la ausencia de gestión de SST en la Salsamentaria El Vergel, se presume que puedan existir conflictos dentro de la comunicación de los empleados en la Salsamentaría, este hecho podría hacer que su trabajo disminuya y sus procesos se atrasen, de esta manera es importante determinar si las relaciones intralaborales tienen incidencia sobre la aparición del riesgo psicosocial.

De acuerdo con la normatividad colombiana vigente, específicamente según la resolución 2646 de 2008, las empresas están obligadas a identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos sus trabajadores. Sin embargo, a pesar de ser de carácter obligatorio, se presume que la razón por la que ciertas empresas aún no tengan establecido un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, obedece a la falta de interés y/o desconocimiento por parte del equipo directivo de las organizaciones.

Adicionalmente, es importante mencionar que a diciembre de 2017 solo el 43,22% del total de la población con una ocupación en Colombia se encontraba afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales y que para el año 2001 esta proporción fue del 24,72%, Minsalud (2018). En el caso de la Salsamentaria El Vergel, los empleados se encuentran

afiliados a la Administradora de Riesgos Laborales SURA, pero a pesar de que la empresa ha solicitado previamente acompañamiento, la ARL no ha prestado la asesoría necesaria para diseñar e implementar el sistema de gestión de SST, razón por la cual a la fecha, la compañía aún no cuenta con sistema de gestión de SST.

Luego de construir la matriz de peligros de la Salsamentaría El Vergel según la metodología propuesta por la GTC 45 de 2012, se identificó que el peligro de origen psicosocial se debe priorizar debido a que se obtuvo una calificación de dos (II), la cual es considerada una calificación no aceptable y que además constituye un riesgo que puede generar accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Después de las consideraciones anteriores, es importante intervenir estos riesgos; el instrumento que permitirá evaluar dichos factores es la batería de riesgo psicosocial, permite valorar diferentes aspectos mentales y sociales que ocurren dentro de la compañía sin embargo el centro de este trabajo es las relaciones intralaborales y si estos tienen relación frente al riesgo psicosocial debido a que se han presentado casos de conflicto por parte de los empleados.

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

1. Antecedentes

Previo al desarrollo de esta investigación, se realizó una revisión de antecedentes con el fin de identificar aquellos estudios llevados a cabo en Colombia en materia de

relaciones laborales y su incidencia en los riesgos psicosociales, dichos hallazgos se presentan a continuación:

Por un lado, la ARL SURA elaboró un documento en el cual se propone la adopción de una metodología de mejora continua, basada en el ciclo PHVA, con el fin de facilitar la intervención y el control de los riesgos relacionados con las condiciones psicosociales en el ámbito laboral (Guerrero, 2008)

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

Adicionalmente, en una muestra conformada por 78 trabajadores pertenecientes a las áreas de producción y despacho de una organización del sector productivo de la ciudad de Cali, se realizó el diseño, la validación y la aplicación del Cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad por parte de los investigadores Fernández, Rentería, Tenjo y Uribe (2006), con el objeto de evaluar la incidencia de los factores de riesgo biopsicosociales.

Además, en la ciudad de Cali se realizó una investigación en el sector salud que consistió en un estudio descriptivo de los factores psicosociales intralaborales, a través de un diseño transversal aplicado en 156 trabajadores, donde se encontró que en este trabajo los jefes de área manifestaron un riesgo alto en el factor psicosocial, frente a las relaciones intralaborales se podría decir que estos factores son más influyentes en los jefes debido a su jerarquía en la compañía y así mismo sus responsabilidades e interacciones (Sarsosa, Charria & Arenas, 2014).

Por otra parte, según un estudio realizado en un hospital de Bogotá se aplicó la batería de riesgo psicosocial en donde los auxiliares de enfermería contaban con un contrato por temporalidad, su trabajo posee alto índice de responsabilidad debido a los pacientes bajo su cuidado, turnos extensos, que pueden afectarlos emocionalmente. También se ve evidenciado el factor intralaboral quien es importante dentro del trabajo, ya que se ve afectado de acuerdo a los resultados arrojados por la batería (Jiménez, Orozco & Caliz, 2017).

Finalmente, en la ciudad de Cartagena se llevó a cabo un estudio en una clínica privada en donde se aplicó el instrumento de medición y como resultado se obtuvo que dentro de sus dimensiones intralaborales, en esta entidad existe un riesgo bajo o despreciable, de hecho el 65% considera que su jefe es un buen líder, tiene una buena comunicación y posee alta orientación al servicio, de igual forma que sus pares son buenos compañeros lo que se traduce en buenas relaciones intralaborales (Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia, Rojas & Severiche, 2016).

2. Fundamentos teóricos

Las organizaciones como parte de su estructura y planes estratégicos cuentan con un área de talento humano encargado de velar por la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar de todo el personal que labora directa e indirectamente para la compañía; la seguridad y salud en el trabajo se centra en muchas ocasiones en reducir los accidentes de trabajo y ausentismo, dejando de lado la prevención de factores de riesgos como los es el psicosocial, ergonómico, físico, locativo, etc., los cuales si no son controlados afectan la

salud e integridad de los trabajadores y el equilibrio de la empresa impactando la dinámica laboral; reflejándose en renunciaciones de trabajadores competentes, rotación, incapacidades por enfermedad profesional, bajo rendimiento, suicidio e insatisfacción. Por lo anterior, el análisis de riesgos psicosociales tiene un impacto positivo sobre los trabajadores al servir como punto de partida para intervenir los factores de riesgo con el fin de poder convertirlos en factores protectores, estos últimos a su vez garantizan las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar de los trabajadores, esto según las consideraciones de la resolución 2646 de 2008.

Así mismo la necesidad de establecer relaciones con otras personas es uno de los más fuertes y constantes impulsos humanos. Es una característica básica, pues el hombre es un ser eminentemente social. Los empleados, si no tienen oportunidades de establecer contactos sociales en el servicio, tienden a hallar el trabajo desagradable, monótono y mecánico, lo que se puede reflejar en baja producción, elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida y reducción de los niveles de desempeño. La convivencia social y las experiencias compartidas con los colegas de trabajo se sitúan entre las fuentes más poderosas y significativas de satisfacción en el trabajo (Kinicki et al. 2003)

Existe gran diversidad de definiciones acerca del riesgo psicosocial en los lugares de trabajo. Según el Ministerio de la Protección Social colombiano (2008) los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a “los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones o experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (p. 19).

En este contexto, los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente laboral son numerosos y de diversa naturaleza, pues uno entre otros, factores físicos, de la organización, de sistemas de trabajo y la calidad de las relaciones humanas es decir, integran la interrelación dinámica entre el trabajo y el medioambiente, conjunto con las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal, todo mediante percepciones que pueden influir significativamente en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, 1984).

Por otra parte, el Comité Mixto de Organización Internacional del Trabajo (OIT), citado por Díaz (2011), define los factores de riesgo psicosocial como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influye en su salud, rendimiento y satisfacción (p. 81).

Una última definición en el marco propio de esta investigación, es la retomada por Gil (2009), para quien los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones presentes en toda situación laboral que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, la realización de la tarea, el contenido del puesto e incluso con el entorno laboral, y que tienen la capacidad de afectar el desarrollo y la salud de los trabajadores. Los factores psicosociales entonces pueden ser favorables, cuando aportan al desarrollo de la actividad laboral y favorecen la calidad de vida de las personas, las adecuadas relaciones de trabajo y la productividad; por el contrario, se convierten en fuentes de riesgo cuando tienen el potencial de causar daño psicológico, físico o social a los individuos y son fuentes directas que conducen al estrés ocupacional; años más tarde Gil (2016) reafirma su teoría

indicando que cuando se diseñan adecuadamente los factores psicosociales para el desarrollo de la actividad laboral, el desarrollo personal contribuye a la mejora de su calidad de vida.

Por otro lado, en cuanto a relaciones laborales se refiere y con base en lo explicado por Wiemann, (2011) existe el deseo por parte de los individuos a que las relaciones personales sean satisfactorias, ya sea en el ámbito amoroso, familiar, laboral, etc. Por ende indica que las relaciones interpersonales parten de comportamientos que tiene que ver con los procesos internos de conciencia de cada ser; para lo cual los individuos deben fortalecerse hábilmente en esta competencia que tiene que ver con el ser y su relación con la sociedad vista desde diferentes ámbitos. En este caso el estudio va a estar enfocado a investigar lo relacionado con las relaciones sociales en el área laboral.

Según Jerez, (2006) las relaciones interpersonales laborales refiere a aquellas que relaciones que se dan entre compañeros de trabajo y que por parte de la empresa deben ser mediadas y propositivas, siempre en pro de solucionar las situaciones de conflicto, el área de recursos humanos RRHH está encargada de prevenir, gestionar y solucionar; es necesario innovar, las empresas necesitan sistemas de comunicación abiertos, para lo cual se hace necesario disponer de capacitaciones, donde se entrene en competencias como empatía, respeto, deseo de superación y participación, lo anterior con el fin de evitar el desgaste laboral y afianzarán el compromiso de los trabajadores con sus obligaciones; la inclusión de la empresa como ente formador del trabajador constituye un arma eficaz para el desarrollo del entorno laboral sano para los trabajadores donde se motivará a formarse dentro de los valores corporativos fomentando el trabajo en equipo y correlación de metas con los compañeros de trabajo.

De acuerdo con Yañez, Arenas, & Ripoll (2010), las relaciones interpersonales en las compañías tiene una incidencia en el comportamiento de los trabajadores influyendo directamente en variables como salud mental, ausentismo y rotación; también determina que se hace necesario mantener un clima laboral idóneo puesto que se ha demostrado que en contextos de alta complejidad construir relaciones en los trabajadores, sin tener en cuenta los mismos es un alto desafío pues se hará más difícil la tarea de contribuir con la satisfacción de los trabajadores. Es importante recalcar que de acuerdo al autor las buenas relaciones laborales impactarán positivamente dentro de la satisfacción de los colaboradores en una compañía, siendo la satisfacción laboral un estado emocional positivo de acuerdo a la experiencia laboral de una persona y que lo motivará a mejorar en su ambiente de trabajo.

Por otra parte Salgado, Remeseiro & Iglesias (1996) explican que desde hace más de treinta años se viene investigando la satisfacción laboral con respecto a la relación con las relaciones labores y el clima de trabajo donde se identifica que se correlacionan positivamente con la satisfacción del individuo en todos sus ámbitos, dicho de otra de otra manera el impacto positivo que establece de una relación positiva en las relaciones laborales favorece al individuo en sus demás áreas y esto colaborará a una mejor calidad de vida.

Además, de acuerdo con Leiter, Nicholson, Patterson & Spence (2011), el Burnout es un síndrome laboral que se conoce por quemarse en el trabajo (síndrome que surge cuando la persona en contra de sus expectativas no logra los resultados esperados por más que se esfuerce), lo cual es una respuesta al resultado de factores emocionales e interpersonales que provocan estrés laboral. Estos autores refieren que este síndrome es la

consecuencia negativa para los efectos de la falta de capacitación en competencias que favorezcan al desarrollo de las relaciones interpersonales de los colaboradores, por tanto se demuestra la importancia de evaluar la calidad de satisfacción en el entorno laboral para evitar consecuencias negativas en los ámbitos de trabajo. La generación de impactos positivos, es decir la generación de efectos propicios en los lugares de trabajo es de gran importancia para ejecución de las labores orientadas al cumplimiento de metas dentro de las organizaciones y garantizar que la eficacia de los sistemas sean integrados es de vital importancia para todo tipo de empresa.

Explicado por la teoría de Abrajan, Contreras & Montoya, (2009). La perspectiva del trabajador es importante para mejorar todos los procesos productivos, donde la satisfacción laboral ocupa un lugar destacado en la organización, que de acuerdo a los autores se entiende como satisfacción laboral a la interacción entre el personal y las características del ambiente, donde las relaciones interpersonales son interpretadas como variables que se miden en las problemáticas de internas de los colaboradores, apoyo social y reciprocidad.

Según lo explicado por Saldaña, C., Ramírez, E., Anaya, A., & Baeza, M. (2014)

Todo aspecto de la concepción, organización y contexto social y ambiental gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores, manifestación de peligro que, para la salud del trabajador, tiene la interacción de la actividad del trabajador con su organización laboral y entorno social.

Los autores coinciden en interpretar las relaciones intralaborales como una variable que permite medir las problemáticas asociadas a los colaboradores al interior de una organización. Luego de que la Resolución 2646 de 2008 fuese publicada, en 2010 el

Ministerio de Protección Social estableció la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial para evaluar la correlación entre los factores intralaborales, extralaborales e individuales que determinan el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los trabajadores de una organización.

Según lo anterior se determina en esta investigación que el instrumento idóneo para determinar las relaciones sociales en el trabajo y el riesgo psicosocial, es la batería de riesgo psicosocial (2010) ya que es un instrumento desarrollado en Colombia y estandarizado con dicha población según lo explicado por Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011); por tanto se descartan otros instrumentos de investigación que explicados por los autores Schaufeli, W. B., & Salanova, M. L. (2002). Quienes se orientan más por la observación se identifica que en este estudio es necesario por el tipo de muestra y población efectuar un método que sea cuantificable y presente mayor confiabilidad.

Adicionalmente, el modelo con el cual fue diseñada dicha batería logra identificar los siguientes cuatro dominios a través de los cuales se identifican y valoran los factores riesgo psicosocial: 1) Las demandas del trabajo. 2) El control sobre el trabajo. 3) El liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo. 4) La recompensa por el trabajo. Los anteriores dominios del ámbito intralaboral a su vez están compuestos por las dimensiones que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 1. *Dominios y Dimensiones*

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: Minprotección, 2010

Una de las variables objeto del presente estudio está determinada por las relaciones sociales en el trabajo, la cual se considera como variable emergente a las condiciones intralaborales que fueron evaluadas durante la aplicación de la batería.

Por otra parte, dentro de la variable de los riesgos psicosociales se encuentran dos variables emergentes la primera es el factor protector que de acuerdo a la resolución 2646 de 2008 son los factores que permiten que el trabajador tenga un buen estado mental ya las relaciones intralaborales son buenas, las condiciones salariales, el salario emocional otro factor emergente son los factores de riesgo psicosocial por enfermedades laborales que pueda adquirir con el tiempo el trabajador.

3. Fundamentos legales

En Colombia, la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) es de obligatorio cumplimiento para las organizaciones según lo dispuesto en el capítulo 6 del Decreto Único Reglamentario 1072 del Sector Trabajo.

Además, según Lizarazo, Fajardo, Berrio & Quintana (2010):

En general, el estado colombiano ha hecho grandes esfuerzos por implementar estrategias a través de las disposiciones legales consignadas en el Sistema General de Riesgos Laborales para proteger proactivamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y a la vez prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores.

A continuación se mencionan las disposiciones legales que a lo largo del tiempo se han establecido en Colombia y que sirven como referente legal para el desarrollo de esta investigación:

Inicialmente, mediante el Decreto 614 de 1984 el Ministerio de Trabajo determinó las bases de organización y administración gubernamental y privada de la salud ocupacional en el país para la posterior constitución de un plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, a través de la Decisión 584 de 2004 la Comunidad Andina de la cual Colombia es país miembro, adoptó el instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Un año más tarde, con la Resolución 957 de 2005 esta misma comunidad aprobó el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, con la Ley 1010 de 2006 el Congreso de la República sancionó las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Dos años más tarde, a través de la Resolución 2646 de 2008, el Ministerio de Protección Social definió las responsabilidades para la identificación 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.

Además, mediante el Decreto 1477 de 2014 se expidió la Tabla de Enfermedades Laborales aplicable para Colombia. Este mismo año mediante la adopción de la Ley 1016 de 2014, el Congreso de la República estableció que las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Además de los anteriormente mencionados, encontramos el decreto 1072 de 2015, donde dentro de los objetivos del Ministerio del Trabajo encontramos la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

Por otro lado, con la implementación de la Resolución 1111 del 2017, se reglamentaron los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo para proveedores y contratantes.

4. Referente contextual

El lugar donde se desarrolla la investigación es en la ciudad de Bogotá, barrio Bosa Piamonte, empresa salsamentaría El Vergel. Esta es una empresa familiar la cual ofrece alimentos e insumos alimenticios, tanto para panaderías como para lugares formales e informales de comidas rápidas; está ubicada al sur de la ciudad en la zona comercial del sector de Bosa Piamonte, rodeada de restaurantes, fruterías, panaderías y almacenes.

Dentro de sus servicios se encuentra el apoyo y servicio de domicilios en toda la localidad, lo cual aumenta el número de clientes que posee la empresa, así mismo tiene un espacio diseñado para preparación de comidas rápidas dentro del mismo establecimiento. Su servicio es regular por lo cual está abierto los 365 días del año, con una jornada continua de 8:00 am. a 9:00 pm. Para la atención y servicio el establecimiento cuenta con ocho (8) colaboradores, los cuales están distribuidos de la siguiente manera 5 personas en el área de atención al cliente y 3 en el área de domicilios.

Es importante mencionar que todos los colaboradores viven en la zona donde está ubicada la compañía, lo anterior con el fin que los desplazamientos de los

colaboradores no supere los 30 minutos caminando, dada a que la distancia no supera los 2 km hasta el lugar de trabajo y así poder contribuir a mejorar su calidad de vida; con respecto a la caracterización de la población, se evidencia que el 80% del personal de servicio al cliente son mujeres, es decir en total 4 mujeres con edades entre los 23 y 37 años, el 20 % restante corresponde a un hombre de 51 años de edad y el personal de domicilios corresponde al el 100% de población masculina, indicando que son 3 hombres en rangos de edad de los 19 a 35 años.

La empresa salsamentaría El Vergel no posee un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, bajo ninguna de las normas. Ello se debe a que se trata de una empresa familiar y se desconocen muchas de las normatividades necesarias para este tipo de entidad.

Pese a la importancia de tener un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como lo estipula la norma ISO 45001, la empresa salsamentaría El Vergel se ha centrado exclusivamente en la productividad, dejando de lado aspectos de corte administrativo de mucha relevancia, como este. Por ello el presente estudio reviste de gran importancia, en tanto que constituye un acercamiento a la concientización de la responsabilidad que tiene la empresa en aspectos como la salud y la seguridad de sus trabajadores.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA Y PROCESO DE INVESTIGACIÓN

1. Metodología

La metodología de la investigación es aquella que permite evidenciar el proceso que se lleva a cabo para realizar dicha investigación, según Bernal (2016) de acuerdo a lo explicado por Bonilla y Rodríguez (2005) el método científico es entendido como el conjunto de reglas y normas para el estudio y solución de problemas del área investigativa. Generalmente referirse a la metodología es explicar el conjunto de aspectos operativos indispensables en la realización de un estudio, Cerda (2000). Es importante señalar que para cada investigación existe un método investigativo, de acuerdo al objeto de estudio y la problemática existente, el autor explica que dentro de los métodos más destacados y reconocidos en el medio académico se encuentra dos tipos de metodologías, cuantitativas y cualitativas las cuales permiten desarrollar investigaciones científicas, Bernal (2016).

Considerando las características propias de esta investigación, se eligió como herramienta de investigación la metodología cuantitativa, caracterizada por un enfoque positivista, en el cual se indica a su constitución de su esencia en el modelo matemático y que permite medir de una manera numérica para dar respuestas a fenómenos y causas evidenciadas en las hipótesis, así mismo se da respuesta a la prevención y al control de los fenómenos esto debe ser verificable de acuerdo a los hechos lógicos (Arias, 2012).

Además, para determinar si existe suficiente relación entre las variables que serán objeto de esta investigación, previamente se hará una revisión que permita identificar aquellos estudios llevados a cabo en Colombia relacionados con las relaciones laborales y su incidencia en la aparición del riesgo psicosocial. En caso de que esta revisión de antecedentes arroje como resultado que efectivamente en otras empresas se ha hallado

relación entre estas dos variables, se continuará con el desarrollo de la investigación que como paso siguiente tendrá el acercamiento de los investigadores con la jefatura de la empresa y los demás trabajadores.

Posteriormente se empleará una herramienta de recolección de información con fines netamente académicos, que para este caso será la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial aplicable para Colombia establecida por el ministerio de protección social a través de la resolución 2646 del 2008. Esta herramienta consta de una serie de instrumentos que pueden ser aplicados de manera parcial e independiente, para esta investigación se emplearán parte de estos, los cuales constituyen la aplicación de cuestionarios para medir el estado de la dimensión intralaboral y el estrés asociado al trabajo.

Es importante mencionar que durante el desarrollo de la investigación también se tiene contemplado registrar algunos diarios de campo con las observaciones realizadas por los investigadores directamente en sitio. Luego, se hará un procesamiento de los datos obtenidos por medio del instrumento como lo sugiere el manual de la batería para poder realizar el análisis de estos resultados.

Posteriormente, en este punto de la investigación se hará un cruce de la información obtenida en la revisión de antecedentes, en los diarios de campo previos a la aplicación de los instrumentos, en los resultados obtenidos con los instrumentos y en el diario de campo y observaciones registrados posterior a la aplicación del instrumento; toda esta información se contrastará para garantizar una correcta triangulación de la información que permita posteriormente a los investigadores, elaborar las conclusiones de la investigación y proponer las recomendaciones para la compañía.

2. Tipo de investigación

Se considera que existen diferentes tipos de investigación para el desarrollo de la ciencia, luego de revisar las principales características de cada una de ellos, se determina que el tipo de investigación que se va a realizar es la investigación correlacional con el enfoque según Salkind (1998, citado por Bernal, 2016):

La investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro. La investigación correlacional tiene como principales fuentes de información las bases de datos.

El tipo de investigación correlacional tiene como propósito evidenciar la relación entre dos o más variables que se presenten dentro de un trabajo científico; es decir que estas permiten sustentar las hipótesis y analizar el por qué se relacionan de una manera positiva o negativa de esta manera podemos identificar si las relaciones sociales en el trabajo actúan como un factor de riesgo o un factor protector sobre los empleados de la salsamentaría, según Arias (2012).

Tenido en cuenta lo anterior y además, considerando que el desarrollo de la presente investigación parte de una hipótesis causal, es decir, una hipótesis que plantea relación entre efectos y causas, se emplearán dos tipos de variables: variables dependientes e independientes. Según Bernal (2016), se denomina variable independiente a todo aquel aspecto, hecho o situación que se considera la causa de la relación entre variables y por otro

lado, se considera variable dependiente al resultado o efecto producido por la acción de la variable dependiente.

Con base en las anteriores definiciones, se procede a identificar las dos variables principales que se estudiaron en esta investigación, partiendo como se mencionó anteriormente, de una hipótesis causal, es decir que se presume que las relaciones sociales en el trabajo es la variable independiente ya que su desempeño puede causar un impacto positivo o negativo en la aparición del riesgo psicosocial de origen intralaboral. En otras palabras, con el desarrollo de esta investigación se busca hallar la correlación entre las relaciones sociales en el trabajo como variable independiente y los riesgos psicosociales como variable dependiente dentro del contexto laboral que tiene lugar en la Salsamentaría El Vergel.

3. Proceso metodológico

Se tomarán referentes teóricos para abordar la problemática de la compañía para identificar la correlación entre las relaciones sociales en el trabajo y el riesgo psicosocial en los empleados de la Salsamentaria, el primer paso es identificar la población que se desea medir e identificar las variables y se contextualizan por medio de una investigación correlacional se tomará como instrumento la batería de riesgo psicosocial con el fin de identificar los riesgos existentes con respecto a las variables de investigación, de igual manera la relación con la hipótesis.

Según lo anterior el primer paso es identificar la población, la cual es en la empresa el vergel, contemplando a sus ocho trabajadores de las áreas servicio al cliente y domicilios, los cuales están vinculados directamente con la compañía ya que estos son los que están

expuestos a los riesgos psicosociales y quienes han presentado inconvenientes intralaborales en la empresa.

El segundo paso es identificar las variables más relevantes para investigación son el riesgo psicosocial y las relaciones sociales en el trabajo las cuales permitirán validar si tienen relación como riesgo o como factor protector, para lo cual en el tercer paso se va aplicar la batería de riesgo psicosocial que consiste en un cuestionario con 185 preguntas el cual se deberá diligenciar a lápiz cada uno de los empleados; una vez se tengan estos documentos diligenciados se llegara al cuarto paso en el cual se tabularán la información, y finalmente en el quinto paso se sacarán los resultados, los cuales permitirán, llegar a un realizar un análisis frente al riesgo psicosocial y a las relaciones sociales.

4. Hipótesis

Una vez realizada la revisión de antecedentes fue posible identificar aquellas investigaciones desarrolladas en Colombia en las que se ha abordado el tema de las relaciones sociales laborales y su incidencia en los riesgos psicosociales, como fundamento para el desarrollo de la presente investigación se partirá de la siguiente hipótesis causal:

En el ámbito laboral existe una serie de características propias del trabajo y de la organización que inciden en el estado de salud de los trabajadores y que determinan su bienestar; estas características se denominan condiciones intralaborales y están directamente relacionadas con el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos

los trabajadores, para poder comprobar esta relación, en Colombia se han desarrollado diferentes investigaciones en las que se empleó como instrumento de medida la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

De este modo, se busca encontrar si existe correlación entre las dos variables anteriormente mencionadas, así como medir el efecto que posee tanto las relaciones sociales en el trabajo como los riesgos psicosociales encontrados en la salsamentaría El Vergel.

5. Identificación de variables

Para facilitar la investigación se definirán las variables dependientes e independientes las cuales serán objeto de estudio en la presente investigación, es oportuno mencionar que la variable independiente es un fenómeno que se puede manipular, la variable dependiente es el resultado del fenómeno el cual no podemos modificar como investigadores de este trabajo académico citado por Bernal (2016):

De acuerdo a lo anterior se define como variable independiente relaciones intralaborales y como variable dependiente los factores de riesgo psicosocial, los cuales se presenta en la Salsamentaria El Vergel. Esto permitirá que se pueda evidenciar si ambas tienen correlación frente a riesgos psicosociales y las relaciones sociales en el trabajo

6. Instrumento

Para el desarrollo de esta investigación se empleó como instrumento de recolección de información la batería de instrumentos para la evaluación de factores de

riesgo psicosocial, la cual fue diseñada y publicada en 2010 por el Ministerio de la Protección Social, la Pontificia Universidad Javeriana y el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales; con el fin de identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y determinar su nivel de riesgo. Todo lo anterior dirigido a trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.

Esta batería está respaldada por la Resolución 2646 de 2008 en 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. Para facilitar la concepción de este instrumento de medición, a continuación en la Tabla 2 se presenta la ficha técnica correspondiente:

Tabla 2 Ficha técnica de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Fuente: Minprotección, 2010

6.1 Validez y confiabilidad del instrumento

De acuerdo con el manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la batería fue sometida a validación y revalidación a lo largo de sus diferentes versiones para lo cual sus autores realizaron análisis estadísticos y psicométricos que permitieron corroborar la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Validez: La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: Por un lado se realizó un análisis factorial con el método de factores principales y rotación oblicua promax, este último permite que los factores estén

correlacionados y es apropiado para conjuntos de datos grandes. Por otro lado, se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre las puntuaciones de las dimensiones, los dominios y los puntajes totales de los cuestionarios, con el cálculo de estos coeficientes es posible medir la asociación o interdependencia entre dos variables aleatorias.

Confiabilidad: La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach donde los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento.

7. Técnicas de análisis de datos

Teniendo en cuenta que el objeto de la presente investigación es determinar si existe relación entre las 2 variables (relaciones sociales en el trabajo y riesgo psicosocial), se aplicará el método de procesamiento estadístico de coeficientes de correlación como técnica de análisis de datos. Este cálculo se hará entre las puntuaciones obtenidas para la dimensión de las relaciones sociales en el trabajo y el total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Para conocer los valores de las variables es necesario realizar un proceso de medición de las mismas. Mientras que algunas variables son relativamente sencillas de medir, otras se comportan con cierto grado de subjetividad que hace difícil su medición (Fernández & Díaz, 2011).

Según Los métodos de correlación de Pearson y la información derivadas de análisis matriciales Spearman son técnicas bivariadas que se emplean con propiedades del álgebra lineal, que permiten en el campo multivariado, en situaciones donde el establecer similitudes o disimilitudes entre las variables e individuos representados en dimensiones de menor valor, generalmente en planos o cubos para esclarecer la variabilidad conjunta expresada en factores ortogonales que permiten tipificar lo que sucede con los datos.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Análisis de resultados

Descripción sociodemográfica: Del total de trabajadores de la Salsamentaría El Vergel, el 50% son hombres y el otro 50% son mujeres, así mismo, respecto al estado civil, se encuentra que, de los 8 trabajadores, 6 son solteros, mientras que de los otros dos, uno es casado y el otro vive en unión libre; por otra parte, sobre la escolaridad es posible afirmar que todos tiene algún nivel de escolaridad, el 25% afirma no haber culminado el bachillerato, el 50% cursaron bachillerato completo y el 25% restante cuentan con formación superior, de las dos personas que representan este último porcentaje, uno estudió una carrera profesional sin terminar y otro culminó una carrera militar. En cuanto a la conformación del hogar de los trabajadores de la compañía, 7 de los 8 trabajadores, viven

en arriendo y 1 en casa propia, del mismo modo, 5 de ellos tienen personas a su cargo, mientras que los tres restantes, no.

Cuestionario Intralaboral forma A: A continuación, en la (Tabla 3) se describen las dimensiones evaluadas en la forma A, que presentan riesgo medio, riesgo bajo y sin riesgo:

Tabla 3 Dimensiones Forma A, con riesgo medio, bajo y sin riesgo

DIMENSION – FORMA A	RESULTADOS
Características de liderazgo	50% sin riesgo – 50% riesgo bajo
Relaciones sociales en el trabajo	50% sin riesgo – 50% riesgo medio
Retroalimentación del desempeño	100% sin riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	50% sin riesgo – 50% riesgo medio
Claridad del rol	50% sin riesgo – 50% riesgo medio
Capacitación	100% riesgo bajo
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	100% sin riesgo
Control sobre el trabajo	50% sin riesgo – 50% riesgo medio
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	50% riesgo bajo – 50% riesgo medio
Demandas cuantitativas	50% sin riesgo – 50% riesgo medio
Demandas de carga mental	100% riesgo medio
Recompensas derivadas de la pertinencia a la	50% sin riesgo – 50% riesgo bajo

organización y del trabajo que se realiza	
Reconocimiento y compensación	50% riesgo bajo – 50% riesgo medio
Recompensas	50% sin riesgo – 50% riesgo medio

Fuente: Elaboración propia, basada en los resultados de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

A continuación, en la Tabla 4 se describen los factores que presentaron un 50% de riesgo bajo, medio o sin riesgo, acompañado de 50% de riesgo alto:

Tabla 4. Dimensiones Forma A, con un 50% riesgo alto.

DIMENSION – FORMA A	RESULTADOS
Relación con los colaboradores	50% riesgo medio – 50% riesgo alto
Participación y manejo del cambio	50% sin riesgo – 50% riesgo alto
Control y autonomía sobre el trabajo	50% sin riesgo – 50% riesgo alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50% sin riesgo – 50% riesgo alto
Consistencia del rol	50% sin riesgo – 50% riesgo alto

Fuente: Elaboración propia, basada en los resultados de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

En la misma línea, se relacionan a continuación en las figuras 1 a la 4, los resultados de las dimensiones del cuestionario intralaboral forma A que tuvieron niveles de riesgo alto o muy alto y sobre los cuales se hace necesario realizar una intervención inmediata:

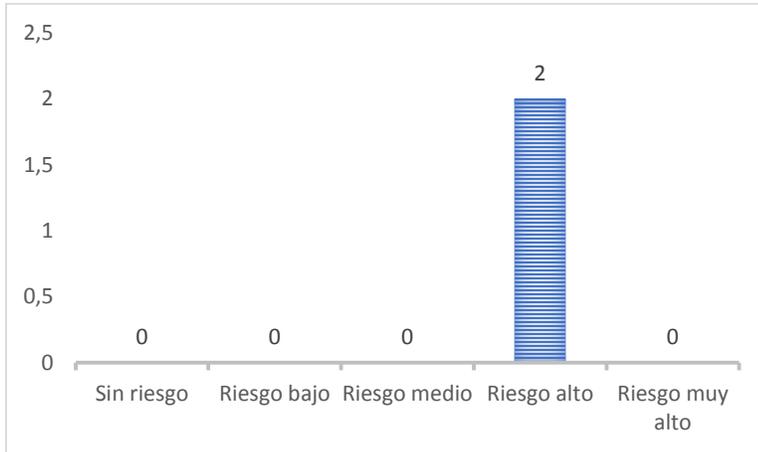


Figura 1 *Dimensión demandas emocionales (cuestionario forma A)*

Fuente: Elaboración propia

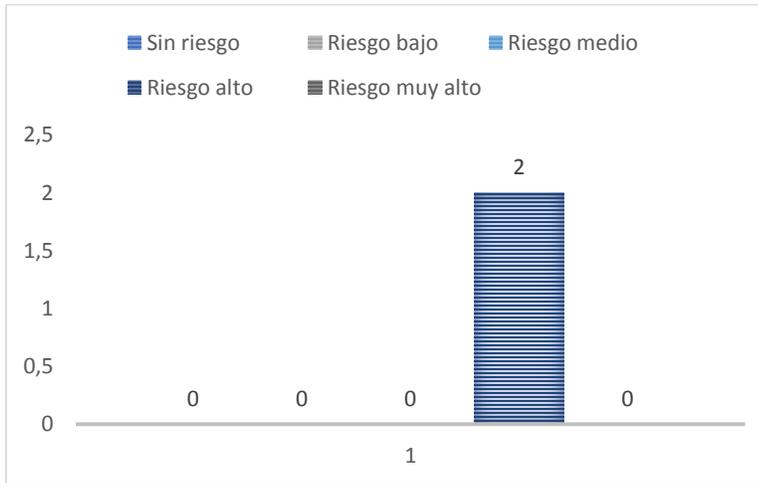


Figura 2. *Dimensión exigencias de responsabilidad del cargo (cuestionario forma A)*

Fuente: Elaboración propia

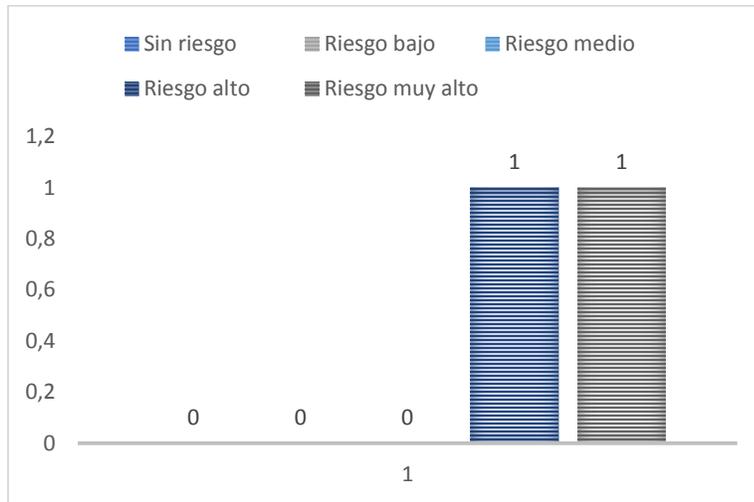


Figura 3. Dimensión demandas de la jornada de trabajo (cuestionario forma A)

Fuente: Elaboración propia

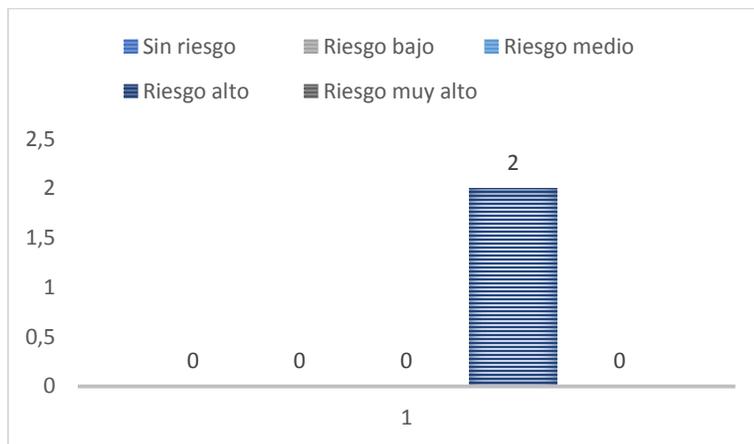


Figura 4. Dimensión demandas del trabajo (cuestionario forma A)

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario Intralaboral forma B: En la tabla 5 se exponen los resultados obtenidos para cada dimensión, del análisis del cuestionario forma B:

Tabla 5. Resultados por dimensión – Forma B

DIMENSIÓN	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
-----------	------------	-------------	--------------	-------------	-----------------

Características del liderazgo	50%		33%	17%	
Relaciones sociales en el trabajo	17%	33%	50%		
Retroalimentación del desempeño	33%	17%	50%		
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	50%		50%		
Claridad de rol	33%		17%	17%	33%
Capacitación	33%	17%		17%	33%
Participación y manejo del cambio	50%	17%	17%		17%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	67%		17%		17%
Control y autonomía sobre el trabajo	50%	33%			17%
Control sobre el trabajo	50%	17%			33%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	50%	33%	17%		
Demandas emocionales	17%	50%	17%		17%
Demandas cuantitativas	67%	33%			
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	50%	33%		17%	
Demandas de carga mental		50%			50%
Demandas de la jornada de trabajo	17%	50%	17%		17%
Demandas del trabajo	17%	33%	33%		17%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	67%	17%		17%	
Reconocimiento y compensación	83%			17%	
Recompensas	63%				17%

Fuente: Elaboración propia.

Cabe resaltar que el objetivo de la investigación es la correlación entre el riesgo psicosocial y las relaciones sociales en el trabajo, por lo tanto, a continuación, se relacionan los resultados respectivos a la dimensión Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño):

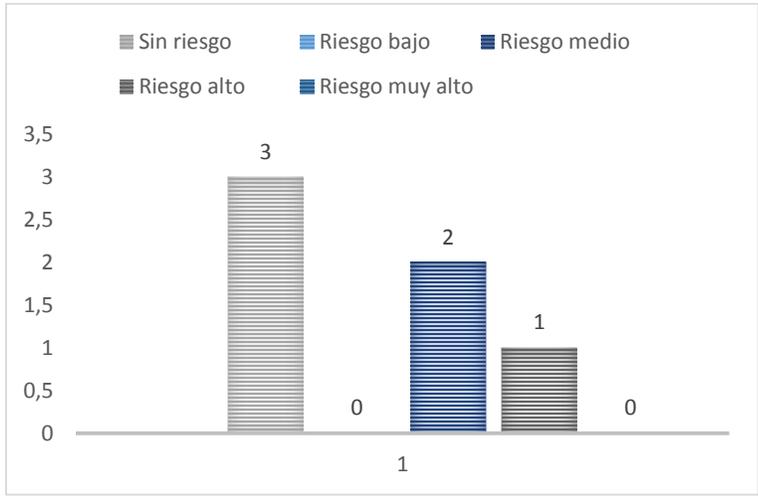


Figura 5. Dimensión características de liderazgo (cuestionario forma B)

Fuente: Elaboración propia

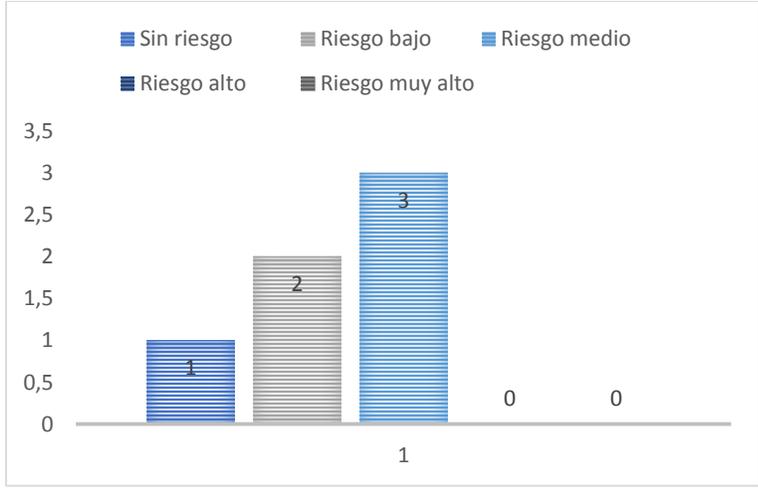


Figura 6. Dimensión relaciones sociales en el trabajo (cuestionario forma B)

Fuente: Elaboración propia

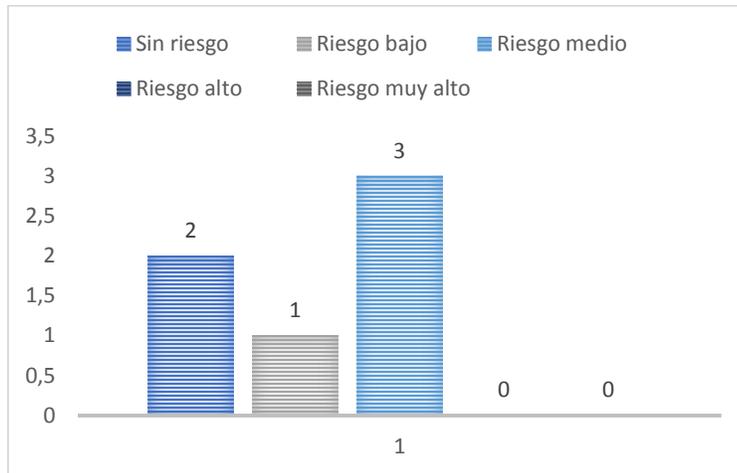


Figura 7. *Dimensión retroalimentación de desempeño (cuestionario forma B)*
Fuente: Elaboración propia.

Calculo de coeficiente de correlación: Para calcular la relación entre las dos variables objeto de esta investigación, mediante el uso del software estadístico SPSS se calculó el coeficiente de correlación, este cálculo se realizó entre las puntuaciones obtenidas para la dimensión de las relaciones sociales en el trabajo y el total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Se asignó un valor numérico entre 1 y 5 a las opciones de respuesta de los cuestionarios de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 6. *Asignación de valor numérico para las opciones de respuesta de cuestionarios A y B.*

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Una vez realizada esta asignación de valores, se procede a ingresarlos al software SPSS que permite calcular el coeficiente de correlación entre las dos variables analizadas (relaciones sociales en el trabajo y riesgo psicosocial), de acuerdo con la Resolución 2646

de 2008 se establecen los factores de riesgo psicosocial, los cuales comprenden aspectos extralaborales, intralaborales y las condiciones del individuo. De este análisis se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 7. *Datos Agrupados*

RESPUESTA	PERSONAS								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	25	29	31	46	52	41	29	22	275
2	20	31	13	7	3	17	21	9	121
3	32	25	17	20	7	27	29	11	168
4	22	36	20	3	8	25	33	6	153
5	73	50	66	71	77	37	35	99	508

Tabla 8. *Riesgo psicosocial (x)*

RESPUESTA	PERSONAS								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	0	1	1	1	1	1	0	7
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	2	3	0	0	2	3	0	10
4	9	8	3	0	0	6	5	0	31
5	4	4	5	11	11	3	3	12	53

Tabla 9. *Relaciones intralaborales (y)*

	x	y	$x - \underline{x}$	$y - \underline{y}$	$(x - \underline{x})^2$	$(y - \underline{y})^2$	xy
1	275	7	275	7	75625	49	1925
2	121	0	121	0	14641	0	0
3	168	10	168	10	28224	100	1680
4	153	31	153	31	23409	961	4743
5	508	53	508	53	258064	2809	26924
Totales					399963	3919	35272

$$r = \frac{35272}{\sqrt{(399963)(3919)}} = 0.89$$

Dónde:

r: coeficiente de correlación

r = 0 la correlación es nula

r = 1 existe correlación

Tabla 10. *Datos no agrupados*

x	y	$x - \underline{x}$	$y - \underline{y}$	$(x - \underline{x})^2$	$(y - \underline{y})^2$	xy
25	2	-5,63	-0,53	31,64	0,28	2,95
20	0	-10,63	-2,53	112,89	6,38	26,83
32	0	1,38	-2,53	1,89	6,38	-3,47
22	9	-8,63	6,48	74,39	41,93	-55,85
73	4	42,38	1,48	1795,64	2,18	62,50
29	0	-1,63	-2,53	2,64	6,38	4,10
31	0	0,38	-2,53	0,14	6,38	-0,95
25	2	-5,63	-0,53	31,64	0,28	2,95
36	8	5,38	5,48	28,89	29,98	29,43
50	4	19,38	1,48	375,39	2,18	28,58
31	1	0,38	-1,53	0,14	2,33	-0,57

13	0	-17,63	-2,53	310,64	6,38	44,50
17	3	-13,63	0,48	185,64	0,23	-6,47
20	3	-10,63	0,48	112,89	0,23	-5,05
66	5	35,38	2,48	1251,39	6,13	87,55
46	1	15,38	-1,53	236,39	2,33	-23,45
7	0	-23,63	-2,53	558,14	6,38	59,65
20	0	-10,63	-2,53	112,89	6,38	26,83
3	0	-27,63	-2,53	763,14	6,38	69,75
71	11	40,38	8,48	1630,14	71,83	342,18
52	1	21,38	-1,53	456,89	2,33	-32,60
3	0	-27,63	-2,53	763,14	6,38	69,75
7	0	-23,63	-2,53	558,14	6,38	59,65
8	0	-22,63	-2,53	511,89	6,38	57,13
77	11	46,38	8,48	2150,64	71,83	393,03
41	1	10,38	-1,53	107,64	2,33	-15,82
17	0	-13,63	-2,53	185,64	6,38	34,40
27	2	-3,63	-0,53	13,14	0,28	1,90
25	6	-5,63	3,48	31,64	12,08	-19,55
37	3	6,38	0,48	40,64	0,23	3,03
29	1	-1,63	-1,53	2,64	2,33	2,48
21	0	-9,63	-2,53	92,64	6,38	24,30
29	3	-1,63	0,48	2,64	0,23	-0,77
33	5	2,38	2,48	5,64	6,13	5,88
35	3	4,38	0,48	19,14	0,23	2,08
22	0	-8,63	-2,53	74,39	6,38	21,78
9	0	-21,63	-2,53	467,64	6,38	54,60
11	0	-19,63	-2,53	385,14	6,38	49,55
6	0	-24,63	-2,53	606,39	6,38	62,18
99	12	68,38	9,48	4675,14	89,78	647,85
Totales				18767,38	455,98	2112,88

$$r = \frac{2112,88}{\sqrt{(18767,38)(455,98)}} = 0,72$$

Donde:

r: coeficiente de correlación

$r = 0$ la correlación es nula,

$r = 1$ existe correlación

Según la Universidad Nacional Autónoma de México (2007), El Coeficiente de correlación, se obtiene elevando al cuadrado a r, y se interpreta como proporción o porcentaje de variación de la variable dependiente que se explica por la variación en la variable independiente. Un coeficiente de correlación se dice que es significativo si se puede afirmar, con una cierta probabilidad, que es diferente de cero.

Teniendo en cuenta lo anterior El valor 0.72 está bastante cercano a 1.00, por lo que se concluye que la relación es fuerte.

La significancia estadística de un coeficiente debe tenerse en cuenta conjuntamente con la relevancia clínica del fenómeno que se estudia, ya que coeficientes de 0.5 a 0.7 tienden a ser significativos en muestras pequeñas. (Santander M., Ruiz V. 2004)

En cuanto a los factores que se relacionan en el cuestionario intralaboral forma A, los resultados arrojados permiten decir que la mayoría de las dimensiones presentan riesgo bajo o no existe riesgo. Por consiguiente, no se consideran determinantes a la hora de proponer medidas de intervención; al mismo tiempo, un pequeño porcentaje de las dimensiones evaluadas en esta forma, muestran riesgo medio, a estas, es preciso tenerla en cuenta al momento de planear estrategias de carácter preventivo, puesto que, de no atenderlas, podrían convertirse en factores de riesgo mayor; puesto que las relaciones interpersonales tiene una incidencia alta en el comportamiento de los trabajadores, lo que

influye directamente en la salud mental de los trabajadores, así como en el ausentismo. Mantener un clima laboral idóneo por parte de la empresa es de vital importancia para contribuir con la satisfacción de los trabajadores (Yañez, Arenas, & Ripoll (2010).

Por otra parte, varias dimensiones presentaron un 50% de riesgo bajo, medio o sin riesgo, acompañado de 50% de riesgo alto, estas, pese a que aparentemente, no requieren una intervención inmediata, es muy importante contemplarlas dentro de los programas de atención a factores de riesgo psicosocial, pues presentan un condicionamiento en el desempeño laboral de los empleados de la compañía, puesto que los factores de riesgo psicosocial están directamente relacionados con la manera en la que los colaboradores ejecutan sus funciones al interior de la organización Gil (2009), ello hace que este aspecto sea de gran importancia para la empresa.

Los cuatro factores expuestos en las (figuras 1, 2, 3 y 4), reflejan un alto índice de carga laboral, en cuanto a las exigencias del cargo, la jornada laboral y la demanda de trabajo, así mismo, estos factores influyen directamente en la demanda emocional de los trabajadores. Es posible argumentar en este punto, que las acciones encaminadas a disminuir estos factores de riesgo psicosocial, deberían estar encaminados a la disminución de la carga laboral e implementación de pausas activas.

Si bien, los resultados de la forma B reflejan algunos factores con riesgo alto y muy alto, muchos de estos corresponden a un porcentaje minoritario (17% equivalente a un trabajador), por lo cual las medidas de intervención para el manejo y control del riesgo psicosocial en la empresa, según los hallazgos de la forma B, deben centrarse en aquellos con un porcentaje de 33% en riesgo muy alto (claridad del rol, capacitación y control sobre el trabajo) y 50% en riesgo alto (demandas de carga mental), por su significancia con

respecto al número total de empleados.

Por consiguiente, es posible argumentar respecto al vínculo entre las relaciones sociales en el trabajo y el riesgo psicosocial en los empleados de la Salsamentaría El Vergel, que según los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios A y B de la batería de riesgo psicosocial, estos no arrojaron niveles de riesgo significativo para la dimensión de las relaciones sociales en el trabajo, por el contrario luego de aplicar el procedimiento de semaforización de los resultados, se obtuvo una valoración de factor de riesgo protector con un tiempo de acción a largo plazo.

Según lo anterior, como resultado de esta investigación se puede afirmar que para los empleados de la Salsamentaría El Vergel, las relaciones sociales en el trabajo representan un factor muy importante para el manejo y control de factores de riesgo psicosocial, puesto que representan un elemento protector, es decir que actualmente las relaciones intralaborales contribuyen para que el trabajador refleje condiciones de riesgo mínimas y controlables, lo que corrobora lo expresado por Wiemann, (2011), según el cual los colaboradores de una empresa siempre están en la búsqueda de relaciones personales satisfactorias, tanto en el ámbito amoroso y familiar, como en el laboral.

El buen entendimiento, relacionamiento y comunicación entre pares, es un influyente a que se perciba un apoyo adicional, es decir las relaciones que se sostienen al interior de la organización son percibidas más allá de una relación laboral a una relación social vista en términos de amistad y red de apoyo; esto se ve reflejado también en las observaciones obtenidas de las visitas de campo, donde se percibe un trato familiar y de confianza mutua entre empleados, al igual que con el empleador. Estos hallazgos permiten argumentar la importancia de fijar los programas de intervención en riesgo psicosocial,

teniendo en cuenta el factor relacional entre compañeros de trabajo, para que, a través del fortalecimiento de estos vínculos, sea más efectivo el manejo de factores de riesgo.

2. Conclusiones

Los aspectos psicosociales de los colaboradores de una empresa permiten evidenciar los índices de carga laboral, en cuanto a las exigencias del cargo, la jornada laboral y la demanda de trabajo; aspectos que son de gran importancia en la demanda emocional de los trabajadores.

- Las acciones encaminadas a disminuir los factores de riesgo psicosocial deberían estar proyectadas a la disminución de la carga laboral e implementación de pausas activas, entre otros aspectos tales como incentivos en jornadas lúdicas y de bienestar.
- Existe una correlación relevante entre las relaciones sociales en el trabajo y el riesgo psicosocial en los trabajadores de la Salsamentaría El Vergel, el resultado arrojado por la prueba es que las relaciones sociales en el trabajo son un elemento protector.
- Se concluye que la relación es fuerte, dado que el valor 0.72 está bastante cercano a 1.00, esto quiere decir que si existe una correlación entre las dos variables expuestas.
- Se caracterizó la población donde el total de trabajadores de la Salsamentaría El Vergel, el 50% son hombres y el otro 50% son mujeres, así mismo, respecto al estado civil, se encuentra que, de los 8 trabajadores, 6 son solteros, mientras que de

los otros dos, uno es casado y el otro vive en unión libre; por otra parte, sobre la escolaridad es posible afirmar que todos tienen algún nivel de escolaridad, el 25% afirma no haber culminado el bachillerato, el 50% cursaron bachillerato completo y el 25% restante cuentan con formación superior, de las dos personas que representan este último porcentaje, uno estudió una carrera profesional sin terminar y otro culminó una carrera militar. En cuanto a la conformación del hogar de los trabajadores de la compañía, 7 de los 8 trabajadores, viven en arriendo y 1 en casa propia, del mismo modo, 5 de ellos tienen personas a su cargo, mientras que los tres restantes, no.

- Según, Martínez O., Rosa M., Tuya P., Leonel C, Martínez O., Mercedes, Pérez A., Alberto, & Cánovas, Ana M. (2009). La utilidad de la prueba de coeficiente de correlación de rangos de Spearman en el campo de la salud aporta una respuesta cuantificable a la relación que en momentos determinados pueda existir entre dos variables, siendo esta un punto de partida para pronósticos y predicciones en problemas prácticos de salud.
- Las relaciones intralaborales contribuyen para que el trabajador refleje condiciones de riesgo mínimas y controlables, donde el buen entendimiento, las relaciones interpersonales y la comunicación entre pares influyen significativamente en este aspecto.
- La percepción de apoyo por parte de la empresa y las relaciones que se entretienen al interior de la organización se conciben no solo en términos de una relación laboral, sino que trascienden a una relación social vista en términos de amistad y red de apoyo.

- El estrés es considerado el riesgo psicosocial que afecta a mayor número de trabajadores, en especial, debido a un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos con los que cuenta por parte de la empresa.
- La aplicación de la batería psicosocial para la evaluación de los riesgos psicosocial de los trabajadores de la empresa salsamentaría El Vergel sirvió como ejercicio práctico para determinar la dimensión de las relaciones sociales en el trabajo; sin embargo, esta batería podría arrojar mejores datos en compañías que cuenten con un mayor número de empleados.
- Es evidente la correlación entre el riesgo psicosocial y las relaciones sociales entre los trabajadores, lo que determina la importancia de realizar un plan de intervención con el fin de mantener el factor protector que contribuya a mejorar el bienestar y el clima laboral dentro de la organización.

3. Recomendaciones

- Teniendo en cuenta la reglamentación vigente, es importante que la salsamentaría El Vergel empiece a preocuparse acerca de la importancia de asumir su responsabilidad en la salud y seguridad de sus colaboradores, y en dicho contexto, realice un plan de acción apuntado a la frecuencia, análisis y así mismo intervenciones frente a los diferentes riesgos, entre los cuales el psicosocial tiene gran importancia.
- Los hallazgos permiten argumentar la importancia de fijar los programas de intervención en riesgo psicosocial, teniendo en cuenta el factor relacional entre

compañeros de trabajo, para que, a través del fortalecimiento de estos vínculos, sea más efectivo el manejo de factores de riesgo.

- Debido a que se logró evidenciar que la falta de capacitación es uno de los riesgos más altos en la empresa salsamentaría El Vergel, se debe trabajar en el fortalecimiento de habilidades, tanto blandas como duras, ya que actualmente no se realiza de ninguna forma, lo que aumenta el nivel de riesgo y detiene el crecimiento de los trabajadores.
- Los resultados protectores frente a las relaciones sociales, son un elemento que requiere constante apoyo y seguimiento, por lo cual el plan de bienestar debe estar enfocado a la mejora continua y a la constitución de una red de apoyo de los colaboradores.
- Se recomienda que a nivel interno la compañía realice seguimientos constantes; enfocados a los planes de intervención creados de acuerdo con los resultados obtenidos, los cuales deben estar orientados a disminuir el riesgo en la siguiente evaluación de riesgo psicosocial, la cual se realizará una vez al año como exige la norma.

Referencias

Abrajan, C., Contreras, P., & Montoya, R. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Enseñanza e

investigación en Psicología, 14(1). Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/html/292/29214108/>

Alles, M. (2015). Diccionario de competencias La Trilogía, tomo 2, Buenos Aires, recuperado de: <https://www.marthaalles.com/diccionariotomo2>

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 5ta. Fidas G. Arias Odón. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1538242782&Signature=mCKzSOhMENZPC02C87T34YzZepw%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri-et-al-metodologia-de-la-investi.pdf

Becerra, D., & Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. Revista Hacia la Promoción de la Salud, 17(1). . Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/3091/309124894005/>

Carrión, M., López, F. & Gutiérrez, A. (2015). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. Hacia la promoción de la salud, volumen 20, páginas 111 -125. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v20n1/v20n1a08.pdf>

Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/120/12021522004/>

Colombia. Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 2646 de julio de 2008, por medio de la cual se establecen los parámetros para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo

psicosocial en el trabajo. Recuperado 01/08/2011 de:

http://www.corporacioncaminos.org/attachments/040_Res2646%202008.pdf

Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2 (1) (pp. 80-84).

Fernández, E., Rentería, J., Tenjo, A. & Uribe, A.F. (2006). Cuestionario factores de riesgo biopsicosociales asociados a la accidentalidad laboral - FRB. Cali: Pontificia Universidad Javeriana Cali.

Fernández, P., & Díaz, S. (2011). *La fiabilidad de las mediciones clínicas: El análisis de concordancia para variables numéricas*. Recuperado de http://www.fisterra.com/mbe/investiga/conc_numerica/conc_numerica.asp

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83 (2) (pp. 169-173). Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272009000200003&script=sci_arttext

Gil-Monte, P. (2016). La Batería UNIPSICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 19(2), 86-94. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v19n2/original1.pdf>

Gómez, E., Rodríguez, A., Ordosgoitia, K., Rojas, M & Severiche, C., (2016). Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24702017000100077&lang=pt

Guerrero, N. (2008). Intervención del riesgo psicosocial en el ámbito laboral. ARL SURA. Recuperado de:

https://www.arlsura.com/images/stories/documentos/ponencia_natalia_guerrero.pdf

Jerez, M. (2006). Lenguaje transparente: relaciones interpersonales en la empresa (Vol. 5). Publicatuslibros. com. Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d28wSHihPf8C&oi=fnd&pg=PA11&dq=relaciones+interpersonales+laborales&ots=AOGADLqL2B&sig=em2y2sWgmZI9i4aW1THXjshtQTO#v=onepage&q=relaciones%20interpersonales%20laborales&f=false>

Jiménez, C., Orozco, M. & Caliz, N. (2017) Factores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-42262017000100004&lang=pt

Kinicki, A. & Kreitner, R. (2003). Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y práctica. México: Mc Graw Hill

Leiter, M., Nicholson, R., Patterson, A. & Spence, H. (2011). Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo como demandas y recursos laborales: Un modelo de burnout y engagement. Ciencia y Trabajo, 13(41), 143-151.

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S. & Quintana, L. (2010). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Research gate. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Cesar_Lizarazo/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia.

Martínez Ortega, Rosa María, Tuya Pendás, Leonel C, Martínez Ortega, Mercedes, Pérez Abreu, Alberto, & Cánovas, Ana María. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2) Recuperado en 26 de noviembre de 2018, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es.

Minsalud, Ministerio de Salud y Protección Social, (2018). Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/afiliacion-sistema-general-riesgos-laborales.aspx>

Ministerio del Trabajo Decreto 1072 de 2015 Recuperado de
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Minprotección (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Pontificia Universidad Javeriana: Bogotá. Recuperado de:
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Organización Internacional de Normalización, (2018) ISO 45001. Norma internacional para sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – requisitos con orientación para su uso. Recuperado de:
<https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>

Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra, Suiza: OIT/ OMS. (p. 85). Recuperado 04/09/2012 de:
http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf

Saldaña Orozco, C., Ramírez Lira, E., Anaya Velasco, A., & Baeza Alcaraz, M. (2014). Evaluación de los riesgos psicosociales con el instrumento CTCPS-MAC—batería para el estudio de la condiciones de trabajo de carácter psicosocial—en el Departamento de Obras Públicas de un ayuntamiento del

sur de Jalisco (México). Salud Uninorte, 30(3). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/817/81737153004/>

Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8 (2). Recuperado de <http://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/29556>

Santander Montes AJ, Ruiz Vaquero R. Relación entre variables cuantitativas. Cuba:[CD].Informática Médica II. Editorial ECIMED; 2004, p.1-30.

Sarsosa, K., Charria, V. & Arenas, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272014000200021&lang=pt

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. L. (2002). ¿ Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. *Prevención, trabajo y Salud*, 20(1), 4-9. http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf

Spearman CE. General intelligence objectively determined and measured. *Am J Psicol* 1909; 15:201-293. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000304&pid=S0120-0690200700020001000017&lng=en

Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, María M., María G. & Armando C. (2007). Análisis de Regresión Un Enfoque Práctico. Recuperado de https://www.zaragoza.unam.mx/portal/wp-content/Portal2015/Licenciaturas/biologia/ecocuan/ecocuan_reg_manual.pdf

Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales (Vol. 9). Editorial UOC. Recuperado de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xsHHilcCfigC&oi=fnd&pg=PA13&dq=relaciones+interpersonales&ots=Djm8eQxv6i&sig=RXIEWyL9q>

[v6sV_Y8FSr8JgLRqzY#v=onpage&q=relaciones%20interpersonales&f=fa
lse](#)

Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). *The impact of interpersonal relationships on the general job satisfaction*. Liberabit, 16(2), 193-202.

Recuperado de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009&lng=es&tlng=en