



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Identificación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano de Villavicencio Meta y elaboración de una medida preventiva.

Tesis para obtener el título de:

Psicólogo

Autor:

Marithza Milena Sarmiento Cardenas

Jerdly Elenit Patiño Castro

Asesor:

Faviola Naranjo González

Psicóloga organizacional y ocupacional

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Facultad de psicología

Villavicencio, Meta

Abril del 2018

Tabla de contenido

0.0 Título del estudio	8
1.0 Introducción	8
2.0 Resumen ejecutivo	10
3.0 Problema de investigación	11
3.1 Planteamiento del problema	11
3.2 Formulación del problema.....	13
3.3 Variables de investigación.....	13
4.0 Objetivos	13
4.1 Objetivo general	13
4.2 Objetivos específicos.....	14
5.0 Justificación	14
6.0 Marco referencial	16
6.1 Marco teórico.....	16
6.1.1 Recursos humanos y organización.....	18
6.1.2 Enfoque conductual.	20
6.1.3 Psicología ocupacional	24
6.1.4 Factores psicosociales.....	26
6.1.5 Factores protectores psicosocial.	26
6.1.6 Factores de riesgo psicosocial.....	28
6.1.6.1 Condiciones intralaborales.....	34
6.1.6.2 Condiciones extralaborales.	36
6.1.6.3 Condiciones individuales.	36
6.1.7 Estrés laboral.....	37

6.1.8 Salud y bienestar del trabajador.....	40
6.2 Marco legal.....	41
6.3 Estado del arte.....	51
6.3.1 Colombia.....	52
6.3.2 Chile.....	52
6.3.8 Argentina.....	54
7.0 Marco metodológico.....	55
7.1 Tipo de investigación.....	55
7.2 Diseño de investigación.....	55
7.3 Enfoque de la investigación.....	56
8.0 Estrategias metodológicas.....	56
8.1 Población objeto de investigación.....	56
8.2 Tipo de muestreo.....	57
8.3 Muestra.....	57
8.4 Instrumentos.....	57
8.5 Procedimientos.....	60
8.5.1 Revisión bibliográfica.....	60
8.5.2 Sensibilización.....	60
8.5.3 Aplicación de la batería.....	61
8.5.3.1 Consentimiento informado.....	61
8.5.3.2 Diligenciamiento de los cuestionarios de la batería.....	62
8.5.4 Tabulación de la información.....	62
8.5.5 Análisis de resultados.....	62
8.5.6 Socialización de resultados.....	63
8.5.7 Elaboración del plan de mejoramiento.....	63

8.5.8 Socialización del plan de mejoramiento	63
9.0 Resultados y análisis de datos.	65
9.1 Resultado condiciones individuales	66
9.1.1 Resultados información sociodemográfica	67
9.1.2 Resultados datos información ocupacional.....	70
9.2 Resultados condiciones intralaborales	73
9.3 Resultados condiciones extralaborales	95
9.4 Resultados puntaje total de la evaluación del estrés.....	101
10.0 Conclusiones	104
11.0 Recomendaciones	111
12.0 Listado de referencias	114
13.0 Anexos	120
13.1 Plan de mejoramiento.....	120
13.2 Formato consentimiento informado	124
13.3 Ficha de datos generales	125
13.4 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	129
13.5 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	141
13.6 Cuestionario para la evaluación del estrés	145
14.0 Resumen analítico especializado con fines de publicación RAE	146

Índice de tablas

Tabla 1. Interpretación del nivel de riesgo	65
Tabla 2. Condiciones individuales	66
Tabla 3. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.	74
Tabla 4: Resultados generales de las condiciones intralaborales.	93
Tabla 5. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.	95
Tabla 6. Resultados generales de las condiciones extralaborales.	100

Índice de graficas

Gráfica 1. Distribución porcentual de género	67
Gráfica 2. Distribución porcentual de grupos de edades	67
Gráfica 3. Distribución porcentual del estado civil.....	68
Gráfica 4. Distribución porcentual de la escolaridad	69
Gráfica 5. Distribución porcentual del estrato	69
Gráfica 6. Distribución porcentual del tipo de vivienda	70
Gráfica 7. Distribución porcentual por personas a cargo	70
Gráfica 8. Distribución porcentual antigüedad en la empresa	71
Gráfica 9. Distribución porcentual tipo de cargo	71
Gráfica 10. Distribución porcentual sección de empresa.....	72
Gráfica 11. Distribución porcentual tipo de contratos	72
Gráfica 12. Distribución porcentual horas de trabajo diarias.....	73
Gráfica 13. Distribución porcentual modalidad de pago.....	73

Gráfica 14. Distribución porcentual puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales forma A.....	79
Gráfica 15. Distribución porcentual demandas cuantitativas.....	80
Gráfica 16. Distribución porcentual demandas de carga mental.....	80
Gráfica 17. Distribución porcentual demandas emocionales	81
Gráfica 18. Distribución porcentual exigencias de responsabilidad del cargo	81
Gráfica 19. Distribución porcentual demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	82
Gráfica 20. Distribución porcentual demandas de la jornada de trabajo	82
Gráfica 21. Distribución porcentual consistencia del rol	83
Gráfica 22. Distribución porcentual influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	84
Gráfica 23. Distribución porcentual total dominio demandas de trabajo	84
Gráfica 24. Distribución porcentual control y autonomía sobre el trabajo	85
Gráfica 25. Distribución porcentual oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas ..	85
Gráfica 26. Distribución porcentual participación y manejo del cambio	86
Gráfica 27. Distribución porcentual claridad de rol	87
Gráfica 28. Distribución porcentual capacitación	87
Gráfica 29. Distribución porcentual total dominio control sobre el trabajo	88
Gráfica 30. Distribución porcentual características del liderazgo	88
Gráfica 31. Distribución porcentual relaciones sociales en el trabajo	89
Gráfica 32. Distribución porcentual relación con los colaboradores (subordinados).	90
Gráfica 33. Distribución porcentual retroalimentación del desempeño	90
Gráfica 34. Distribución porcentual total dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	91
Gráfica 35. Distribución porcentual reconocimiento y compensación	91
Gráfica 36. Distribución porcentual recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	92

Gráfica 37. Total dominio recompensa	93
Gráfica 38. Distribución porcentual puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	96
Gráfica 39. Distribución porcentual tiempo fuera del trabajo	97
Gráfica 40. Distribución porcentual relaciones familiares	97
Gráfica 41. Distribución porcentual comunicación y relaciones interpersonales	98
Gráfica 42. Distribución porcentual horas diarias situación económica del grupo familia	98
Gráfica 43. Distribución porcentual características de la vivienda y de su entorno	99
Gráfica 44. Distribución porcentual influencia del entorno extralaboral sobre el cargo	99
Gráfica 45. Distribución porcentual desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda	100
Gráfica 46. Distribución porcentual estrés	101

0.0 Título

Identificación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano de Villavicencio Meta y elaboración de una medida preventiva.

1.0. Introducción

Un trabajador en cualquier empresa puede estar expuesto a factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, entendiéndose como factores de riesgo las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Resolución 2646, 2008, art.3), los cuales ante la normatividad vigente en nuestro país se convierten en un aspecto prioritario para ser manejado.

Desde la normatividad vigente, su medición se convierte en una necesidad que hace parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de generar una cobertura preventiva frente a prioridades o necesidades de cada organización: por consiguiente los riesgos psicosociales se cimientan en los ámbitos laborales, teniendo en cuenta su complejidad y amplitud, evidenciándose que actualmente las organizaciones en su afán de ser más competitivas y cambiantes logran afectar en ciertas ocasiones al trabajador el cual pasa de ser parte de una población laboral activa a disminuir en porcentajes desbordados sus capacidades y habilidades para ejecutar sus trabajo siendo en este punto donde tienden a cobrar protagonismo los factores de riesgos psicosociales.

Las consecuencias negativas que producen dichos factores no tienden a ser tan visibles a corto plazo, como otras afectaciones de tipo laboral; sin embargo, la rotación de personal, despidos, baja productividad entre otros pueden llegar a ser una alerta si estos aspectos comienzan a ser más predominantes, hasta llegar al punto de interferir en el trabajador de manera constante e inadecuada generando una afectación directa a la organización y a la salud del individuo.

Sin embargo, hoy en día en muchas organizaciones se siguen presentando desconocimiento de información pertinente en cuanto al abordaje de estos riesgos y la nocividad en la salud de los trabajadores como resultado de una mínima atención a los mismos, por tal motivo la evaluación de los factores de riesgos psicosociales no se queda solo en eso en “identificar cuáles son los riesgos” si no priorizarlos, diseñar e implementar acciones preventivas y evaluar su efectividad. Dichas acciones preventivas deben darse de manera integral con la intención que alcance a cubrir aquellos riesgos que se pueden dar en la organización, con lo cual se logra evidenciar que aquellas actividades dirigidas a minimizar dichos riesgos aportan de manera significativa a las dos partes, generando mejor calidad de vida laboral, motivación y dedicación las cuales repercuten en los trabajadores y en las empresas que tienden a mejorar procesos relacionados con la calidad y productividad del servicio que se presta ligados a cumplimiento de metas y objetivos de la empresa.

Ahora bien, la presente investigación consiste en identificar y analizar los factores de riesgo psicosociales a los cuales se exponen los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriental Colombiano, y el nivel de estrés, lo cual se hace mediante la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial elaborada en el año 2010 por El Ministerio de la Protección Social y la universidad Javeriana. Después de

tener los resultados, se elaborará un plan de mejoramiento como medida preventiva con el propósito de brindar estrategias que le permitan a los trabajadores de la organización mantener una estabilidad para que no se vea afectado el bienestar, la salud, el desempeño en el trabajo y satisfacción con el mismo. Dentro del marco referencial se incluyen definiciones de aspectos fundamentales para la investigación como factores psicosociales, factores protectores psicosociales, factores de riesgo psicosocial, estrés laboral, entre otros, también algunas investigaciones que se hicieron en Colombia, Chile y Argentina y la revisión de la normatividad en Colombia. Cabe resaltar que para el desarrollo de la investigación y como lo requiere la normatividad colombiana, se cuenta con el constante apoyo y asesoría de una psicóloga ocupacional con licencia vigente.

2.0 Resumen ejecutivo

La presente propuesta de investigación tiene como objetivo la evaluación e identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales a los cuales están expuestos los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano y la creación de un plan de mejoramiento en relación a uno de los factores de riesgo psicosociales de mayor prevalencia de acuerdo a los hallazgos encontrados en los trabajadores los cuales en este caso y de acuerdo al análisis se encuentran en un nivel de riesgo alto en las condiciones intralaborales destacándose la dimensión consistencia del rol, demandas de la jornada de trabajo, claridad del rol, características de liderazgo, retroalimentación del desempeño, reconocimiento y compensación y demandas emocionales. Donde se decidió realizar la medida preventiva en relación a las características de liderazgo ya que puede llegar a afectar directamente en la salud y la productividad del trabajador, buscando que cada intervención responda a las necesidades tanto de la organización como de

los trabajadores mediante estrategias que les permita adquirir la capacidad de mantener un equilibrio que les garantice su bienestar y de esta manera un buen desempeño y satisfacción laboral. La metodología utilizada es el estudio transversal-descriptivo, con un diseño no experimental y enfoque cuantitativo, se utilizará la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010) forma A, con una muestra de 13 trabajadores que tienen cargos operativos y administrativos relacionados con población vulnerable.

Palabras claves: riesgo psicosocial, estrés, prevención, bienestar, trabajo, desempeño, plan de mejoramiento.

3.0 Problema de investigación

3.1 Planteamiento del problema

A través del tiempo las organizaciones han desarrollado infinidad de estrategias para elevar su productividad y desarrollo sometiendo al recurso humano a exigencias organizacionales que pueden tener un impacto tanto positivo como negativo en el trabajador, estando constantemente expuestos a factores psicosociales los cuales “comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las persona”. (Resolución 2646, 2008, art.5). Lo cual incide directamente en la organización. Los efectos pueden ser positivos como negativos resaltando los últimos teniendo en cuenta que se pueden convertir en factores de riesgo psicosocial, definidos como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los

trabajadores o en el trabajo” (Resolución 2646, 2008, art.3). los cuales por desconocimiento o negligencia algunas organizaciones no realizan una revisión al respecto llegando a generar problemáticas en el contexto laboral como ausentismo, enfermedades comunes y profesionales, accidentalidad laboral entre otros; además, disminuye la productividad lo cual ocasiona pérdidas y costos tanto para la organización, como para la propia vida del trabajador, para el Sistema General de Seguridad Social de Salud (SGSSS) y el Sistema General de Riesgos Laborales.

Es claro que los Factores de Riesgo Psicosocial han incidido desfavorablemente en la salud y bienestar del trabajador por décadas, solo que su incidencia tomo importancia desde el año de 1970 cuando se logró obtener gran amplitud y sensibilización conforme a los efectos que podían generar mediante investigaciones epidemiológicas que logran dejar en evidencia su impacto negativo. Por consiguiente, desde 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) comenzó a aplicar encuestas nacionales de condiciones de trabajo que implican análisis psicosocial relacionados con el estatus del puesto, horario y participación laboral lo que comenzó a abrir una gran puerta para sensibilizar tanto a los trabajadores como a las organizaciones que el trabajo conduce a las personas a la excelencia o le genera un daño a su salud física, psicológica y mental (Jiménez, 2011). Sin embargo, a pesar de todos estos antecedentes y legislación los factores de riesgo psicosocial continúan sin prestárseles la suficiente atención, convirtiéndose en una problemática latente. Así, la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosociales es ahora prioritario para las organizaciones encargadas de velar por el cuidado del recurso humano en contextos laborales con la finalidad de disminuir su impacto.

Lo que conduce a esta investigación a realizar una identificación y análisis de los

factores de riesgos psicosociales a los cuales están expuesto los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano para la cual se cuenta actualmente en Colombia con la “la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que publicó el Ministerio de la Protección Social en el 2010, fundamentada en la resolución 2646 del 2008, permitiendo de la misma manera clasificarlos y elaborar una medida preventiva que contribuya a minimizar el impacto del factor de riesgo psicosociales de mayor prevalencia.

3.2 Formulación del problema

Con lo anteriormente mencionado nace esta pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano de Villavicencio y cómo disminuir el impacto de uno de los riesgos de mayor prevalencia?

3.3 Variables de investigación

V1- Los factores de riesgo psicosocial: los cuales se definen como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Resolución 2646, 2008, art.3).

4.0 Objetivos

4.1 Objetivo general

Identificar los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los

trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano de Villavicencio Meta y elaborar una medida preventiva a uno de los riesgos de mayor prevalencia.

4.2 Objetivos específicos

1. Identificar los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales a los cuales están expuestos los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano.
2. Analizar los riesgos psicosociales identificados para optimizar el desarrollo y bienestar del personal dentro de la organización.
3. Elaborar un plan de mejoramiento para uno de los riesgos psicosociales de mayor prevalencia con el fin de disminuir su impacto.

5.0 Justificación

Este estudio surge ante la observación y la manifestación constante del riesgo psicosocial dentro de los contextos laborales el cual se define como “Las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de la protección social, 2010, p.28). Según la primera encuesta Nacional de condiciones y salud en el trabajo, realizada por el Ministerio de la Protección Social (2007), se dio a conocer una elevada presencia de factores de riesgo psicosocial encontrándose que el 50% de los trabajadores expresaron estar afectados por las actividades monótonas y la exposición al trabajo con el público, de igual manera entre el 20% y el 33% aseguraron estar padeciendo altos niveles de estrés laboral. Lo anterior sensibiliza sobre la importancia de atender oportunamente dichos factores de riesgos psicosocial en

contextos laborales con lo cual se pueda favorecer el binomio trabajadores- organización, teniendo en cuenta que su incidencia trae afectaciones físicas, psicológicas y demás que pueden llegar a producir en el trabajador: estrés laboral, agotamiento, deserción laboral entre otros factores que afectan directamente a la organización cuando no se cuenta con las estrategias o acciones adecuadas para afrontarlos. Por tal razón en Colombia se presenta la resolución 2646 del 2008 en la cual se indican “Las disposiciones y definen 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. (Resolución 2646, 2008, art.1). Con el propósito de generar intervenciones óptimas en los trabajadores en relación a los hallazgos evidenciados.

En esta línea de ideas nace el interés de realizar la investigación con los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano por el tipo de labor que ejercen, la cual está relacionada con presenciar contextos vulnerables, la lucha por recursos para apoyar dichas poblaciones, la distancia entre sus hogares, la presión por entrega de resultados entre otros factores que pueden generar que esté en riesgo el propio cuidador. Dicha evaluación e identificación de los factores de riesgo psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores se hace mediante la aplicación de la Bateria de Instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social con la finalidad de crear un plan de mejoramiento estructurado como propuesta de intervención al factor de riesgo psicosocial de mayor prevalencia a partir de los resultados hallados con la intención de disminuir el impacto causado en el bienestar, salud, desempeño en el trabajo y satisfacción con el mismo, mediante acciones preventivas y estrategias de afrontamiento que le permitan al

individuo mantener un equilibrio en todos los contextos, lo cual beneficia tanto al trabajador como a la organización mejorando los estándares de productividad y calidad.

Por tanto y resaltando que los riesgos psicosociales aquejan a un gran número de individuos tanto a nivel nacional como internacional, no discrimina raza, credo ni creencias, el programa de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios desde el semillero de investigación Comperflok, donde se estudian procesos organizacionales desde la psicología y la comunicación social, desde la línea desarrollo humano y comunicación y las sublínea psicología ocupacional, busca hacer un aporte a la Pastoral Social Regional Suroriental Colombiano de Villavicencio Meta y a sus trabajadores en cuanto a la identificación y análisis de los riesgos psicosociales, estrés creando una medida preventiva para uno de los factores de riesgo psicosocial de mayor incidencia en la organización y dejar abierto el camino para que interioricen el proceso y generen las demás medidas preventivas y de intervención inmediata de acuerdo a los hallazgos obtenidos, teniendo en cuenta que ha sido un fenómeno que de acuerdo con la teoría prevalece con el pasar de los años desencadenando consecuencias que afectan directamente la salud y bienestar de los trabajadores lo cual finalmente se convierte en una de interés público y privado.

6.0 Marco referencial

6.1 Marco teórico

La mirada central de este análisis estará puesta en el riesgo psicosocial al cual pueden estar expuestos los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriental Colombiano y en la implementación de un plan de mejoramiento para disminuir el impacto de uno de los factores

de riesgo psicosocial de mayor prevalencia en la Pastoral. Donde los factores de riesgo psicosocial se pueden generar debido a las exigencias relacionadas con el puesto de trabajo ante las cuales el individuo en ciertas ocasiones no puede hacerle frente, por causa de la carga laboral, sus características individuales y demás aspectos que pueden llegar a producir directamente efectos negativos en cada trabajador: de no ser así llegan a desencadenar consecuencias inapropiadas tanto al individuo como a la organización, resaltando que estos dos (individuo-organización) se entrelazan constantemente en su productividad, crecimiento y desarrollo donde la afectación del uno repercutirá directamente en el otro, generando : bajo rendimiento laboral, ausentismo, rotaciones entre otros factores de valor dentro de la organización.

Es de importancia señalar que el interés por los riesgos psicosociales se ha despertado con mayor auge relativamente en los últimos años teniendo en cuenta que con el pasar del tiempo el crecimiento y el avance en las empresas exigen por parte de los jefes de las organizaciones pedir un mayor desempeño laboral en cada trabajador, según Gutiérrez & Vilorio (2014) un trabajador que se encuentre estresado tiende a enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menor seguridad laboral, de tal manera que esto incide directamente en la entidad donde labora haciéndose necesario establecer gran énfasis en la implementación de acciones dirigidas al trabajador para su bienestar dada la importancia de este dentro de cualquier empresa.

De acuerdo a la normatividad vigente en Colombia es importante resaltar la resolución 2646 de 2008 “La cual nos indica las 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” (Resolución 2646, 2008, art.1). Resaltando que esta normatividad va dirigida a todos los empleados públicos y privados a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía y al personal civil de las Fuerzas Militares

Se presenta la importancia de la evaluación de los factores de riesgo intralaborales, extralaborales y factores psicosociales individuales de acuerdo a los instrumentos para dicha evaluación validados en el país con la intención de generar una medida de intervención conforme a lo identificado y la determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

6.1.1 Recursos humanos y organización

Ahora bien, antes de hablar de factores de riesgos psicosociales es importante comenzar a hablar de lo que son recursos humanos y organización los cuales se complementan para poder generar cambios significativos. Una organización se define “como un conjunto de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas” (Chiavenato, 2011, p. 6). Lo que permite establecer que cada organización trabaja con un fin establecido para lograr su crecimiento, brindar al recurso humano contextos laborales óptimos. Ambientes y condiciones que faciliten el desarrollo de sus funciones y evitar que afecten su salud física y psicológica, que generen bienestar en el trabajador para poder desenvolverse de una manera más perfecta en las funciones a desempeñar.

Ahora bien, los recursos humanos hacen referencia “a aquellas personas que forman parte de la organización y que desempeñan en ella determinadas funciones” (Chiavenato, 2011, p. 2). viéndose como un eje central y fundamental dentro de las empresas, capaz de producir acciones de cambio y éxito por medio de sus capacidades y habilidades, en donde es claro que al generar actividades viables dentro de la organización se fomentan contextos que favorecen una adecuada comunicación, un lugar de trabajo saludable, logro de objetivos y estrategias conjuntas que contribuyen al desarrollo de la mismo. De igual manera es importante resaltar la importancia de los individuos dentro de cualquier empresa debido a que la primera (organización) necesita de las personas para alcanzar sus objetivos, permitir su desarrollo y lograr sus metas y la segunda (personas) necesitan de la organización para alcanzar su desarrollo individual, profesional y lograr una remuneración por las actividades realizadas con la intención de satisfacer sus necesidades básicas. Así mismo crear el interés por lograr una integración adecuada entre estos dos componentes (trabajador- organización) ya que para el desarrollo y crecimientos de los dos se necesitan de contribuciones realizadas desde las dos partes. Por consiguiente, para lograr un equilibrio dinámico entre las dos partes de hace identificar la existencia de riesgos psicosociales e implementar acciones de mejoramiento para abordar los hallazgos que se puedan identificar, dando a conocer que una organización no puede existir sin trabajadores y un trabajador no puede realizarse sin la existencia de organizaciones.

De tal manera es importante observar a la organización y a los recursos humanos como un todo ya que las implicaciones o afectaciones que se generen van a ir direccionadas a las dos parte como lo indica Fernández (2010) las implicaciones o consecuencias a nivel organizacional de estos factores de riesgo pueden estar direccionada a bajo rendimiento laboral en lo relacionado con cantidad y calidad del trabajo , repercutiendo en el trabajo que

se realiza o con las personas que se atienden en el trabajo, produciendo mayor accidentabilidad, absentismo y mayor rotación de personal por la pérdida de fuerza de trabajo. De igual forma Fernández (2010) expone que las implicaciones o consecuencias para los individuos son baja autoestima, desmotivación, insatisfacción, dificultad para tomar decisiones, olvidos frecuentes y patologías como ansiedad y depresión.

6.1.2 El enfoque conductista

En primer lugar, es de tener claro que el conductismo es una corriente psicológica que se basa en la conducta observable, con la finalidad de predecirla y/o modificarla mediante el estímulo-respuesta (Tortosa & Civera, 2006). El enfoque conductual presenta ciertas características como son las siguientes “Los procedimientos y técnicas usados deben fundamentarse en la psicología experimental, la conducta normal y anormal se rigen por los mismos principios, el objetivo de la intervención es la modificación de conductas desadaptadas” (Guerra & Plaza, 2001, p.5). En los últimos años el estudio de la conducta del ser humano en las organizaciones ha sido un ente principal para los autores ya que se a evidenciado que esta es la determinante de conflictos y problemáticas que afectan directamente a las organizaciones y trabajadores. De tal forma el enfoque conductual en las organizaciones juega un papel importante ya que por medio del mismo se puede llegar a predecir, comprender y modificar el comportamiento de los trabajadores en su contexto laboral aplicando técnicas que permitan disminuir las posibles afectaciones en las organizaciones.

Es importante mencionar en este punto que este enfoque reposa sobre el estudio experimental de los principios y leyes del aprendizaje, estableciéndose los siguientes

conceptos: el condicionamiento clásico donde según Arancibia, Herrera & Strasser (2008) describe el concepto como el aprendizaje por asociación entre dos estímulos: con lo cual se condiciona a las personas o los animales a responder de una forma nueva a estímulos que antes no evocaban tales respuestas. De igual manera se presentan ciertos conceptos de importancia como: estímulo incondicionado, respuesta incondicionada, estímulo condicionado, respuesta condicionada, “definiéndose los estímulos incondicionados como un estímulo que provoca una acción no aprendida o refleja mientras el estímulo condicionado es un estímulo neutro no significativo” (Sánchez, Ortega & De la casa, 2010. p.4). La respuesta incondicionada es aquella no aprendida mientras la condicionada consiste en la respuesta aprendida ya por el individuo.

En esta línea de ideas también se presenta el condicionamiento operante el cual “es el proceso a través del cual se fortalece un comportamiento que es seguido de un resultado favorable” (Arancibia, Herrera & Strasser, 2008, p.53). Donde se presentan conceptos de importancia como refuerzo (positivo-negativo) y castigo (positivo- negativo) definiéndose estos como “Las consecuencias de un comportamiento pueden aumentar la probabilidad de ocurrencia de la respuesta (refuerzo) o disminuir la probabilidad de que se repita (castigo)” (Arancibia, Herrera & Strasser, 2008, p.55).

Por medio de lo mencionado anteriormente es importante exponer que el enfoque conductual puede ser utilizado en selección de personal, clima laboral y factores de riesgo psicosocial, siendo este último sobre el cual se desea realizar la medida preventiva en relación a las características de liderazgo. En este punto es relevante mencionar que de acuerdo con Bonifaz (2012) un líder se define como “la influencia de una persona a otra o a un grupo de acuerdo a una determinada situación y se aplica a través del proceso de comunicación humana

con el fin de alcanzar objetivos específicos” (p.10). Lo cual coincide con Etling (2006) quien expone que “el líder es una persona que influye sobre los demás” (p.9). El cual se caracteriza por ser inteligente, emprendedor y tener la capacidad de convencimiento sobre los otros individuos. De igual forma expone el liderazgo facilitador: el cual se orienta hacia las necesidades del grupo, es persona sensitiva y accesible, observa la forma de poder ayudar y contribuir en los demás y dirige indirectamente. Con lo cual da a conocer que para alcanzar el liderazgo facilitador se debe de trabajar los siguientes aspectos en los 3 estilos de liderazgo mencionados a continuación, en el liderazgo directivo se deben de realizar las críticas de forma constructiva y privada, delegar responsabilidades y funciones a sus trabajadores, admitir algún error cuando se comete, pensar antes de hablar y dirigir directamente. El líder democrático debe pedir opiniones a sus trabajadores frente a decisiones a tomar, de igual forma tratar de involucrar a todos los participantes del grupo, utilizar técnicas para llegar a acuerdos. Por último, el liderazgo indirecto debe de escuchar, observar, pedir opiniones y de igual manera preguntar frente a las indicaciones que señala (Etling, 2006). Con lo anterior se puede evidenciar la importancia de ser un líder en los contextos laborales.

De tal forma en los últimos años se han presentado un sin fin de teorías desde diversos enfoques donde se expone y aborda el liderazgo de diferentes maneras. Desde el enfoque conductual existe la teoría conductual de liderazgo la cual “Se centra en el análisis de las conductas de los líderes y en la relación entre éstas y el liderazgo efectivo” (Lupano & Castro, s.f, p.110). En pocas palabras nos da a conocer cuáles son aquellas conductas que se deben trabajar para generar un liderazgo efectivo en las organizaciones, definiendo aquellas conductas que determinan a los líderes de los no líderes. Donde se encuentra la teoría de Ohio, la cual surgió por medio de estudios realizados en la universidad de Ohio State University, desde la cual se pudo identificar que la conducta de un líder está determinada por

dos aspectos la “Iniciación de estructura: son conductas orientadas a la consecución de la tarea e incluyen actos tales como organizar el trabajo, dar estructura al contexto laboral, definir roles y obligaciones, entre otras” (Lupano & Castro, s.f, p.110). Las cuales están más relacionados a funciones organizacionales que el líder le da a su trabajador. Y la “Consideración: son conductas que tienen como fin el mantenimiento o mejora en las relaciones entre el líder y los seguidores. Incluyen respeto, confianza y creación de clima adecuado en el trabajo” (Lupano & Castro, s.f, p.110). Las cuales están direccionadas a las relaciones interpersonales entre líder y trabajadores.

De tal manera esta teoría nos expone que todo líder debe de contar con conductas que vayan direccionadas a definir roles, funciones, toma de decisiones, organización en el trabajo los cual en pocas palabras son características de cualquier líder, de igual forma realizar conductas que sirvan para fortalecer las relaciones interpersonales con sus trabajadores generando confianza, responsabilidad, respeto, apoyo que indudablemente generan bienestar y motivación en los trabajadores.

Desde el enfoque conductual existe variedad de técnicas que permiten modificar o predecir alguna conducta como lo es: la exposición en vivo, el entrenamiento en relajación, técnicas de aversión, el modelado, el ensayo conductual, programas de reforzamiento. De tal manera que la medida preventiva propuesta se basa en la utilización de la técnica del modelado en la cual se da a conocer alguna conducta para que el individuo pueda imitar y aprender, de igual forma se utilizara el ensayo conductual, el cual consiste en poner en práctica aquellos comportamientos que el individuo debe aprender y por último los programas de reforzamiento en el cual se emplea refuerzos para que ciertas conductas aumentan en la persona con las cuales pueda generar o modificar las conductas mencionadas en el líder de la

organización, con la finalidad de generar un liderazgo efectivo, para disminuir dicho factor de riesgo en los trabajadores.

Ahora bien, haciendo énfasis la técnica “aprendizaje por observación o modelado” de Albert Bandura es importante mencionar que nace en el seno del conductismo, en la teoría del aprendizaje social (1977), en donde Bandura se basa en las teorías del aprendizaje del condicionamiento clásico y operante pero con un valor agregado, ya que considero que no solo el ambiente causa el comportamiento sino que también el comportamiento causa el ambiente a lo que llamo el determinismo recíproco, es decir que tanto comportamiento como ambiente se causan entre sí, luego le agrego a esta interacción otro aspecto del individuo, el cognitivo, especialmente la imaginación, lo que más adelante enfoca a Bandura más a una apertura cognitiva que conductista, cabe resaltar que el aprendizaje por observación o modelamiento se basa en la observación de la conducta del otro, en donde se presenta la conducta que se desea imitar con la finalidad de facilitar el aprendizaje, dentro de los pasos del modelado se encuentra: la atención, la retención, la reproducción del comportamiento que se desea aprender, de igual manera se encuentra la motivación en la cual están los refuerzos tanto positivos como negativos, también la autorregulación del propio comportamiento (Sanabria, 2008).

6.1.3 Psicología Ocupacional

La psicología ocupacional se define como “una disciplina que se ocupa de la aplicación de la psicología a la mejora de la calidad de vida laboral y de promover y proteger la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (Salanova, 2009, p.17). De igual manera promueve espacios laborales óptimos que garanticen y velen por el bienestar de los

trabajadores con el propósito de disminuir las consecuencias negativas que se generan en los contextos laborales inapropiados y la poca vigilancia por parte de los empleadores a ciertos componentes de importancia dentro de las organizaciones, por tanto la psicología ocupacional se centra en aspectos significativos como el estrés ocupacional, el bienestar ocupacional, la satisfacción laboral y el diseño del trabajo, con la finalidad de brindar “Un trabajo saludable que presume niveles apropiados de demandas laborales psicológicas, variedad en el trabajo, autonomía y apoyo social” (Hermosa & Perilla, 2014, p.252). De igual manera la psicología ocupacional nos muestra que las características individuales de cada trabajador intervienen y repercuten en la salud del individuo al entrelazarse estas con los contextos laborales.

Es de resaltar que la psicología ocupacional ha venido creciendo con el pasar del tiempo, donde la calidad organizacional, la prevención de los riesgos laborales de tipo psicosocial, la salud y el estrés concretamente puedan ser visualizados en su extensión, resaltando que el estrés es uno de los temas más predominantes en esta disciplina, por tanto “Es importante sugerir que los estudios que se realicen en este campo deben conducir a la identificación y posterior intervención de grupos vulnerables o susceptibles a presentar estrés laboral” (Hermosa & Perilla, 2014, p.254). Con lo cual la psicología de la salud ocupacional busca contar “Con protocolos que permitan identificar personas proclives a experimentar estrés, conforme a consideraciones éticas y normativas, con el fin de implementar estrategias conducentes a la generación de programas que potencien las habilidades del trabajador en relación con sus estilos de afrontamiento” (Hermosa & Perilla, 2014, p.254).

Finalmente es importante resaltar que en Colombia la Psicología ocupacional ha estado respaldada por ciertos organismos estatales como lo son el Ministerio de Trabajo y el

Ministerio de la salud que en la búsqueda de proteger a los trabajadores han generado normas en dirección “Al estudio de los factores de riesgo psicosocial, la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral, la prevención de lesiones entre otras” (Hermosa & Perilla, 2014, p.9).

6.1.4 Factores psicosociales

A la hora de hacer una revisión bibliográfica sobre la definición de factores psicosociales se puede decir que se cuenta con una gran variabilidad al respecto, pero en este estudio se tiene en cuenta la descrita en la resolución 2646 de 2008 en la cual se expone que “comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 19). Entendiéndose como condiciones intralaborales “Aquellas características del trabajo y su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de Protección, 2010, p.20). Como condiciones extralaborales “Los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarca las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de la Protección social, 2010, p 26) y como condiciones individuales una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas y ocupacionales que tienen la capacidad de modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2010).

De igual manera cabe mencionar el Comité Mixto de Organización Internacional del

Trabajo (OIT) (citado por Díaz, 2011) también define los factores psicosociales como las interacciones entre aspectos o condiciones individuales, intralaborales y extralaborales del trabajador que mediante su percepción y experiencia pueden incidir en su salud, satisfacción, rendimiento y desempeño, de manera positiva (factores protectores psicosociales) como negativa (factores de riesgo psicosociales), por tanto haciendo énfasis en el aspecto negativo pueden llegar a ser desencadenantes de estrés y tensión en los trabajadores evidenciando una clara afectación en el individuos con lo cual se emana la necesidad de identificarlos y evaluarlos de manera oportuna y generar intervenciones de forma prioritaria cuando sean necesarios.

6.1.5 Factores protectores psicosociales

Dentro de los contextos laborales es importante resaltar y reconocer la presencia de factores protectores, los cuales se definen como “Aquellas características personales o elementos del ambiente, o la percepción que se tiene sobre ellos, capaces de disminuir los efectos negativos que el proceso de estrés puede tener sobre la salud y el bienestar” (Astudillo, Alarcon & Lema, 2009, p.112). Es decir, su propósito es generar o beneficiar la salud de los trabajadores, brindando estrategias y herramientas para afrontar diversas situaciones que pueden afectar su bienestar, llegando a minimizar los efectos negativos del estrés, y directamente disminuir las probabilidades de que el trabajador pueda desarrollar alguna patología.

Es de mencionar en este punto que dichos factores protectores son de importancia dentro de cualquier contexto organizacional donde se busca impulsar o corregir continuamente los ambientes laborales con lo cual se propicie en el individuo componentes

positivos para enfrentar dichas situaciones que pueden causar factores de riesgos psicosociales. El NIOSH (National Institute of Occupational Health and Safety) define los factores protectores de trabajo como “las políticas explícitas de reconocimiento por un trabajo bien hecho, políticas de producción y de administración de recursos humanos que generen las oportunidades de desarrollo de carrera” (Astudillo, Alarcon & Lema, 2009, p.112). De igual manera señala la cultura organizacional de cada organización y al individuo inmerso en esta misma, presentándose que dichos factores protectores involucran tanto las acciones realizadas por el trabajador como los componentes organizacionales dirigidos a producir protección y bienestar al individuo.

6.1.6 Factores de riesgo psicosocial

Históricamente el trabajo se ha evidenciado como un conjunto de actividades productivas que permiten generar u obtener bienes para los individuos, cobrando en este punto gran importancia el ser humano siendo el ente central del quehacer de diversas labores desde hace muchos años. De tal manera se puede pensar que el ser humano ha estado expuesto a un sin número de situaciones inminentes de riesgo para su salud y calidad de vida en la ejecución de sus labores desde hace mucho tiempo por características propias de su trabajo u otras particularidades relacionadas con las mismas, donde en el actuar de las organizaciones de aquellos tiempo no existía cabida alguna para la psicosocial en la parte laboral. Por tanto este contexto se convierte en fuente principal de la aparición de factores de riesgo psicosocial los cuales han prevalecido cobrando gran relevancia y posicionándose como un problema inminente para los trabajadores y organizaciones.

Los factores de riesgo psicosocial presentan ciertas características que en ocasiones

hacen más difícil su control y prevención teniendo en cuenta que se extienden en el espacio y el tiempo, hay dificultad de objetivación, afectan a los otros riesgos, tienen escasa cobertura legal, están moderados por otros factores y en muchos de los casos son de difícil intervención.

Rodríguez (2009) describe que los factores de riesgos psicosociales se generan de las interacciones humanas en el trabajo de las exigencias del puesto de trabajo, los mismos procesos de trabajo, las maquinarias y horarios, conjugándose y llegando a causar en el trabajador “tensiones” que en un plazo dado puedan desencadenar padecimientos psicológicos o mentales, y emocionales, manifiestos en: insomnios, ansiedad, depresión, falta de apetito, alteración nerviosa.

De igual manera dichos factores de riesgos psicosociales aunque se dan en ambientes laborales donde implican “las costumbres, los valores, las creencias y tradiciones; o la particular cultura organizacional que caracteriza a esa organización; la cual determina la interacción entre sus miembros y que obviamente ejercen influencia sobre éstos, comprometiendo en muchos casos, su estabilidad psíquica o emocional” (Rodríguez, 2009,p.131). También implica una combinación entre componentes psicológicos, sociales y genéticos que indudablemente compromete el bienestar y la salud del trabajador.

Rodríguez (2009) reconoce de igual forma que frente aquellas condiciones que producen daños en la salud del trabajador no todos los trabajadores reaccionan de igual manera dadas que las propias habilidades para sobrellevar las situaciones relacionadas con las funciones que desempeñan y el entorno que les rodea, determinan la posibilidad o no de resultar afectado. No obstante es de reconocer que al presentarse los riesgos psicosociales en contextos organizacionales todo trabajador está propenso a estar afectado por dichos riesgos.

Camacho & Mayorga (2017) exponen dos factores determinantes para presentarse los factores de riesgos psicosociales: los factores organizacionales que se relacionan con la política organizacional, cultura organizacional, relaciones industriales entre otras y los factores laborales que tienen que ver con las condiciones de empleo, el trabajo, el contrato, la calidad de trabajo la capacidad de control. Con lo cual nos da a conocer que la responsabilidad de identificar e intervenir dichos factores de riesgos está ligada a las organizaciones directamente donde la integridad y derechos del trabajador pueden verse perjudicados.

Según Moreno (Citado por Camacho & Mayorga, 2017) los factores de riesgos psicosociales son situaciones laborales que pueden dañar gravemente la salud de los individuos de forma física, mental y social. Se evidencia que hasta hace poco las empresas cumplían de manera mínima los aspectos normativos a nivel organizacional ya fuese por poco cumplimiento de la misma o negligencia de estas ante el trabajador, sin embargo se observa que en torno al tema y con los vertiginosos avances los conceptos de riesgos laborales y factores de riesgos psicosociales han ganado valor a nivel organizacional.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado dichos factores de riesgos psicosociales van a producir siempre un impacto negativo en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores. Según Espeleta (2015) las afectaciones no solo están ligadas al individuo como por ejemplo llegar a presentar estrés laboral, depresión, Mobbing entre otros, si no por el contrario las organizaciones llegarán a presentar absentismo laboral, baja productividad laboral, siniestralidad en el trabajo, entre otras que no solo compromete la vida del individuo también producen más gastos por parte de las organizaciones para hacerle frente a situaciones que podrían evitarse o disminuirse si se generan las estrategias y acciones pertinentes para

abordarlas. De igual forma expone que los riesgos psicosociales pueden estar dadas por estilo de mando o estilo de la organización la cual hace alusión a cómo los directivos o mandos dirigen o dan a conocer sus directrices a sus subordinados para lograr un buen funcionamiento, donde según la estructura organizacional esta se puede dividir en:” estructura rígida donde los directivos optan por ser burocráticos y autoritaria creando mal clima laboral, falta de diálogo en la toma de decisiones y baja productividad .La estructura intermedia siendo burocrática y jerárquica creando desordenes, acumulación de tareas, errores etc. La estructura flexible que se caracteriza por falta de liderazgo que produce ausencia de supervisión, toma de decisiones y comunicación” (Espeleta, 2015, p.21).

De igual manera Según Espeleta (2015) la sobrecarga o funciones en el trabajo son un ente principal para que surjan los factores de riesgo psicosociales donde las dos situaciones están dadas por mal repartición del trabajo llegando a producir trastornos psicológicos, ergodependencia, baja satisfacción laboral y actividades intensas en su trabajo que desencadena baja motivación.

En esta misma línea a de ideas Espeleta (2015) describe que el conflicto del rol a asumir en el trabajo pueden llegar a producir factores de riesgo psicosocial el cual puede desencadenar incertidumbre frente a quien obedecer , realizar funciones que pueden afectar a la organización o a los demás trabajadores generando afectaciones emocionales y psicológicas en el individuo.

Las expectativas profesionales según Espeleta (2015) son un factor de riesgo psicosocial ya que las personas desean alcanzar un máximo nivel en su parte profesional y al no realizarlo generan causas relacionadas con impotencia y frustración que desencadenan

afectaciones en el bienestar y la calidad de vida del trabajador.

Guerrero (Citado por Romero, Beleño, Ucros, Echeverri & Lasprilla 2016) señala que los factores de riesgos psicosociales también están dados por aspectos extralaborales ya que sobre el individuo influyen su historia personal, diversas actividades desarrolladas en el tiempo libre y su interacción social especialmente en el ámbito familiar. Lo cual pueden llegar a desencadenar afecciones en el individuo.

Londoño et al. (Citado por Romero, Beleño, Ucros, Echeverri & Lasprilla 2016) señala en cuanto a esto que los problemas de vivienda en los trabajadores pueden llegar a causar depresión, afectaciones emocionales y falta de ideales ya que el poseer vivienda y condiciones de vivienda adecuada es un ideal social en la cultura para todos los individuos.

Es importante mencionar que frente a la normatividad en Colombia de estos factores de riesgos psicosociales engloban una serie de normas que protejan la integridad de los trabajadores, donde “al parecer la primera vez que en las normas colombianas se emplea la expresión de “riesgo psicosocial” es en el Decreto 614 de 1984” (López, 2015, p.63). Los factores de riesgos psicosociales son indiscutiblemente un problema latente en el trabajo donde más que evitarlos o ignorarlos se deben tratar de ver como una realidad gestionando posibles soluciones e intervenciones como una posible solución a tal problemática.

De esta forma en Colombia el Ministerio de la Protección Social expide la Resolución 2646 del 2008 “por la que 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” (Ministerio de la Protección Social,2010, p.11). Siendo una medida y legislación de gran interés ya que desde esta se obliga o se hace responsable a todas las organizaciones de identificar de forma prioritaria a dichos factores de riesgo y no solo eso sino generar las medidas preventivas para abordarlos una vez identificados con lo cual se responda de forma prioritaria a estas situaciones que se pueden presentar en ambientes organizacionales.

Desde la resolución 2646 del 2008 los factores de riesgo psicosocial se definen como “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (resolución 2646,2008, art 3). Con la cual se comienzan a reconocer una afectación directa en los individuos un riesgo en su contexto laboral donde se podría señalar que más allá de pensar las empresas en su productividad y desarrollo deberían centrarse en aquellas personas que trabajan diariamente para alcanzar dichos objetivos y metas las cuales no podrían llegar a lograrse si no gozan los trabajadores de un bienestar físico y psicológico.

La resolución 2646 del 2008 señala que para la identificación de los factores de riesgo psicosocial en la empresa se deben de enmarcar dentro de ciertos aspectos de importancia como lo son “gestión organizacional, características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, del medio ambiente del trabajo” (resolución 2646, 2008, art.2). De acuerdo a lo mencionado anteriormente el Ministerio de la Protección Social junto a la Pontificia Universidad Javeriana, el subcentro de seguridad social y riesgos profesionales crearon una Batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, siendo un instrumento validado y confiable con el cual se pudiera generar mediante determinadas indicaciones la evaluación de los factores de riesgos psicosociales

para producir procesos efectivos en la creación de programas como medida de prevención de estos riesgos en las organizaciones.

El alcance de esta Batería se basa en “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” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.17). Con lo cual para responder a dicho alcance que tiene la Batería esta se compone de 3 cuestionarios para evaluar dichos factores de riesgo psicosocial, de los cuales son 2 cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) y 1 cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral. De igual forma se compone de 3 instrumentos cuali-cuantitativos direccionados al análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales. Como valor agregado de esta Batería los autores aportan 2 elementos más: el cuestionario para la evaluación de estrés y el aplicativo básico para captura de datos.

De esta forma para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosociales se tiene en cuenta las condiciones intralaborales y las condiciones extralaborales.

6.1.6.1 Condiciones intralaborales

De acuerdo con Ministerio de la Protección Social (2010) las condiciones intralaborales hacen alusión todas aquellas características relacionadas directamente con el trabajo y la organización y que inciden en la salud y bienestar del individuo. En el modelo de la Batería se reconocen 4 dominios de factores psicosociales intralaborales, las cuales a su vez comprenden un conjunto de dimensiones que constituyen un solo factor, siendo en total 19

descritas de la siguiente manera:

Dominio demandas de trabajo: Hace referencia a las exigencias que el trabajo le impone al individuo tanto cuantitativas, emocionales cognitivas o mentales dentro del cual se encuentran 8 dimensiones, las cuales son: 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

Dominio control sobre el trabajo: Es la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo para tomar decisiones sobre los diferentes aspectos que intervienen en su realización. Dentro del cual se encuentran 5 dimensiones, la cuales son control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación.

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El liderazgo se refiere a la relación social que se establece entre los superiores y colaboradores que pueden llegar a influir en la forma de trabajar. Las relaciones sociales se refieren a las interacciones que se establece con otras personas en el lugar de trabajo. Dentro del cual se encuentran 4 dimensiones características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores (subordinados).

Dominio recompensa: Hace referencia a las retribuciones que el trabajador recibe de acuerdo a las contribuciones laborales. Dentro del cual se encuentran 2 dimensiones, la cuales son: reconocimiento y compensación y recompensas derivadas de la pertenencia a la

organización y del trabajo que se realiza.

6.1.6.2 Condiciones extralaborales

Según el Ministerio de la protección social (2010) las condiciones extralaborales aluden los aspectos del entorno social, económico y familiar del trabajador que pueden incidir en la salud y bienestar del trabajador, comprende 7 dimensiones, las cuales son Tiempo fuera del trabajo: hace referencia al tiempo que el trabajador dedica a actividades fuera del trabajo como descansar, compartir con amigos y familia. Las relaciones familiares: se refiere a las interacciones que hace el individuo con su núcleo familiar. La comunicación y relaciones interpersonales: hace referencia a aquellas características de la comunicación del individuo con sus allegados y amigos. Situación económica del grupo familiar: hace referencia a los medios económicos que tiene el trabajador para atender a sus gastos básicos. Características de la vivienda y de su entorno: se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno del lugar de residencia del trabajador y de su familia. Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: corresponde al influjo de las exigencias del rol familiar en el bienestar y actividad laboral. Por último desplazamiento vivienda- trabajo vivienda: corresponde a las condiciones de traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo.

6.1.6.3 Condiciones individuales

De igual forma dentro de los instrumentos que conforman a la Bateria para la identificación de los factores de riesgos psicosociales se encuentra una ficha de datos generales para evaluar condiciones individuales las cuales son características propias de cada

trabajador divididas en dos constructos el de información sociodemográfica donde se encuentra sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia actual, estrato socioeconómico de la vivienda, tipo de vivienda número de personas a cargo. El constructor de información ocupacional donde se encuentra el lugar actual de trabajo, la antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, área donde trabaja, tipo de trabajo, horas de trabajo diarias, modalidad de pago. Los cuales sirven para modular los efectos de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

6.1.7 Estrés laboral

Con el pasar de los años se ha podido evidenciar que el estrés se ha convertido en una pandemia que afecta a todo tipo de población, desde niños a adultos, trayendo consigo innumerables efectos tanto a nivel social, cultural, etc., sin embargo, cabe resaltar que el estrés no es una enfermedad, sino una condición de defensa que tiene el individuo. Como lo expone Carrasco (2001) se considera una respuesta adaptativa tanto física como mental para la supervivencia ante alguna condición que se considere una amenaza, se presenta para ayudar al individuo a hacerle frente a situaciones nuevas; no obstante, si esta condición se prolonga puede causarle graves problemas físicos y psíquicos en la persona. Por consiguiente, el estrés tiene efecto tanto positiva como, por ejemplo: generar motivación, energía y creatividad que interfieran adecuadamente en la realización de una tarea si la persona posee las capacidades y los recursos que requiere para lograrlo, por el contrario, los efectos negativos se desencadenan cuando el individuo no cuenta con las estrategias para afrontar eventualidades del entorno, llegando a generar problemas en la salud. En pocas palabras se puede decir que el mal manejo del estrés, el desconocimiento de estrategias para su afrontamiento favorece el desarrollo de otros factores generalmente negativos en el individuo trayendo consecuencias tanto en la

salud física como mental presentándose de manera cotidiana en la vida de los trabajadores.

Reiterando que “el organismo no siempre responde perfectamente o de forma adecuada” (Del Hoyo, s.f, p.8), las afectaciones a nivel psicológico, físico que se desencadenan pueden llegar a agravar la vida de los trabajadores y por ende incidir negativamente en la organización. De este modo, dentro de las consecuencias físicas y fisiológicas que se pueden dar cuando el organismo no responde de forma adecuada ante situaciones nuevas o demandas del contexto están los problemas gastrointestinales, cardiovasculares, musculares, endocrinos, entre otros y dentro de las consecuencias psicológicas se pueden dar la preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, dificultad para mantener la atención, entre otras, que pueden complicarse por su manejo, llegando a producir trastornos del sueño, ansiedad, miedos y fobias, adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos. Finalmente “los efectos negativos no sólo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad” (Del Hoyo, s.f, p.13).

Por consiguiente, cuando se habla de estrés laboral se hace referencia a “la reacción que puede tener un individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y a sus capacidades, y que ponen a prueba la capacidad para afrontar la situación” (Leka, 2004, p.3). Es decir, cuando las exigencias laborales sobrepasan la capacidad tanto física como mental del sujeto llegando a dar resultados negativos. Por tanto, es trascendental hacer una óptima y oportuna evaluación de los factores de riesgo psicosociales con la finalidad de implementar medidas protectoras para que el individuo esté preparado y mantenga un óptimo equilibrio en su vida y así evitar consecuencias negativas

tanto para el mismo como para la organización, ya que al momento que el trabajador desarrolle estrategias adecuadas podrá afrontar las distintas problemáticas que se puedan presentar en el quehacer de sus labores y así podrá disminuir los problemas relacionadas con esta misma aportando aspectos positivos a las empresas.

Algunas de las causas del estrés laboral pueden estar relacionadas con características del trabajo como: características del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horario de trabajo, participación y control, y del contexto laboral como: perspectivas profesionales, status y salarios, papel en la entidad, relaciones interpersonales, cultura institucional y relación entre la vida familiar y profesional. Así, la importancia de que la organización promueva un contexto laboral saludable, teniendo en cuenta que “la mayor parte de las causas del estrés laboral está relacionada con la forma en cómo se define el trabajo y el modo en que se gestionan las entidades” (Leka, 2004, p. 6). Destacándose aspectos como: tareas desagradables dentro del trabajo, falta de variedad, monotonía, exceso o escasez de trabajo, horarios de trabajos estrictos entre otros componentes, resaltando que entre mayor apoyo reciba el individuo dentro de la organización menor riesgo de presentarlos contribuyendo a disminuir estas consecuencias irreparables.

Cabe resaltar que la medición del estrés es un aspecto relevante cuando se habla de factores de riesgo psicosociales ya que permite evidenciar el riesgo que está teniendo el individuo, como también se considera un signo de alarma de acuerdo al nivel de riesgo que se encuentra el individuo y así general medidas de intervención, prevención y promoción que mitiguen los factores de riesgos psicosociales y así disminuir su incidencia, a dicha identificación responde el cuestionario para la evaluación de estrés que se encuentra en el compendio de instrumentos de la Batería que Según el Ministerio de la Protección Social

(2010) la batería tiene valores agregados dentro del cual se encuentra el cual fue construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). De igual forma dicho cuestionario se utilizó para determinar la validez de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.

6.1.8 Salud y bienestar del trabajador

Un ambiente o entorno saludable hace referencia a “un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad” (Organización Mundial de la Salud, 2010, p.14). Por lo tanto, es importante que toda organización gestione ambientes saludables para los trabajadores, ya que es indispensable que todos los individuos cuenten con un estado físico, psicológico y social adecuado que generen protección en su salud y bienestar dentro de su trabajo. Después de todo el generar contextos laborales adecuados para la ejecución de las funciones de cada trabajador producirá directamente condiciones saludables en el individuo y directamente en el desarrollo de la organización. Así mismo existen programas de promoción de la salud en el trabajo, con lo cual se busca mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores sin distinción de género. En este punto se menciona que “un entorno de trabajo saludable, en el sentido extenso del término es también una organización próspera desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo consigue sus objetivos” (Organización Mundial de la Salud, 2010, p.15). Esto nos presenta que los trabajadores y las empresas están vinculados y entrelazados constantemente por tal motivo es importante gestionar la promoción y protección a la salud de los trabajadores.

6.2 Marco legal

En la actualidad se le ha venido dando gran importancia a los riesgos psicosociales y al estrés teniendo en cuenta las implicaciones tanto a nivel de salud mental, física y fisiológica para el individuo como las implicaciones para la organización a nivel legal y de productividad. Es de mencionar que con el paso de los años se ha hecho importante generar ciertas leyes que regulen las relaciones entre empleadores y trabajadores en nuestro contexto Colombiano y en cualquier otro país con la intención de crear procesos adecuados al establecerse relaciones laborales.

En Colombia solo a inicios del siglo XX se empieza a tener preocupación en el bienestar del trabajador. Rafael Uribe es uno de los primeros en tener en cuenta el tema de seguridad en el trabajo durante una conferencia dictada en Bogotá en 1904, lo que 11 años después se convirtió en la ley 57 de 1915 conocida como la ley Uribe la cual hace referencia a la reglamentación relacionada con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales las cuales deben ser asumidas por los empleadores mediante atención oportuna y/o indemnizaciones, entre otros aspectos, sin embargo también estipula cuando está exonerado de ella (Ley 57, 1915). Sin desmeritar que de igual forma se generaron múltiples protestas por parte de los obreros los cuales exigían mejor calidad de vida laboral ya que sentían que estaban siendo explotados.

Luego, se siguieron gestionando acciones para establecer leyes a los trabajadores como lo es la ley 46 de 1918 que se relacionaba con salubridad pública y la creación de habitaciones higiénicas para aquella clase que se denominaba proletaria, con la cual se efectuaban acciones para proteger a la clase obrera que no tenía propiedades con las cuales

pudiese subsistir por ende vendía su trabajo debido a que la burguesía era propietaria de todo aquellos medios de producción que existían en aquella época.

En esta línea de ideas la ley 10 de 1934 estableció por primera vez auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral. “La Ley 10 de 1934 en Colombia el contrato de trabajo y, además, creó el llamado "auxilio de cesantía", pero ambos solamente para trabajadores particulares” (Amaya, s.f, p.1). Con lo cual se abrió un camino para que conceptos como cesantías fueran pagadas a todos los trabajadores sin ser discriminados por el trabajo que se realizaba o la causa de su despido.

Más adelante bajo la ley 96 de 1938 se creó el Ministerio de Trabajo con el nombre de “Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social. Posteriormente, pasó a denominarse Ministerio de la Protección Social” (OIT, s.f, párr 1) el cual se creó con la finalidad de poder brindarle al trabajador una adecuada protección en el transcurso de su jornada laboral, sin embargo, la redacción de las bases de la legislación Colombiana se remontan solo hasta mediados de 1944.

Ya en el año 1946 se establece la “Ley 90 de 1946” sin embargo comenzó a operar en 1949 en la cual “se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, esta ley da a conocer que todo trabajador debe contar con un seguro obligatoria para hacerle frente a los siguientes eventos: maternidad, enfermedad no profesional, vejez e invalidez entre otras.

El decreto Ley 2663 de 1950 sobre el Código Sustantivo del Trabajo determina que “La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que

surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Decreto 2663, 1950, art 1). Defendiendo los derechos de los trabajadores sin importar el tipo de trabajo que se realiza. En donde se da nacimiento y reconocimiento a la enfermedad de origen profesional en Colombia inicialmente con 18 enfermedades contenidas en los artículos 200 y 201 del el Código Sustantivo de Trabajo.

En el año de 1964 se crea El Decreto 3170 de 1964 el cual aprueba el Reglamento del Seguro Social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, donde “El Instituto Colombiano de Seguros Sociales inicia la cobertura en riesgos profesionales para la población trabajadora de las zonas urbanas del sector formal, industrial y semi-industrial” (Ministerio de la Protección Social, 2004, p.13).

Para el año de 1979 aparece el término Salud Ocupacional en la” Ley 9 de 1979” y se dan a conocer las medidas sanitarias en las empresas mediante la normatividad Colombiana la cual “tiene por objeto preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones” (Díaz & Rentería, 2017, p.134). Con la cual se hace gran énfasis en proteger al trabajador de factores nocivos en su salud como lo son los agentes físicos, químicos, biológicos y demás que generen un daño durante la realización de sus actividades, en el mismo año de acuerdo con la Resolución 2400 de 1979 se reglamentan disposiciones relacionadas con la higiene y seguridad en el trabajo para todos los establecimientos de trabajo con la finalidad de salvaguardar la salud tanto física como mental de los trabajadores y así de esa manera evitar la accidentalidad y enfermedades profesionales en el desarrollo de sus labores. Sin embargo, es de tener en cuenta que no solo dispone reglamentaciones para el empleador sino para el trabajador.

Ya con una visualización de lo que era el término Salud Ocupacional y la importancia de este para proteger al individuo de los diversos riesgos que se pueden dar en el contexto laboral se crea el Comité Nacional de Salud Ocupacional en el año de 1983 con el decreto 586 “Dicho organismo le recomienda al Gobierno Nacional reglamentar lo relacionado con la salud ocupacional” (Ministerio de Protección Social, 2014, p.13).

En el año de 1984 por medio del decreto 614 “Se establecen nuevos parámetros para la organización de la salud ocupacional y se modifica la composición del Comité Nacional de Salud Ocupacional” (Díaz & Rentería, 2017, p. 135). Señalando como objetivo principal de la salud ocupacional, prevenir el daño que se pueda derivar de las condiciones del trabajo, “protegiéndolos de los riesgos biológicos, químicos, físicos, mecánicos, eléctricos y psicosociales, para evitar accidentes, enfermedades que se puedan derivar del trabajo y así mantener el bienestar del trabajador, dichas normas serán aplicadas en todo lugar y tipo de trabajo” (Decreto 614, 1984). Surgiendo la necesidad de conformar dentro de cada organización comités paritarios con los cuales dichas acciones, programas y normatividad en relación a Salud Ocupacional se cumplan, esto fue significativo ya que abrió un camino de importancia y cambio en las organizaciones debido a que el concepto de riesgos psicosociales comienza a tenerse en cuenta por parte de los empleadores y por ende todo el cumplimiento de dicha normatividad. Como se puede evidenciar ya se comienzan a reconocer los aspectos psicosociales dentro de la normatividad que protege a los trabajadores.

En el año 1986 se expide la Resolución 2013 de 1986 en la cual se reglamenta la conformación de Comités de Medicina, Higiene y Seguridad industrial en todos los lugares de trabajo el cual lo deben componer tanto representantes de los trabajadores como del

empleador en igualdad de cantidad, la finalidad es generar propuestas que protejan y mantengan la salud en los lugares de trabajo, además de la vigilancia y monitoreo al respecto entre otros aspectos a los cuales están obligados tanto los trabajadores como los empleadores a cumplir.

Con el Decreto 778 de 1987 se hace la modificación de la tabla de enfermedades profesionales contenidas en el artículo 201 del código sustantivo de trabajo pasando de 18 enfermedades profesionales a 40. Para el año 1989, en Colombia se comienza a trabajar por el bienestar físico de los individuos en contextos laborales y emprender cambios y procesos significativos en pro a los trabajadores y directamente a las empresas. Este mismo año se crea la resolución 1016 de 1989 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar todos los empleadores o patronos privados, públicos, oficiales, como contratista y subcontratista están en la obligación de organizar y garantizar programas de salud ocupacional el cual consiste en planear, organizar, ejecutar y evaluar actividades directamente relacionadas con “Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, en los cuales se debe tener en cuenta aspectos relevantes y relacionados con los riesgos ocupacionales y factores ambientales presentes en el lugar de trabajo que puedan afectar la salud y el bienestar del trabajador en la ejecución de sus funciones” (Resolución 1016, 1989).

La Ley 100 de 1993 dispone la creación del Sistema de Seguridad Social Integral es un conjunto de instituciones, normas y procedimientos que tienen la finalidad de “garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten” (Ley 100, 1993, art 1). Por tanto, el Sistema de Seguridad Social Integral busca garantizar la

cobertura de salud, pensiones y riesgos profesionales y otros servicios que puedan surgir según la ley los cuales son obligaciones inherentes del estado, instituciones y de la misma sociedad.

En el año de 1994 se expide el Decreto 1295 el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales definiéndolo como un “conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” (Decreto 1295, 1994, art.1). Por tanto dispone de los derecho de los trabajadores relacionados con accidentes de trabajo o enfermedad profesional, como prestaciones económicas y servicios de salud, determina las obligaciones de los empleadores, determina la clasificación del nivel de riesgo de cada empresa según su actividad, reglamenta lo relacionado prestaciones económicas, pensiones, incapacidades, prevención y promoción de riesgos profesionales los cuales define como “accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional”(decreto 1295, 1994, art.8), en donde define igualmente el accidente de trabajo como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”(decreto 1295, 1994, art.9) y enfermedad profesional como “todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional” (Decreto 1295, 1994, art.11). Además de regir la tabla de clasificación de enfermedades profesionales contenidas en el Decreto número 778 de 1987. Seguidamente aproximadamente dos meses

después se expide el decreto 1832 de 1994 se amplió la tabla de enfermedades profesionales a 42, en donde en el numeral 1 del artículo 1 hace relación a las enfermedades causadas por el estrés laboral

Es importante resaltar la Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (Ley 1010, 2006). Con la cual se intentaba que el acoso laboral presente en sus diversas maneras como por ejemplo : .maltrato laboral, persecución laboral , discriminación laboral , entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral a los cuales pudieran estar sujetos los trabajadores en la ejecución de sus funciones fueran minimizados y abordados para salvaguardar la integridad y dignidad del trabajador.

Resolución 2646 de 2008 es la norma que se tiene en cuenta para la creación de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial teniendo en cuenta que su objetivo principal 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. (Resolución 2646, 2008, art.1). Aplica a todas las personas del ámbito laboral, se debe tener la estimación por parte del experto para reconocer el nivel del riesgo, es obligación del empleador la asignación y facilitación de los recursos para el desarrollo de las actividades.

Según el Decreto 2566 de 2009 se adopta la tabla de enfermedades profesionales como medida para salvaguardar el bienestar y salud del trabajador, dentro de las cuales se encuentran mencionadas enfermedades como: silicosis, asbestosis, talcosis, siderosis,

baristosis, catarata profesional, enfermedad por temperaturas altas, cromismo, sordera profesional, fosforismo, saturnismo entre otras.

En esta línea de ideas en el 2012 se da la Ley 1562 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional” (Ley 1562,2012). Definiéndose el sistema de riesgos laborales como “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” (Ley 1562, 2012, art.1).

De igual forma en el año 2012 se crea la Resolución 652 del 2012 “por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones” (Resolución 652,2012). Se visualiza la conformación de este comité como una medida de protección al trabajador en cuanto a temas relacionados con acoso laboral o riesgos psicosociales que están ligados a su contexto laboral con lo cual se busca “Establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral” (Resolución 652, 2012, art.1).

En concordancia a lo anteriormente mencionado se crea la Resolución 1356 del 2012, “Por el cual se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012 “(Resolución 1356, del 2012). Debido a ciertos componentes de importancia en los Comités de Convivencia laboral se considera “Ampliar el plazo establecido en la citada resolución, con el fin de que las

empresas dispongan de más tiempo para realizar los procedimientos internos requeridos para la conformación del comité de Convivencia Laboral” (Resolución 1356, 2012)

En el año 2013, el Ministerio de Protección Social crea la Ley 1616 de Salud Mental la cual supone aspectos de gran interés para el país debido a que esta ley logra extender y hacer más visible y real el concepto de Salud Mental teniendo en cuenta que con el pasar del tiempo se había venido presentando un aumento de enfermedades mentales en el país dando a conocer que esta ley va dirigida a todos los individuos que pudieran presentar algún trastorno o aquellos que no lo padecieran. De tal manera se emprendieron acciones e intervenciones que pudieran amortiguar los daños ocasionados por las diversas patologías y que en cierta medida aportaran a un mayor bienestar en cada individuo “El objeto de la presente ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental” (Ley 1616, 2013,art.1).

En el año 2014, se aprueba el Decreto 1443 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), “El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo” (decreto 1443, 2014,art.1). Mediante el cual el empleador está en la obligación

De acuerdo a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) surge con el decreto 1477 del 2014 la tabla de enfermedades laborales la

cual expone que “El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados”(Decreto 1477 del 2014, art.1).

Destacándose que se debe de realizar una actualización de dichas enfermedades laborales cada 3 años aproximadamente con la intención de igual manera de dar a conocer aquellos agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos para prevenir las enfermedades laborales. Todo esto visualiza la importancia del estado para crear leyes dirigidas a salvaguardar el bienestar del trabajador las cuales tengan que ser puestas en práctica en cualquier tipo de empresa.

Con el avance a todo lo referente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se da el decreto 472 del 2015 “Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones” (Decreto 472 del 2015). Es importante mencionar en este punto que con el nacimiento de este decreto obligatoriamente las empresas deberían cumplir con las normas básicas de seguridad a los trabajadores y en caso omiso de presentarse situaciones que pusieran en peligro la vida de los individuos estas serían clausuradas.

De acuerdo a la importancia de centrarse en la seguridad y salud de los trabajadores en la realización de sus funciones se creó la resolución 1111 del 2017 “por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes” (Resolución 1111 del 2017). Esta ley buscaba la existencia de

procedimientos y requisitos necesarios para que los empleados desarrollaran sus actividades para disminuir los riesgos laborales que se pudieran generar “La presente resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución” (Resolución, 1111 del 2017, art.2).

Lo anteriormente expuesto evidencia la importancia desde la legislación de reconocer al individuo de forma integral salvaguardando su integridad física y psicológica frente a aquellas situaciones que afecten su seguridad y salud la cual con el pasar de los años se ha evidente la amplitud y complejidad que encierran el no crear estrategias y herramientas eficaces y necesarias a los trabajadores frente a aquellos factores de riesgos psicosociales que pueden presentarse en cualquier momento.

6.3 Estado del arte

La presente investigación de identificar los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano y elaboración de una medida preventiva de acuerdo a un factor de riesgo psicosocial con mayor prevalencia para disminuir su impacto realiza un estado del arte con algunos de los estudios que permiten evidenciar la incidencia de los de factores de riesgo psicosociales en el trabajo, dado que ciertas condiciones generan indisposiciones en los trabajadores y producen poco desempeño, competitividad y productividad generando aspectos negativos y de gran interés que necesitan ser evaluados, intervenidos y monitoreados con el propósito garantizar tanto la salud y bienestar del individuo como la prosperidad de la organización.

6.3.1 Colombia

Felipe Arenas Ortiz & Verónica Andrade Jaramillo en el 2013 presentan una investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali” donde se evidencia que los trabajadores presentan afectaciones físicas y psicológicas que tienden a relacionarse con el estrés donde “se presumieron exposiciones a factores de riesgo psicosocial, específicamente en las condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, alta carga laboral” (Arenas & Andrade, 2013, p.99). De igual manera se concluyó “que se evidencia exposición a factores de riesgo psicosocial y pocas medidas preventivas entorno al estrés laboral” (Arenas & Andrade, 2013, p.99).

De igual forma en el mismo año Diana Caicedo, Maria Ehrmann, Anna Vergara & Liliana Parra presentan una investigación titulada “Riesgos psicosociales intralaborales y estrés en el área de logística de una empresa multinacional del sector manufacturero” realizada en Cali, donde se hicieron participes 22 trabajadores del área logística de la empresa y se aplicó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, donde se pudo encontrar que “las relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación de desempeño mostraron niveles altos de riesgo” (Caicedo, Ehrmann, Vergara & Parra,2012, p.19).De igual forma “La dimensión oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, el 32% de la población presentó un riesgo muy alto “(Caicedo, Ehrmann, Vergara & Parra, 2012, p.20). Se pudo concluir que el dominio de la demanda de trabajo presenta un mayor nivel de riesgo ya que el 91% de los trabajadores implicados en la investigación tienen cargos operarios que generan un mayor desgaste físico.

6.3.2 Chile

María Chiang Vega, Nelly Gómez Fuentealba & Marcelo Sigoña Igor en el 2013 presentan un estudio titulado “ Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud” realizado en los centros de salud públicos, el cual tiene en cuenta la relación de los factores psicosociales con el desempeño laboral y su incidencia en el estrés laboral, en donde la población de estudio fueron los trabajadores de puestos de salud urbanos y rurales, encontrándose una diferencia significativa en las puntuaciones relacionadas con las demandas psicológicas, siendo las de los puestos de salud rural las más elevadas, también se encontró una correlación moderada entre las variables de los factores psicosociales laborales y desempeño, estrés y desempeño, sin embargo resaltan que gran parte de esta incidencia se relaciona directamente con “un desequilibrio entre las oportunidades y las exigencias ambientales, por un lado, y las necesidades, aptitudes y aspiraciones del individuo, por el otro” (Chiang, Gómez & Sigoña, p.125). Teniendo en cuenta que según el manejo que se le dé produce reacciones favorables o desfavorables a nivel cognoscitivo, emocional, fisiológico y comportamental en el individuo lo que está también relacionado con las habilidades que tiene el mismo individuo para el afrontamiento y control de las dificultades o consecuencias de los eventos que se puedan presentar en su contexto.

En el 2014 Paola Gómez Rojas, Julia Hernández Guerrero & María Doris Méndez Campos presentan una investigación titulada “Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una empresa Chilena del Área de la Minería” donde los resultados que se encontraron fueron que “de acuerdo al análisis de correlación entre compensaciones y satisfacción laboral, se puede establecer que se da una correlación negativa entre estos componentes y otros más” (Gomez, Hernández & Méndez, 2014, p.14). Concluyendo “Que los resultados en las 5 dimensiones del instrumento, donde las exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia se encuentran

en rango medio de exposición a los factores de riesgo” (Gómez & Hernández, 2014, p.15). De igual manera se destaca que la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo se ubican en un nivel alto, de tal manera los trabajadores presentan en este punto un nivel alto de afectación en su salud.

En el 2015 Paula Ceballos Vásquez, Gladys Rolo González, Estefanía Hernández Fernaud, Dolores Díaz Cabrera, Tatiana Paravic Klijn & Mónica Burgos Moreno, presentan una investigación titulada “Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas”, la cual permite evidenciar que dentro de los resultados obtenidos se destaca sobrecarga mental del trabajo, la toma de decisiones complejas, un elevado ritmo de trabajo, desgaste emocional, baja autonomía para desarrollar sus propias capacidades y habilidades en su labor, problemáticas con su contrato y el tipo de turno. Dentro de las conclusiones se puede encontrar que existen factores de riesgo psicosocial, demandas cuantitativas y complejidad de la tarea que traen consigo consecuencias para la salud mental del trabajador.

6.3.3 Argentina

En el 2015 Julieta Cassinni presenta un estudio titulado “Percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo: una experiencia con los trabajadores no docentes de la UNLP” en donde “se identificó que los trabajadores no tienen pertenencia a la organización, perciben constantemente sobrecarga de trabajo, no se presentan expectativas de promoción o ascenso y se han identificado situaciones conflictivas” (Cassinni, 2015, p.9). Dentro de las conclusiones se pudieron encontrar “que dichas problemáticas están presentes en muy variadas ramas de actividad, se presentan problemáticas con su nominación como no

docentes, situaciones variables de intensidad de trabajo, exigencias emocionales, malos vínculos sociales, violencia laboral, y reconocimiento de su trabajo “(Cassinni, 2015, p.12).

7.0 Marco metodológico

7.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es transversal – descriptiva teniendo en cuenta que según Hernández, Fernández & Baptista (2014) transversal es el tipo de diseño en el que se recolecta los datos en un solo momento sin importar cuánto tiempo mantendrán esta característica o condición ni cuando la adquirieron el fin de describir variables, su incidencia e interrelación y descriptiva porque se observa y describe las situaciones y características del comportamiento del individuo sin influir en él, en donde “se destacan las características o rasgos de la situación, fenómeno u objeto de estudio” (Sierra, 2012, p.9).

7.2 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, teniendo en cuenta que como afirman Hernández, Fernández & Baptista (2014) no hay manipulación de las variables, ni asignaciones al azar debido a que los individuos ya pertenecen a un grupo determinado de las variables, es decir, los individuos están o no expuestos a factores psicosociales y como consecuencia desencadenan o no el estrés el cual “en el trabajo ha sido definido como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo”(Chiang, Gómez, & Sigoña, 2013, p. 112).

7.3 Enfoque de la investigación

El enfoque de la presente investigación será cuantitativo, ya que, como Hernández, Fernández & Baptista (2014) afirman “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico”. (p.4). Por tanto, se recogerán datos relacionados con riesgos psicosociales y el nivel de estrés que presentan los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano.

8.0 Estrategias metodológicas

8.1 Población objeto de investigación

La población objeto de la presente investigación la conforman todos aquellos individuos que trabajan en La Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano, la cual es una organización sin ánimo de lucro que trabaja temas relacionados con espiritualidad, derechos humanos, tierra y territorio, etnias y sostenibilidad política y financiera de las Pastorales Sociales, creada por consenso con los obispos, directores y organizaciones de base atendidas desde la pastoral social presentes en la región en donde detectan, analizan y visibilizan problemáticas comunes para brindar una atención oportuna y eficaz a las poblaciones menos favorecidas mediante un equipo interdisciplinario (Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano (s,f). El equipo de trabajo se divide en dos áreas: la administrativa en la cual se encuentran 9 trabajadores y la operativa en la cual se hay 6 trabajadores los cuales no permanecen continuamente en la planta principal ya que se desplazan a las poblaciones con las cuales trabajan y llevan a cabo los proyectos de origen social para un total de una población de 15 individuos. Por consiguiente, la población de estudio para la presente

investigación es de tipo finita, debido a que abarca un grupo de personas limitadas a las cuales se puede acceder y aplicar la “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010).

8.2 Tipo de muestreo

El tipo de muestra será no probabilística debido a que “La elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o de quien establece la muestra” (Cantoni, 2009, p.2). En donde los individuos de objeto de estudio se seleccionarán mediante el muestreo por conveniencia, la cual es una técnica en donde se seleccionan los sujetos que están fácilmente disponibles, de acuerdo a las intenciones del investigador (Monje, 2011). En donde participan de manera voluntaria en la investigación, sin necesidad de un medio estadístico.

8.3 Muestra

Por consiguiente, como criterio de exclusión trabajadores que llevan menos de tres meses en la empresa; por tanto, la muestra fue de 13 trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano.

8.4 Instrumentos

Para llevar a cabo la investigación se hizo la aplicación de la Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial que de acuerdo con el Ministerio de la Protección Social (2010) es un conjunto de instrumentos válidos y confiables, que como su

nombre lo indica permiten evaluar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de cualquier empresa tanto a nivel intralaboral, extralaboral e individual sin importar la actividad económica u oficios con la finalidad de poder crear planes direccionados a la prevención y control de los mismos para evitar que lleguen a incidir de manera negativa en el sujeto tanto a nivel de su salud, bienestar y desempeño laboral.

A partir de esta definición se construyó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales la cual estuvo a cargo de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social junto con la Pontificia Universidad Javeriana integrada por un equipo de profesionales entre ellos psicólogos e individuos profesionales en estadísticas con conocimientos pertinentes para la elaboración del instrumento. Distinguiendo tres condiciones que son: las condiciones intralaborales que hacen referencia a aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo, destacándose dentro de esta dimensión los siguientes dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa los cuales son aspectos característicos que influyen en gran medida en el trabajador y que son de importancia identificar dentro de la organización. Las condiciones extralaborales hacen referencia los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Dentro de estas condiciones se resaltan las siguientes dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda trabajo vivienda y por último las características individuales hacen referencia a una serie de características propias de cada trabajador como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel

educativo, la ocupación (profesión u oficio), entre otros aspectos que pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2010).

De tal forma se hace necesario reconocer estos factores como aspectos determinantes en el trabajador a la hora de realizar sus funciones teniendo en cuenta que la exposición a los riesgos psicosocial puede ser constante en un trabajador por tanto se hace necesario evaluar estos mismos oportunamente para evitar consecuencias negativas en la organización, dicho en otras palabras “ esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir” (Ministerio de la protección social, 2010, p.11). A lo que responde la batería ya que supone la evaluación e identificación de estos factores para generar acciones que disminuyan el impacto de estos mismos en caso de presentarse un nivel elevado de afectación.

De igual manera dentro de la batería existe un cuestionario para la evaluación del estrés “Elaborado por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y adaptado y validado en población trabajadora de Colombia” (Ministerio de la protección social, 2010, p.29). Que de acuerdo con el Ministerio de la Protección social (2010) este cuestionario se tomó en cuenta para establecer la validez de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos.

Cabe resaltar que “según la Resolución 2646 de 2008 la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, y en particular un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología

ocupacional” (Ministerio de la Protección Social. (2010, p.30). Por tanto, para hacer la evaluación de los factores de riesgos psicosocial en los trabajadores de la Pastoral Regional Suroriente Colombiano se contó con el continuo acompañamiento y asesoría de un psicólogo organizacional y ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

8.5 Procedimiento

Para llevar a cabo el presente proyecto de grado inicialmente se buscó la autorización por parte de las directivas de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano para poder realizar la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial su posterior análisis y elaboración del plan de mejoramiento como medida preventiva, con el propósito de generar acciones y aportes significativos a la Pastoral, consecutivamente en el siguiente apartado se relacionan los procedimientos que se llevaron a cabo en su ejecución con el propósito de cumplir con los objetivos planteados.

8.5.1 Revisión bibliográfica

Se realizó una revisión literaria acerca de los aspectos más representativos de los factores de riesgos psicosociales, la normatividad vigente, algunos estudios nacionales e internacionales y los diferentes trabajos o investigaciones que se han realizado conforme al tema en la empresa lo cual servirá para desarrollar de una forma más óptima y adecuada la aplicación de la batería y su futuro análisis.

8.5.2 Sensibilización

Se llevó a cabo una jornada psicoeducativa en la cual se contó con la participación de todos los trabajadores de la Pastoral con el objetivo de exponer temas como ¿ qué son los riesgos psicosociales?, su importancia, el cómo influye en el contexto laboral, el por qué identificarlos oportunamente, la importancia de intervenirlos rápidamente para el beneficio tanto de los trabajadores como el de la empresa, como una manera de incentivarlos y concientizarlos en la importancia de participar en la aplicación del instrumento, de igual forma estimular a que los trabajadores se preocupen por este tema y poder generar interrogantes en ellos con el propósito de resolverlos y lograr abarcar lo más significativo, finalmente se entregaron memofichas relacionadas con el tema.

8.5.3 Aplicación de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial.

Para llevar a cabo la aplicación de la batería se reunió al equipo en la sala de juntas de la Pastoral el día 18 de septiembre del 2017 a las 8 am, en un promedio de 1 hora en donde al inicio se les brindo las indicaciones y lineamientos para el ejercicio, contando con la participación de 13 trabajadores, se les informa que al finalizar pueden salir de la sala, agradeciendo su participación. Por consiguiente, se llevó el siguiente orden.

8.5.3.1 Consentimiento informado

Como es de tener en cuenta para la aplicación de cualquier instrumento se debe contar con la previa autorización por escrito del individuo, por tanto, se le dota de la hoja con el consentimiento, brindándoles el tiempo para leer y su respectivo diligenciamiento, en el cual los trabajadores al firmar aceptan que se les ha brindado las respectiva explicación que

comprende información relacionada con el propósito de la aplicación de los instrumentos de la batería de Ministerio en donde los resultados son de carácter confidencial.

8.5.3.2 Diligenciamiento de los cuestionarios

Consecutivamente se les entrega los cuestionarios ordenados respectivamente para su diligenciamiento, en el procedimiento se está atento a cualquier duda e inquietud al respecto.

Así, los cuestionarios son:

1. Ficha de datos generales la cual recauda información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador (19 items).
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (123 items).
3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (31 items).
4. Cuestionario para la evaluación del estrés (31 items).

8.5.4 Tabulación de la información recaudada

Consecutivamente se ingresaron los datos obtenidos en cada cuestionario de manera individual en el aplicativo sistematizado para la Calificación automática de cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés el cual facilita el cálculo automático de las puntuaciones transformadas y sus equivalentes en nivel de riesgo de cada trabajador, contando con el apoyo de una psicóloga ocupacional, con el fin de cumplir los requerimientos de la normatividad vigente.

8.5.5 Análisis de resultados

Así, con los resultado que arroja el aplicativo, los cuales son individuales, se unifica valores con la finalidad de obtener el resultado general de la organización, y poder evidenciar el nivel de riesgo a nivel general, de este modo se realizarán las gráficas correspondientes según los resultados encontrados y de la misma forma se realiza el análisis resaltando los hallazgos más relevantes de acuerdo a la información recaudada, exponiendo los factores de riesgos psicosociales identificados con el propósito de elaborar una medida preventiva a uno de los riesgos de mayor prevalencia.

8.5.6 Socialización de los resultados

Después de la discusión de los resultados de la Batería se decidió hacer la socialización de manera individual con la finalidad de responder a inquietudes y brindarles un espacio en el cual pudieran reflejar sus percepciones al respecto, lo cual permitió conocer más a fondo aspectos que apoyaran los resultados de la batería y que permitió inferir que el intervenir prioritariamente las características de liderazgo en la organización se tendrá un cambio significativo en las demás dimensiones aminorando el nivel de riesgo al cual están expuestos.

8.5.7 Elaboración del plan de mejoramiento como medida preventiva para el factor de riesgo psicosocial de la dimensión “características de liderazgo” de acuerdo los hallazgos.

Ahora bien, de acuerdo a los hallazgos en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y el análisis se elaboró un plan de mejoramiento como medida preventiva para disminuir el impacto que genera el factor de riesgo psicosocial

de dimensión “características de liderazgo” teniendo en cuenta que es uno de los factores con mayor prevalencia en la organización. Se propone la intervención desde el enfoque conductual, sustentado en la “teoría conductual de liderazgo de la universidad de OHIO” y teniendo en cuenta que la medida va encaminada a modificar la conducta. Se propone utilizar las técnicas: modelado, ensayo conductual y programas de reforzamiento, con la intención de generar un bienestar a los individuos y directamente a la empresa.

8.5.8 Socialización del plan de mejoramiento

Finalmente se socializa el plan de mejoramiento elaborado con la intención de que se puedan implementar todas las acciones sugeridas las cuales están encaminadas a disminuir el impacto del factor de riesgo psicosocial de la dimensión “características de liderazgo” el cual como se ha dicho anteriormente es uno de los factores de riesgo psicosocial de mayor prevalencia al cual están expuestos los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano, teniendo en cuenta que de no intervenir prontamente pueden producir efectos negativos y daños en la salud psicológica y física de los trabajadores y por ende a la organización.

9.0 Resultados y análisis

Para la identificación de los factores de riesgo psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de la Pastoral Social y el nivel de estrés y se respectivo análisis se utiliza la batería del Ministerio de la Protección Social que lleva por nombre “Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral). Publicada en el 2010. Es relevante enunciar que los instrumentos que conforman la batería permite recolectar información individual de trabajador y determinar la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral mediante cinco niveles de riesgo: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. (Ministerio de la Protección social Socia, 2010). Interpretándose de la siguiente manera:

Tabla 1. Interpretación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Interpretación
Sin riesgo o riesgo despreciable	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Riesgo medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo alto:	nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto	nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Se aplicaron los siguientes instrumentos del compendio de la batería: 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 extralaboral, cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010). Ahora bien, de forma detallada los resultados obtenidos y su respectivo análisis se evidenciarán a continuación:

9.1 Condiciones individuales

De acuerdo con el Ministerio de la Protección social (2010) las condiciones individuales son las que se relacionan directamente con las características propias y aspectos ocupacionales del trabajador, pueden llegar a modular la percepción e impacto de los riesgos psicosociales e intralaborales, por tanto, para poderlas indagar se aplicó la ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional, del trabajador), de la Batería del Ministerio de Protección social, para mayor comprensión la batería la fragmenta en dos constructos: constructo de información sociodemográfica y el constructo de información ocupacional, lo cual se evidencia en la siguiente tabla:

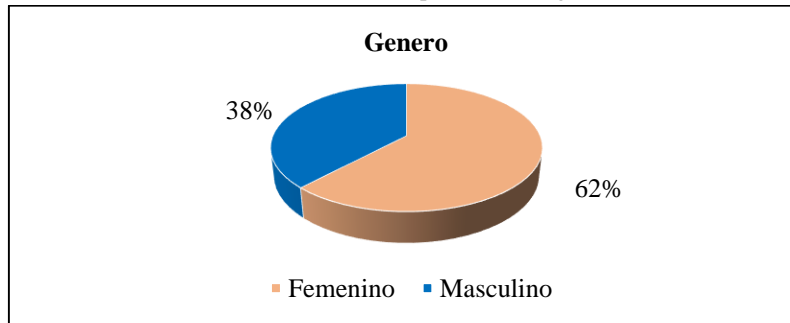
Tabla 2. Condiciones individuales

Constructo	Variable
Información socio-demográfica	Sexo
	Edad
	Estado civil
	Grado de escolaridad
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda
	Personas a cargo
	Información ocupacional
Antigüedad en la empresa	
Nombre del cargo	
Tipo de cargo	
Antigüedad en el cargo actual	
Sección de la empresa en la trabaja	
Tipo de contrato	
Horas de trabajo diarias	
Modalidad de pago	

9.1.1 Resultados información sociodemográfica

Género

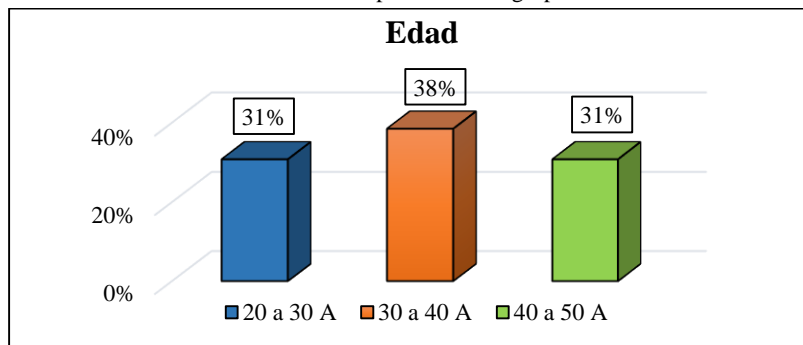
Gráfica 1. Distribución porcentual de género



En relación al género se observa que el 62% (8 trabajadores) son del sexo femenino y el 38% (5 trabajadores) hacen parte del sexo masculino.

Edad

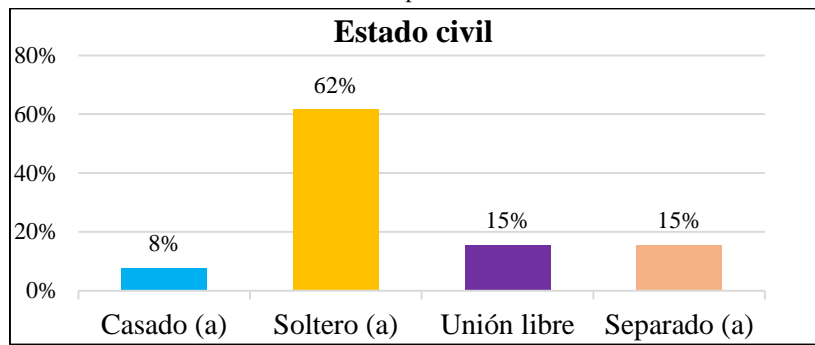
Gráfica 2. Distribución porcentual de grupos de edades



El 38% (5 trabajadores) de la población se encuentra en un rango de edad entre 30 a 40 años, el 31% (4 trabajadores) entre los 20 a 30 años, y el 31% (4 trabajadores) entre los 40 a 50 años.

Estado civil

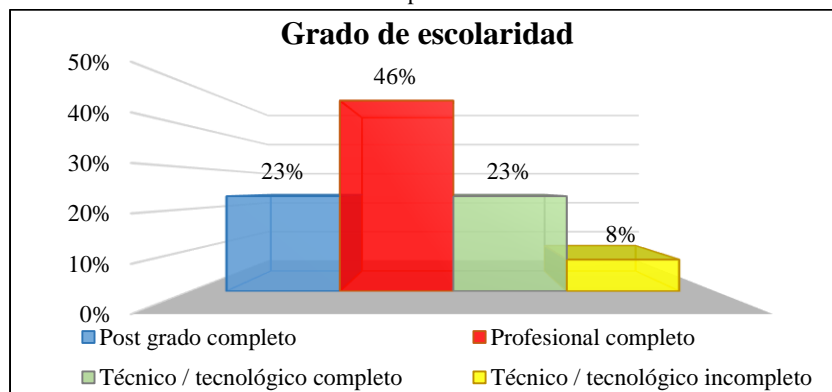
Gráfica 3. Distribución porcentual del estado civil



Predomina es estado civil soltero con una representación de un 62% (8 trabajadores), seguido de un 15% (2 trabajadores) que vive en unión libre, un 15 % (2 trabajadores) separados y el 8% (1 trabajador) son casados.

Grado de escolaridad

Gráfica 4. Distribución porcentual de la escolaridad



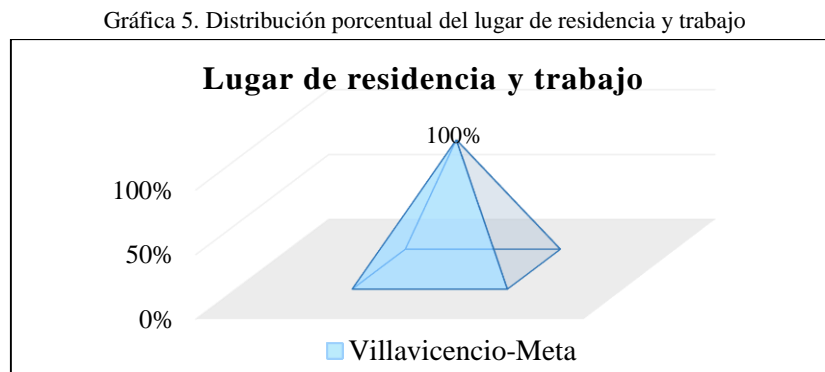
El 46 % (6 trabajadores) de la población cuenta con estudio profesional, el 23% (3 trabajadores) con post grado completo, el 23 % (3 trabajadores) con técnico completo y el 8 % (1 trabajador) con técnico incompleto.

Ocupación o profesión

Se evidencia un equipo interdisciplinar para el desarrollo de sus actividades, encontrándose profesiones como: Trabajadora social, Contador público, Contadora pública-

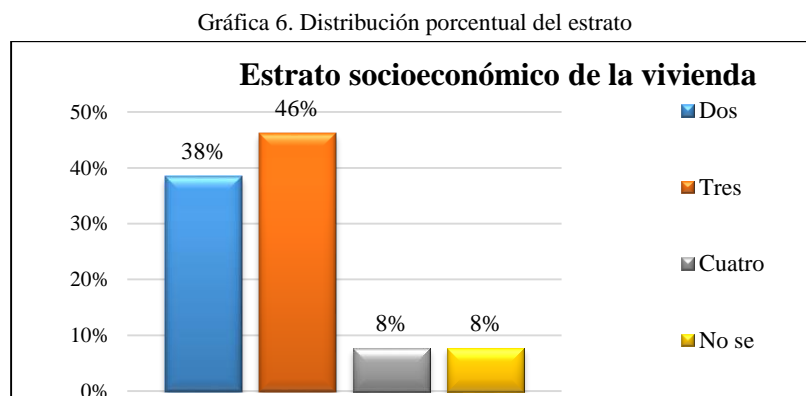
especialista, administración pública, Tecnólogo en contabilidad y finanzas, pasante Psicóloga, Empleado de la pastoral social como director ejecutivo, Servicios generales, Gestor administrativo, Estudiante y promotor, Licenciada en educación, Licenciada en ciencias religiosas, Abogado, Tecnólogo en contabilidad y finanzas.

Lugar de residencia y trabajo



El 100% de la población viven y trabajan en Villavicencio-Meta.

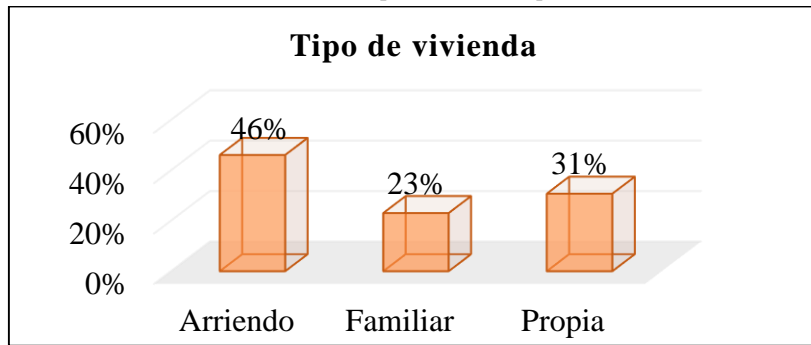
Estrato socioeconómico de la vivienda



Predomina el estrato 3 con un 46% (6 trabajadores) de la población, seguido se encuentra el estrato 2 con un 38% (5 trabajadores) y un 8% (1 trabajador) del estrato 4 o desconoce el estrato de su vivienda.

Tipo de vivienda

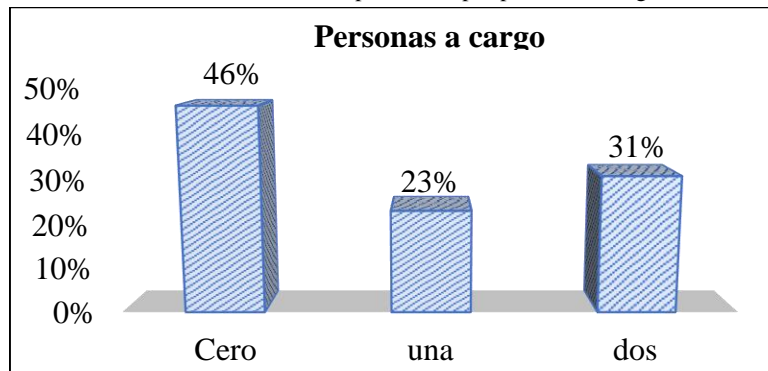
Gráfica 7. Distribución porcentual del tipo de vivienda



El 46% (6 trabajadores) de la población vive en arriendo, el 31 % (4 trabajadores) vivienda propia y el 23 % (3 trabajadores) en casa familiar.

Personas a cargo

Gráfica 8. Distribución porcentual por personas a cargo

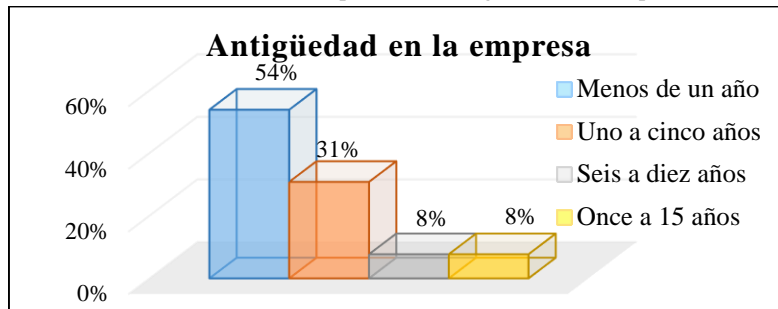


El 46 % (6 trabajadores) de la población no tiene personas a cargo, el 31 % (4 trabajadores) tiene dos personas y el 23% (3 trabajadores) tiene una persona a cargo.

9.1.2 Resultados datos información ocupacional

Antigüedad en la empresa

Gráfica 9. Distribución porcentual antigüedad en la empresa



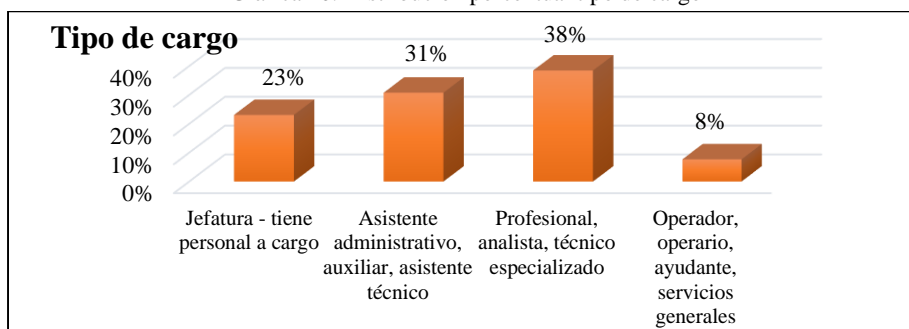
Se muestra que el 54% (7 trabajadores) de la población tiene menos de un año en la empresa, el 23% (3 trabajadores) cuatro años, el 8% (1 trabajador) 13 años, el 8% (1 trabajador) un año y un el 8% (1) siete años.

Nombre del cargo

Se establece que el 31% (4 trabajadores) tienen un cargo de asistentes regionales, en los demás cargos se encuentra un 8% (1 trabajador) contadora, 8% (1 trabajador) Auxiliar contable, 8% (1 trabajador) pasante SENA del área contable, 8% (1 trabajador) director ejecutivo, 8% (1 trabajador) servicios generales, 8% (1 trabajador) promotor comunitario, 8% (1 trabajador) seguimiento operativo, 8% (1 trabajador) coordinador proyecto, 8% (1 trabajador) asistencia regional, y el 8% (1 trabajador) administrativa financiera.

Tipo de cargo

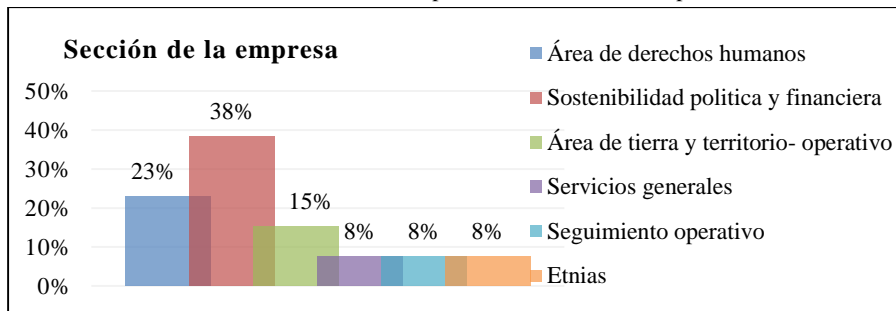
Gráfica 10. Distribución porcentual tipo de cargo



Según los resultados el 38 % (5 trabajadores) tienen un cargo de profesional, analista, técnico o especializado, el 31 % (4 trabajadores) de asistentes administrativo, auxiliar, asistente técnico, el 23 % (3 trabajadores) el de jefatura- tienen personas a cargo y el 8% (1 trabajador) tiene un cargo de operador, operario, ayudante, y servicios generales.

Departamento, área o sección de la empresa

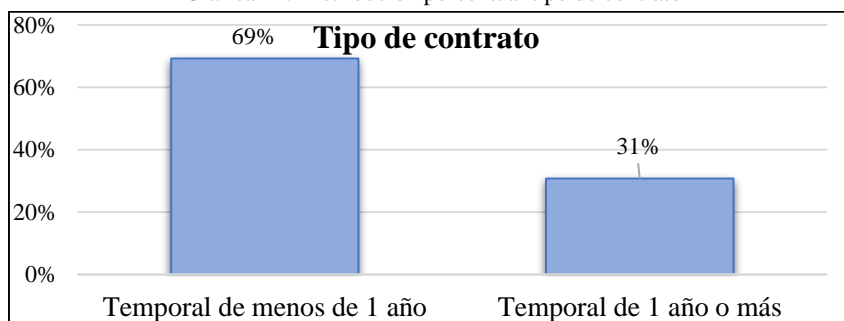
Gráfica 11. Distribución porcentual sección de empresa



De acuerdo al estudio realizado se puede observar que el 38% (5 trabajadores) de la población trabaja en el área de sostenibilidad y finanzas, el 23 % (3 trabajadores) en el área de derechos humanos, el 15 % (2 trabajadores) en el área de tierra y territorio, el 8 % (1 trabajador) servicios generales, el 8% (1 trabajador) en el área de seguimiento operativo y el 8% (1 trabajador) etnias.

Tipo de contrato

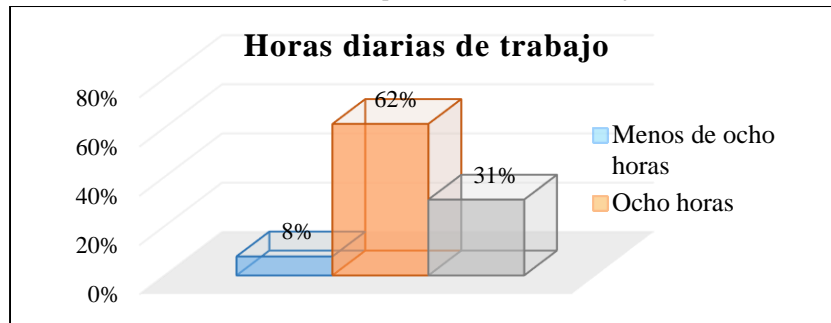
Gráfica 12. Distribución porcentual tipo de contrato



El 69 % (9 trabajadores) de la población tienen un tipo de contrato de menos de un año y el 31% (4 trabajadores) tienen un contrato temporal de 1 año o más.

Horas de trabajo diarias

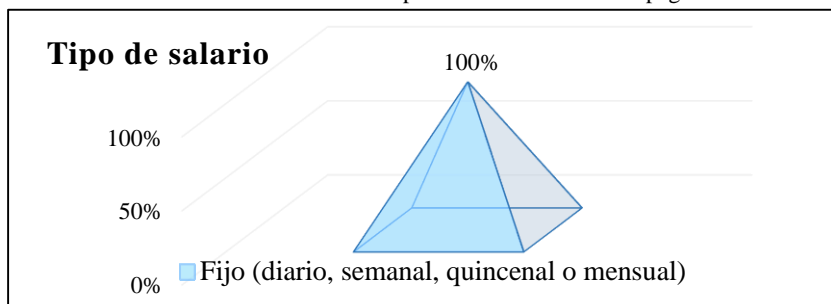
Gráfica 13. Distribución porcentual horas de trabajo diarias



Se presenta que el 31% (4 trabajadores) de la población trabaja ocho horas, el 23% (3 trabajadores) nueve horas, el 8% (1 trabajador) de la población nueve horas y media, el 8% (1 trabajador) ocho horas y media, el 23% (3 trabajadores) de la población ocho puntos seis y el 8% (1 trabajador) cinco horas.

Modalidad de pago

Gráfica 14. Distribución porcentual modalidad de pago



De acuerdo al estudio se puede establecer que el 100% de la población reciben un salario fijo, diario, semanal, quincenal, o mensual.

9.2 Condiciones intralaborales forma A

Ahora bien, de acuerdo con el Ministerio Protección Social (2010) las condiciones intralaborales hacen referencia a todas las características propias del trabajo y de la organización o empresa que pueden incidir en la vida y bienestar del trabajador. De acuerdo a las necesidades de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano se aplicó el Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral Forma A teniendo en cuenta que el estudio se realizó a trabajadores que ocupan cargos de jefatura, profesionales, técnicos y especializados en la empresa. La información general se muestra a continuación: El primer constructo condiciones intralaborales, está dividido en 4 dominios, y el primero a la vez en 8 dimensiones. En donde se tendrá en cuenta el modelo de análisis del mismo instrumento para la identificación del riesgo según los resultados.

Tabla 3. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

Dominios	Dimensiones	Definiciones	Indicador de riesgo
Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
	Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. • La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
	Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato

	<p>que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). • El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Exigencias de responsabilidad del cargo	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

		Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	
	Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
	Consistencia del rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control	Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

	Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. • En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. • Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
	Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
	Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
	Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con	<ul style="list-style-type: none"> • En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera

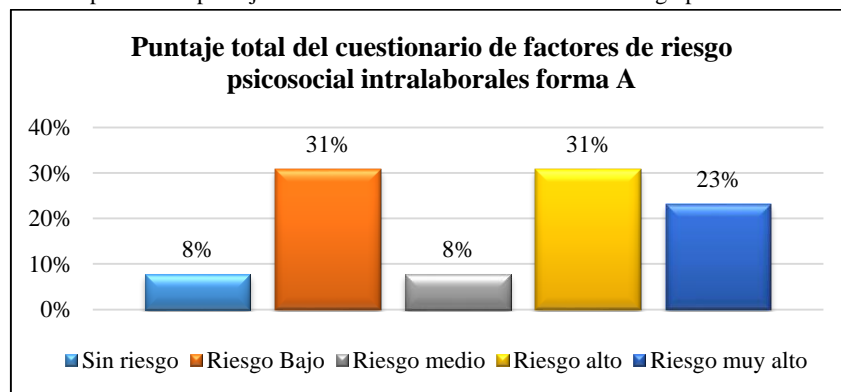
		<p>otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. El apoyo social que se recibe de compañeros. El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>un ambiente deficiente de relaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. • Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
	Retroalimentación del desempeño	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
	Relación con los colaboradores (subordinados)	<p>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
Recompensa	Reconocimiento y compensación	<p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. • El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

	<p>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.</p>	<p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
--	--	--	---

Tomado de: (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.22).

Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma A (nivel de riesgo)

Gráfica 15. Distribución porcentual puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales forma A



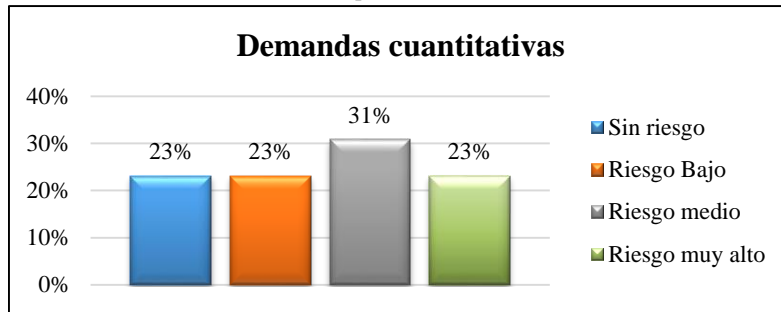
Por tanto, a nivel intralaboral se puede evidenciar que la presencia de factores de riesgo psicosocial es del 31% (4 trabajadores) de la población con riesgo alto, el 23% (3 trabajadores) riesgo muy alto, el 31% (4 trabajadores) riesgo bajo, y el 8% (1 trabajador) riesgo medio. Evidenciándose que el 54% de los trabajadores se encuentran en un riesgo alto y muy alto, por tanto, es de importancia realizar procesos de intervención en esta dimensión con lo cual se pueda minimizar las afectaciones en los trabajadores. Solo el 8% (1 trabajador) de la población sin riesgo.

Dominio demandas del trabajo

Hace referencias a todas las exigencias que el contexto laboral le impone al trabajador, dentro del cual encontramos las siguientes dimensiones:

Demandas cuantitativas

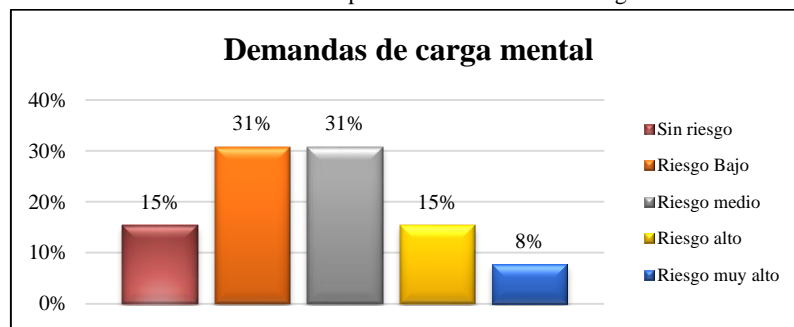
Gráfica 16. Distribución porcentual demandas cuantitativas



Aluden a la cantidad de trabajo que tiene la persona y el tiempo disponible para poder realizarlo. El 31% (4 trabajadores) presenta riesgo medio, y el 23% (3 trabajadores) presenta riesgo muy alto. El 23% presenta riesgo bajo. Algunos trabajadores deben trabajar bajo presión y tiempo limitado, adicionando horas y restringiendo tiempo para pausas y así cumplir con las tareas asignadas y. Además, que el tiempo es limitado para realizar pausas o trabajar de manera adicional. Sólo el 23% de los trabajadores puntuó sin riesgo.

Demandas de carga mental

Gráfica 17. Distribución porcentual demandas de carga mental

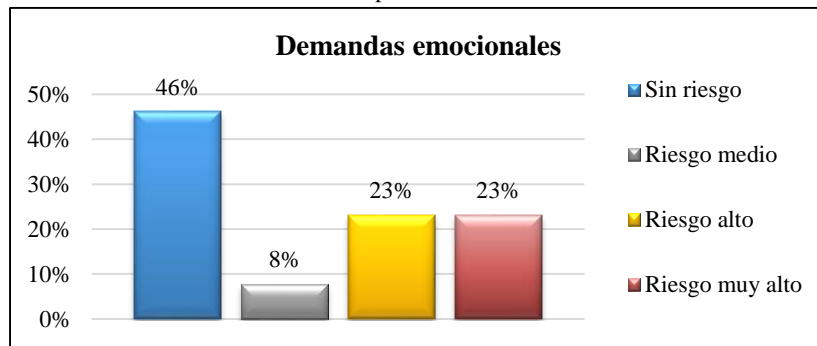


Las demandas de carga mental, están definidas como la cantidad y complejidad de la tarea y el tiempo que tiene el trabajador para procesarla. El 31% (4 trabajadores) presentan riesgo medio, el 15% (2 trabajadores) riesgo alto y el 8% (1 trabajador) riesgo muy alto. Permite evidenciar que para algunos trabajadores algunas de las actividades que se realizan

xigen un importante esfuerzo de memoria o atención o la información brindada es compleja para realizar el trabajo. Solo el 15% de los trabajadores puntuó sin riesgo.

Demandas emocionales

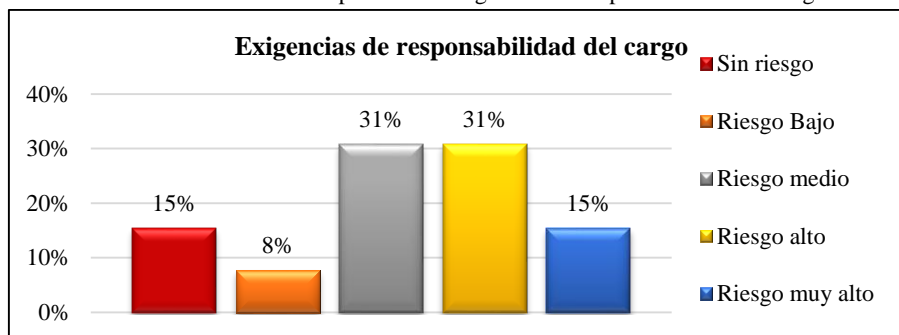
Gráfica 17. Distribución porcentual demandas emocionales



Las demandas emocionales se refieren a las situaciones afectivas y emocionales propias del trabajo que pueden interferir en los sentimientos y emociones del trabajador. El 46% (6 trabajadores) se encuentran si riesgo. El 23% (3 trabajadores) presenta riesgo muy alto, el 23% (3) de la población presenta riesgo alto. El 8% (1 trabajador) presenta un riesgo medio. Es decir que para el 46% de la población existen situaciones afectivas y emocionales propias del puesto de trabajo que pueden llegar a interferir en sus emociones y sentimientos.

Exigencias de responsabilidad del cargo

Gráfica 19. Distribución porcentual exigencias de responsabilidad del cargo



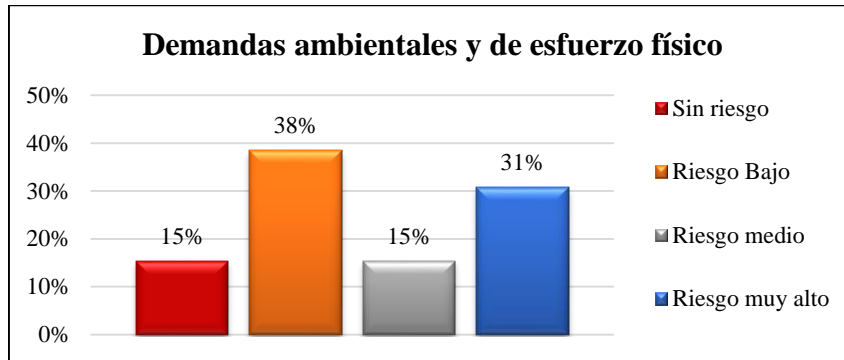
Se definen como las obligaciones propias de un cargo que debe asumir un trabajador.

El 31% (4 trabajadores) presenta riesgo alto, el 15% (2 trabajadores) riesgo muy alto. El 31%

(4 trabajadores) riesgo medio. El 46 % de los trabajadores deben asumir esfuerzo mayor de responsabilidad en su cargo o sección o para manejar dinero o bienes de alto valor para la empresa. Solo el 15% de los trabajadores puntuó sin riesgo.

Demandas ambientales y esfuerzo físico

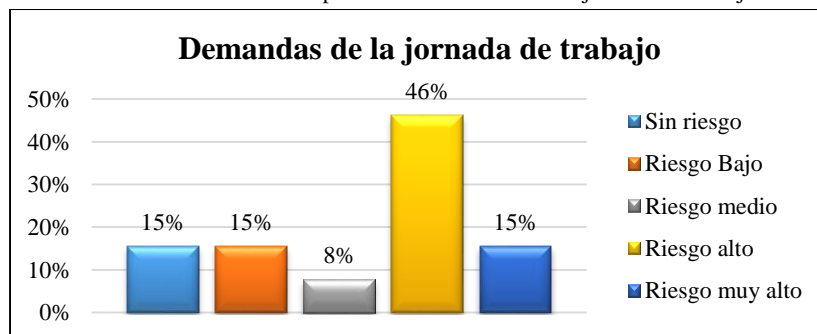
Gráfica 20. Distribución porcentual demandas ambientales y de esfuerzo físico



Las demandas ambientales y de esfuerzo físico, están definidas como las condiciones del lugar del trabajo y la carga física que involucran las actividades propias del trabajo. El 38% (5 trabajadores) presenta riesgo bajo. El 31% (5 trabajadores) presentan riesgo muy alto. El 15% (2 trabajadores) presentan riesgo medio. Para el el 31% de los trabajadores las condiciones de su lugar de trabajo implican un esfuerzo físico que genera molestia, fatiga o preocupación que puede llegar a afectar su desempeño. Solo el 15 % de los trabajadores puntuó sin riesgo.

Demandas de la jornada de trabajo

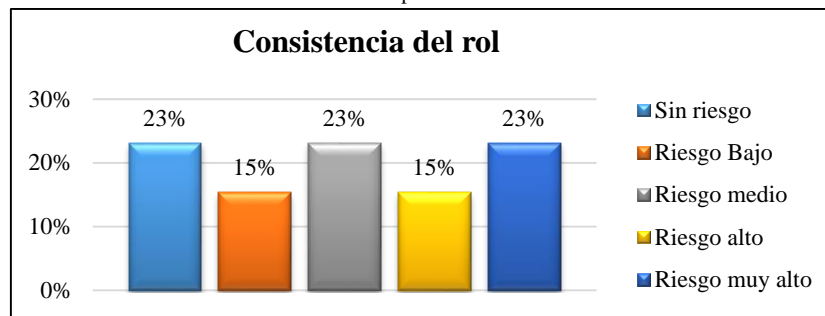
Gráfica 21. Distribución porcentual demandas de la jornada de trabajo



Las demandas de la jornada de trabajo están definidas como el horario laboral que cumple el trabajador y el tiempo destinado a pausas y descansos periódicos. El 46% (6 trabajadores) presenta riesgo alto y el 15% (2 trabajadores) riesgo muy alto. El 15% (2 trabajadores) presentan riesgo bajo. El 8% (1 trabajador) presenta riesgo medio. El 61% % de los trabajadores tienen jornadas de trabajo prolongadas y continuas sin tener tiempos de descanso durante la realización de sus actividades. Solo el 15% (2 trabajadores) se encuentran sin riesgo.

Consistencia del rol

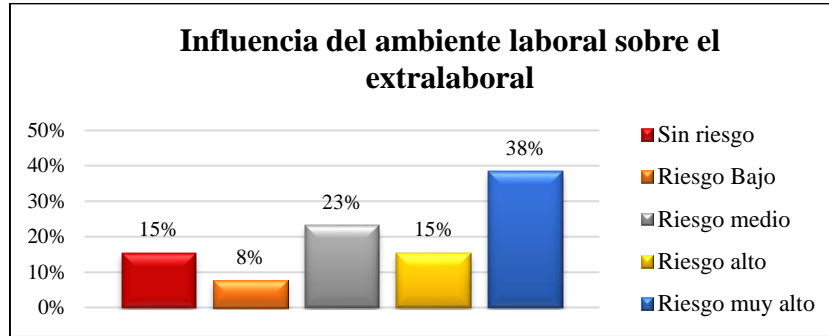
Gráfica 22. Distribución porcentual consistencia del rol



La consistencia del rol está definida como las exigencias propias del cargo a ocupar. El 23% (3 trabajadores) presentan riesgo muy alto. El 15% (2 trabajadores) presentan riesgo alto. El 23% (3 trabajadores) presentan riesgo medio. El 15% (2 trabajadores) presentan riesgo bajo. El 38% de los trabajadores se les presentan exigencias contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo, que pueden ir en contra de los principios éticos o técnicos del trabajo a ejecutar. Solo el 23% (3 trabajadores) se encuentran sin riesgo.

Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral

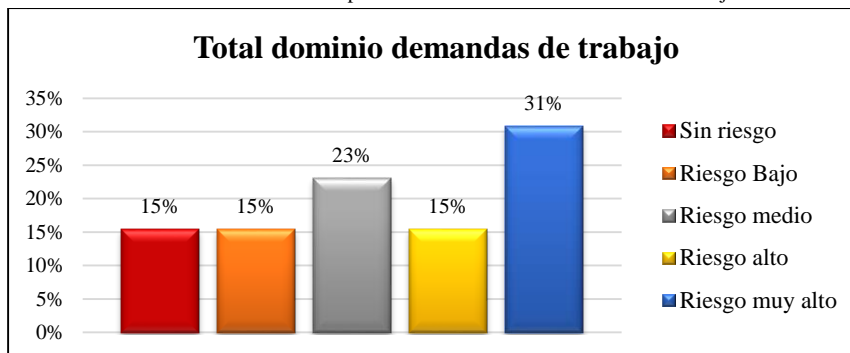
Gráfica 23. Distribución porcentual influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral



La influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral se refiere a las exigencias de tiempo y esfuerzo que se le hace al individuo en su trabajo que llega a afectar su vida extralaboral. El 38% (5 trabajadores) presenta riesgo muy alto. El 15% (2 trabajadores) presentan riesgo alto. El 23% (3 trabajadores) presentan riesgo medio. El 8% (1 trabajador) presenta riesgo bajo. Lo que permite evidenciar que para el 53% de los trabajadores su trabajo tiene exige altas demandas de tiempo lo que puede afectar negativamente su vida personal y familiar. Solo el 15% (2 trabajadores) puntuó sin riesgo.

Total dominio demandas de trabajo

Gráfica 24. Distribución porcentual total dominio demandas de trabajo

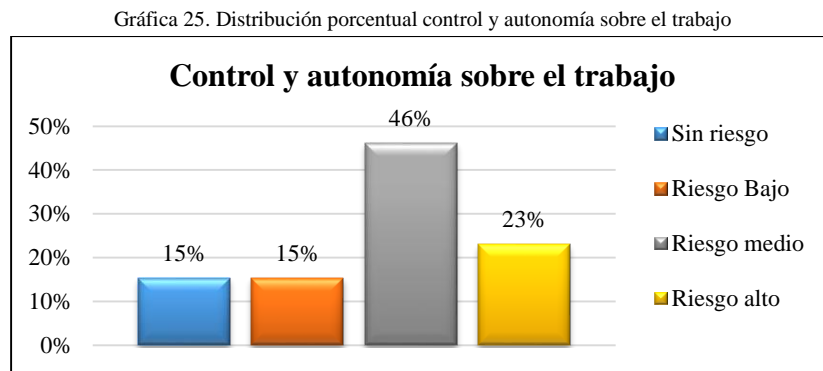


De acuerdo al total del dominio se puede encontrar que el 31% (4 trabajadores) presentan riesgo muy alto, el 15% (2 trabajadores) riesgo alto, el 23% (3 trabajadores) riesgo medio, 15% (2 trabajadores) sin riesgo, el 15% (2 trabajadores) presenta riesgo bajo. El 46% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo alto o muy alto, donde se pudo

identificar que se presenta un riesgo significativo en esta dimensión por tanto es importante trabajarla de manera oportuna.

Dominio control

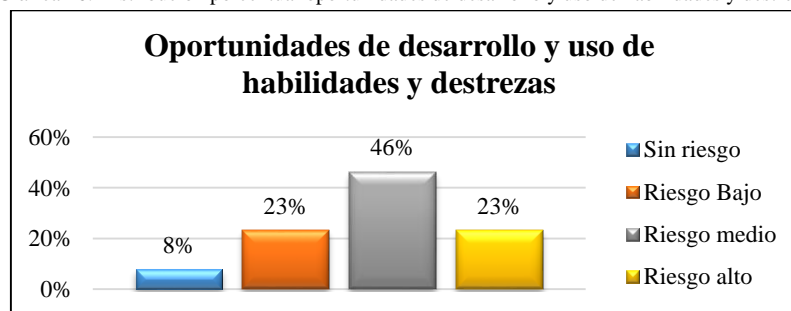
Control y autonomía sobre el trabajo.



El control y autonomía sobre el trabajo está definida como la capacidad que tiene el trabajador de tomar decisiones sobre las actividades y la forma de trabajar. El 46% (6 trabajadores) presentan riesgo medio, y el 23% (2 trabajadores) riesgo alto. El 15% (2 trabajadores) presentan riesgo bajo. Lo que permite evidenciar que la decisión y autonomía sobre la cantidad y ritmo de trabajo y la organización de sus tiempos laborales, puede ser restringido o inexistente. Solo el 15% (2 trabajadores) de los trabajadores puntuó sin riesgo.

Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas

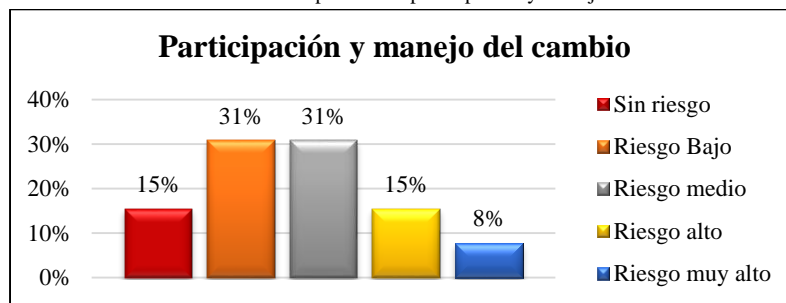
Gráfica 26. Distribución porcentual oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas



Las oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas se refieren a las posibilidades que brinda el trabajo al individuo para poder adquirir aprendizaje y habilidades. El 46% (6 trabajadores) de la población presenta riesgo medio, y el 23% (3 trabajadores) riesgo alto. El 23% (3 trabajadores) presentan riesgo bajo. En donde al 23% de la población se le asignan tareas para las cuales no se encuentra capacitado. Solo el 8% (1 trabajador) de la población puntuó sin riesgo.

Participación y manejo del cambio.

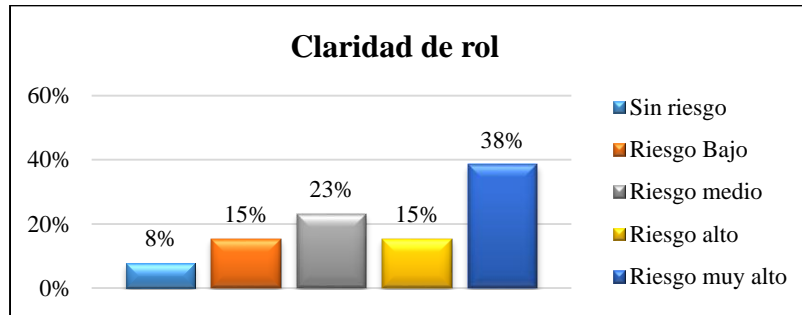
Gráfica 27. Distribución porcentual participación y manejo del cambio



La participación y manejo del cambio se refiere a aquella información brindada por la organización orientada para que el trabajador se adapte a las distintas transformaciones que presenta la organización. El 15% (2 trabajadores) presentan riesgo alto, y el 8% (1 trabajador) presenta riesgo muy alto. El 31% (4 trabajadores) presentan riesgo medio, El 31% (4 trabajadores) presentan riesgo bajo. Lo cual permite identificar que solo el 23% (3 trabajadores) de los trabajadores carecen de información oportuna sobre el cambio que se presenta en la organización o que no se toman en cuenta sus opiniones para el proceso.

Claridad del rol

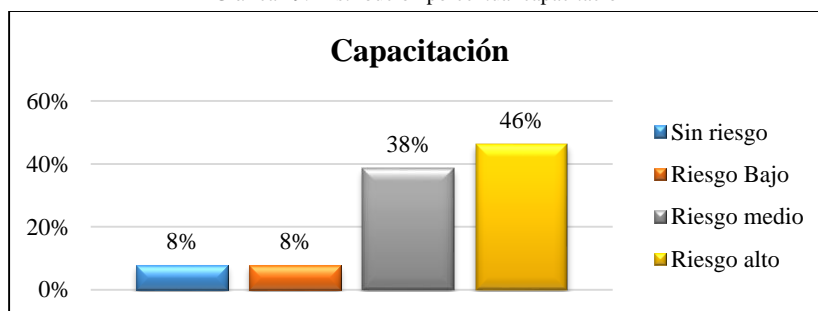
Gráfica 28. Distribución porcentual claridad de rol



La claridad del rol está definida como el papel que debe de desempeñar el trabajador en la organización teniendo en cuenta objetivos y funciones. El 38% (5 trabajadores) presentan riesgo muy alto, el 15% (2 trabajadores) presentan riesgo alto, el 23% (3 trabajadores) presentan riesgo medio, el 15% (2 trabajadores) presentan riesgo bajo. Es decir que para el 53% de los trabajadores la información que le ha brindado la organización sobre sus funciones, los objetivos y el impacto de su labor dentro de la empresa no es lo suficientemente y clara. Solo el 8% (1 trabajador) puntuó sin riesgo.

Capacitación

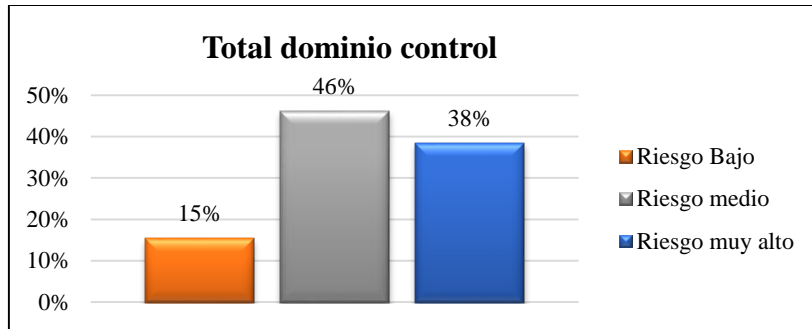
Gráfica 29. Distribución porcentual capacitación



La capacitación está definida como las actividades de inducción y entrenamiento que brinda la empresa al trabajador con la intención de fortalecer sus habilidades y conocimientos. El 46% (6 trabajadores) presentan riesgo alto, el 38% (5 trabajadores) presentan riesgo medio, un 8% (1 trabajadores) presentan riesgo bajo. Lo que indica que 46% de los trabajadores tienen un acceso limitado o inexistentes a las actividades de capacitación o no responden a las necesidades del desempeño de su trabajo. Solo el 8% de los trabajadores puntuó sin riesgo.

Total dominio control:

Gráfica 30. Distribución porcentual total dominio control sobre el trabajo



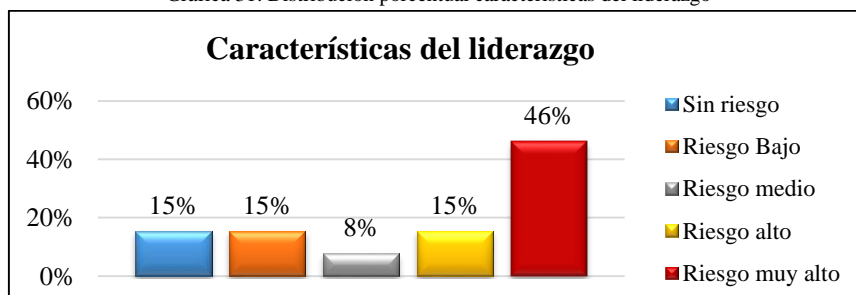
De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró que el 46% (6 trabajadores) de la población objeto de estudio presenta riesgo medio, 38% (5 trabajadores) presentan riesgo muy alto, el 15% (2 trabajadores) presentan riesgo bajo y no se presenta riesgo alto. El 38% de la población de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo alto lo que permite evidenciar que la organización debe trabajar en conjunto con que el trabajador de manera oportuna temas como: claridad del rol, capacitaciones, control y autonomía en el trabajo.

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Este dominio hace alusión todos aquellos aspectos que se relacionan con la interacción entre superiores y colaboradores, en donde es claro destacar que sus características inciden de manera positiva o negativa en la dinámica organizacional.

Características del liderazgo

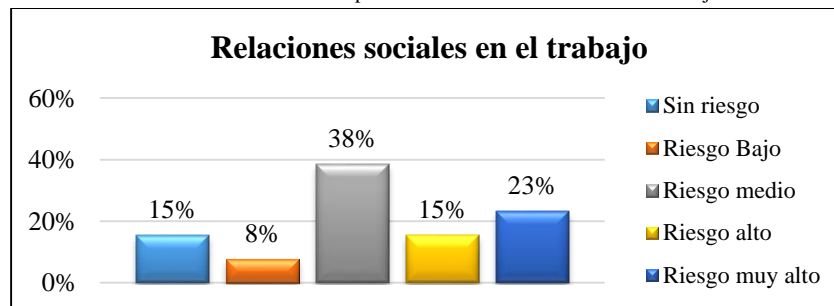
Gráfica 31. Distribución porcentual características del liderazgo



Las características de liderazgo se definen como la gestión que hace el jefe en relación a motivación, apoyo, resolución de conflicto, interacción y comunicación con sus trabajadores. El 46% (6 trabajadores) presentan un riesgo muy alto, el 15% (2 trabajadores) presentan riesgo alto, el 8% (1 trabajador) presenta riesgo medio, el 15% (2 trabajadores) riesgo bajo. Es decir que el 61 % de la población se encuentra en riesgo alto y muy alto lo que permite evidenciar que las posibles causas pueden estar relacionadas con: la gestión que realiza el jefe inmediato, presenta dificultades en planificación, asignación de trabajos, consecución de resultados o solución de problemas, dificultad para comunicarse y relacionarse eficientemente y para estimular o motivar. Por tanto, se hace necesario generar prioritariamente una medida de intervención ya que evidentemente puede ser una fuente de estrés en las personas que lo calificaron negativamente. Solo el 15 % de los trabajadores punto sin riesgo.

Relaciones sociales en el trabajo

Gráfica 32. Distribución porcentual relaciones sociales en el trabajo

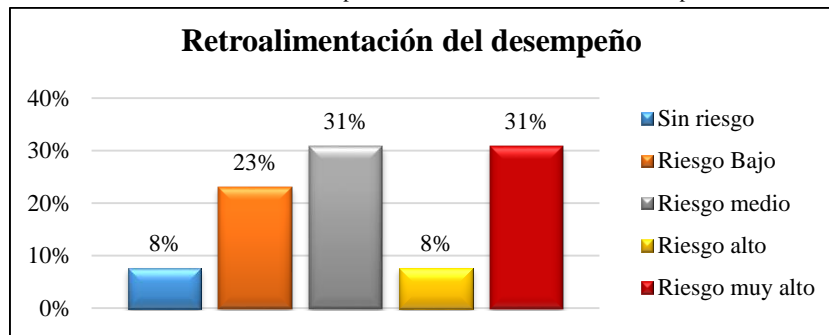


Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo. El 15 % (2 trabajadores) presentan riesgo alto, y él 23% (3 trabajadores) presentan riesgo muy alto, el 38% (5 trabajadores) presentan riesgo medio, el 8% (1 trabajador) presentan riesgo bajo. El 38% de los trabajadores tiene pocas posibilidades de contacto con las personas o siente que el trato con los compañeros le genera desconfianza, y por consiguiente presenta una limitada

posibilidad de recibir apoyo social y dificultad para desarrollar trabajo en equipo. Solo el 15% de los trabajadores puntuó sin riesgo.

Retroalimentación del desempeño

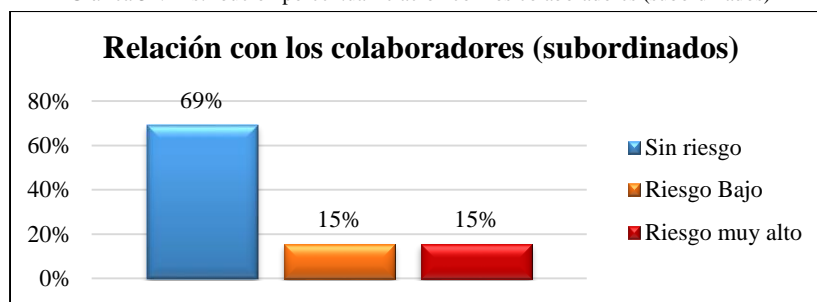
Gráfica 33. Distribución porcentual retroalimentación del desempeño



La retroalimentación del desempeño se refiere a la información que recibe el trabajador sobre la forma en como realiza su trabajo. El 8% (1 trabajador) presenta riesgo alto, y el 31% (4) de la población presenta riesgo muy alto. EL 31% (4 trabajadores) presentan riesgo medio, el 23%(3 trabajadores) presenta riesgo bajo. El 39% de la población recibe una retroalimentación de desempeño poco clara o inoportuna para el mejoramiento de sus funciones. Solo el 8% de los trabajadores puntuó sin riesgo.

Relación con los colaboradores (subordinados)

Gráfica 34. Distribución porcentual relación con los colaboradores (subordinados)

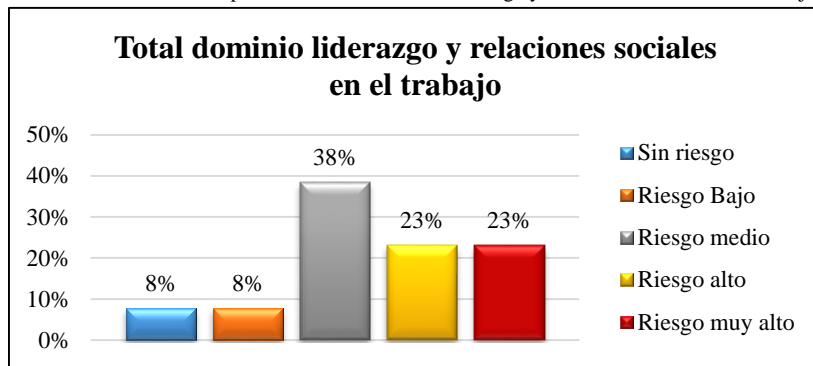


Se conocen como las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. El 15% (2 trabajadores) presenta riesgo alto, el 15%(2 trabajadores) presentan riesgo medio, el 69 % (9 trabajadores) no presentan riesgo. Lo que permite evidenciar una adecuada

gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación.

Total dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Gráfica 35. Distribución porcentual total dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

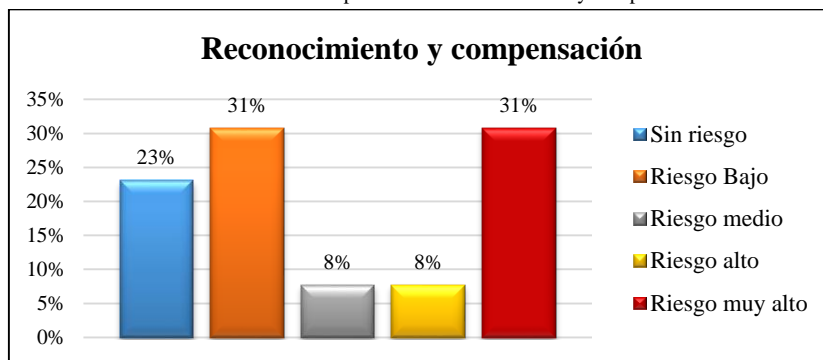


De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el 38% (5 trabajadores) presentan riesgo medio, el 23% (3 trabajadores) presentan riesgo muy alto, el 23% (3 trabajadores) riesgo alto, y el 8% (1 trabajador) tiene riesgo bajo. Un 46% de los trabajadores se encuentran en un factor de riesgo alto o muy alto en este dominio de tal manera se recomienda trabajar temas como: liderazgo, relaciones sociales, participación e integración grupal. Solo el 8% (1 trabajador) se encuentra sin riesgo.

Dominio recompensa

Reconocimiento y compensación

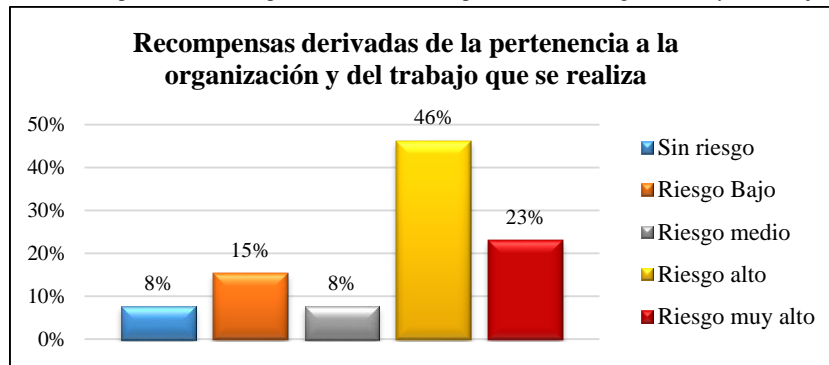
Gráfica 36. Distribución porcentual reconocimiento y compensación



El reconocimiento y compensación se define como la retribución que la organización hace al trabajador por el esfuerzo realizado en su trabajo. El 31% (4 trabajadores) presenta riesgo muy alto, y el 8% (1 trabajador) presenta riesgo alto. EL 8% (1 trabajador) presenta riesgo medio. El 31%(4 trabajadores) presentan riesgo bajo. Para el 39 % de los trabajadores existe poco reconocimiento de la empresa hacia ellos por las actividades realizadas o logros alcanzados o que las retribuciones realizadas al trabajador son pocas. El 23% (3trabajadores) se encuentran sin riesgo.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

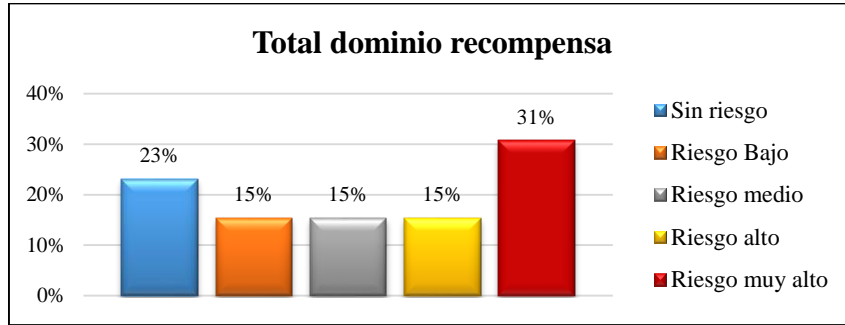
Gráfica 37. Distribución porcentual recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza



Las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza están definidas como el sentimiento de orgullo y de estabilidad laboral que tiene el trabajador por estar vinculado a la organización. El 46% (6 trabajadores) presentan riesgo alto, y el 23% (3 trabajadores) riesgo muy alto, el 8% (1 trabajador) presenta riesgo medio, el 15% (2 trabajadores) presentan riesgo bajo. El 69 % de los trabajadores se identifican poco con la tarea que realizan o tienen inestabilidad laboral. Solo el 8 % de los trabajadores puntúo sin riesgo.

Total dominio recompensa

Gráfica 38. Distribución porcentual horas diarias



De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que el 31% (4 trabajadores) presentan riesgo muy alto, el 15% (2 trabajadores) riesgo bajo, el 15% (2 trabajadores) riesgo medio, y el 15% (2 trabajadores) riesgo alto. El 46% de los trabajadores presentan un nivel de riesgo alto o muy alto donde los trabajadores pueden percibir pocas retribuciones por parte de la empresa (reconocimiento y compensación) y en ocasiones no se identifican con la labor o la empresa. Solo el 23% (3 trabajadores) se encuentra sin riesgo.

Ahora bien, resumiendo, tomando como referencia la población que se encuentra en nivel de riesgo alto y muy alto en el constructo de las condiciones intralaborales podemos evidenciar lo siguiente:

Tabla 4: Resultados generales de las condiciones intralaborales

Constructo	Dominios	Dimensiones	Población	Distribución porcentual	Nivel de Riesgo
Condiciones intralaborales El 54% de la población se encuentra en riesgo alto y muy alto	Demandas del trabajo 46% de la población se encuentra en riesgo algo y muy alto	Demandas cuantitativas	3	23%	Alto y muy alto
		Demandas de carga mental	3	23%	
		Demandas emocionales	6	46%	
		Exigencias de responsabilidad del cargo	6	46%	
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	4	31	
		Demandas de la jornada de trabajo	8	61	
		Consistencia del rol	5	38	
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	7	53		
	Control 38% de la población se encuentra en riesgo algo y muy alto	Control y autonomía sobre el trabajo	3	23	
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	3	23	
		Participación y manejo del cambio	3	23	

		Claridad de rol	7	53
		Capacitación	6	46
	Características de liderazgo y relaciones sociales 46% de la población se encuentra en riesgo algo y muy alto	Características del liderazgo	8	61
		Relaciones sociales en el trabajo	5	38
		Retroalimentación del desempeño	5	39
		Relación con los colaboradores (subordinados)	2	15
	Recompensa 46% de la población se encuentra en riesgo algo y muy alto	Reconocimiento y compensación	5	39
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	9	69

Es decir que, que en la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano el 54% (7) de los trabajadores presentan un riesgo algo y muy alto en las condiciones intralaborales, al profundizar en cada uno de los dominios se evidencia que un 46% (6) de la población presenta un riesgo alto y muy alto en demandas del trabajo, características de liderazgo, relaciones sociales y Recompensa; disminuye la población en el dominio control con un 38% (5) de la población. Es importante mencionar que en las dimensiones demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo y capacitación un 46% de la población presenta riesgo alto y muy alto, sin embargo predominan y los resultados señalan que la mayor afectación se encuentra en las demandas recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza con un 69% (9) de los trabajadores con riesgo alto muy alto, características del liderazgo con un 61% (8 trabajadores), demandas de la jornada de trabajo con 61% (8 trabajadores) e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral con un 53% (7), de los trabajadores con un nivel de riesgo alto y muy alto, esto significa que un aspecto clave para comprender el riesgo al que se encuentran expuestos los trabajadores está relacionado con directamente con la exigencias de la práctica profesional y el contexto teniendo en cuenta que como organización sin ánimo de lucro es sustentada por otras organizaciones de acuerdo a su productividad, resaltándose la presión para entregar resultados y productos, algunos deben ausentarse de sus hogares, de igual manera otros están bajo la

presión de administración de recursos, etc. Por consiguiente la necesidad de una intervención prioritaria en dichas dimensiones anteriormente nombradas para disminuir el nivel de riesgo y por consiguiente su impacto teniendo en cuenta que la presencia de estas dimensiones de manera sostenida representa un riesgo inminente para el bienestar de los trabajadores y como consecuencia para la organización, por consiguiente se hace énfasis que de acuerdo con el Ministerio de la protección social (2010) cuando se presentan niveles alto se hace necesario realizar intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica y de manera inmediata cuando se encuentra en un nivel muy alto.

9.3 Condiciones extralaborales

Según el ministerio de protección Social (2010) hacen referencias a todos aquellos aspectos del contexto familiar, social y económico del trabajador que pueden incidir en la salud y bienestar del trabajador. Para la identificación de los factores de riesgo psicosociales a partir de los resultados se tiene en cuenta el siguiente modelo de análisis de factores psicosociales de la Batería.

Tabla 5. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

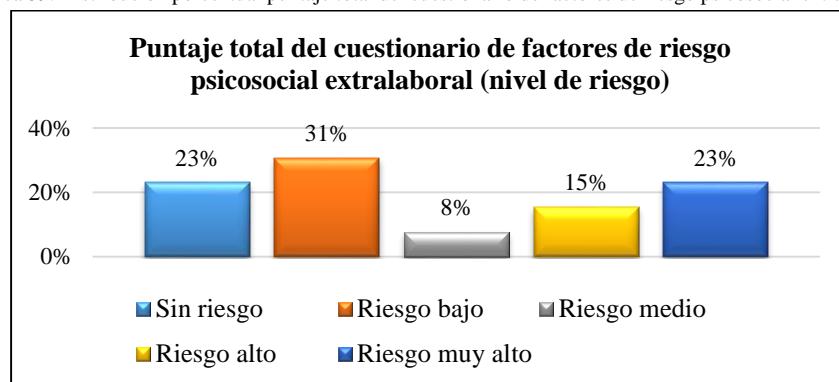
Dimensiones	Definiciones	Indicadores de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. • La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • La relación con familiares es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. • La relación con amigos o allegados es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es

		inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. • Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. • Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. • La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> • El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. • La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Tomado de: (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.26).

Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (nivel de riesgo)

Gráfica 39. Distribución porcentual puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

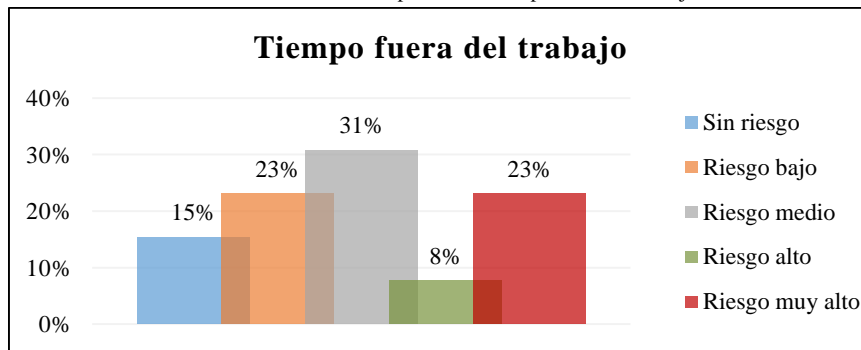


Al realizar la medición del nivel de riesgo de las condiciones extralaborales a las cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la Pastoral Social Caritas Suroriente se puede determinar que el 54% (7) no está en riesgo o es bajo, y un 46% (6) está en riesgo medio, alto y muy alto lo que permite identificar que se deben implementar medidas para

prevenir y disminuir los riesgos de incidencia en la salud y bienestar del individuo.

Tiempo fuera del trabajo

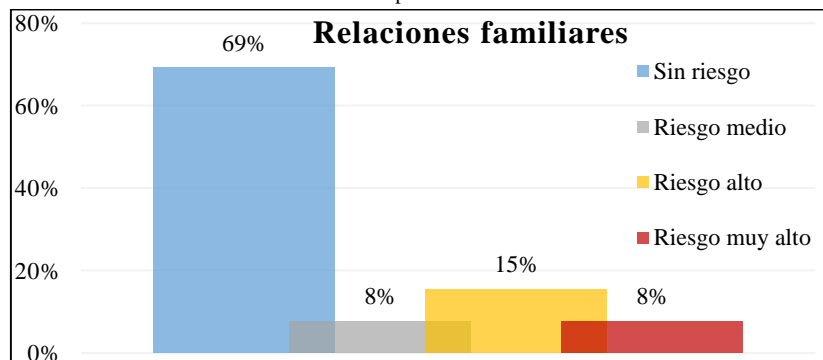
Gráfica 40. Distribución porcentual tiempo fuera del trabajo



Un 31% (4trabajadores) de los trabajadores están en riesgo alto o muy alto y un 31% (4 trabajadores) en riesgo medio. Lo que permite identificar que el tiempo que pueden invertir en realizar actividades diferentes a las laborales, como compartir con la familia y/o amigos, atender asuntos personales y del hogar, descansos, ocio, etc. es muy limitado o insuficiente. Un 38% (5 trabajadores) se encuentra en riesgo bajo y sin riesgo.

Relaciones familiares

Gráfica 41. Distribución porcentual relaciones familiares

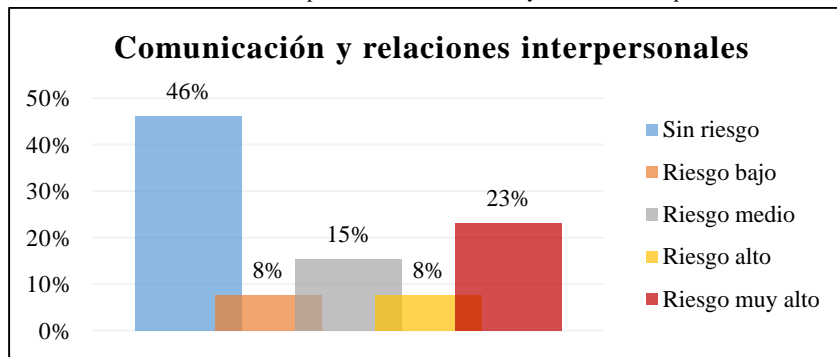


El 69% (9 trabajadores) de los trabajadores se encuentran sin riesgo en este aspecto, lo que permite identificar que cuentan con el apoyo de sus familias en las dificultades y triunfos,

resolviendo con cordial y asertivamente las dificultades a nivel de núcleo familiar. Un 8% (1 trabajador) se encuentra en riesgo medio y un 23% (3 trabajadores) en riesgo alto y muy alto.

Comunicación y relaciones interpersonales

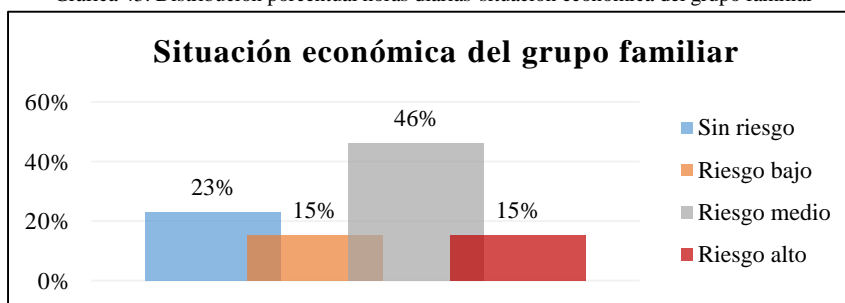
Gráfica 42. Distribución porcentual comunicación y relaciones interpersonales



El 54 % (7) de los trabajadores se encuentran sin riesgo o riesgo bajo en este aspecto lo que indica en gran medida una adecuada relación y comunicación con los integrantes de su entorno social y red de apoyo, 31% (4) se encuentra en un riesgo alto o muy alto, y un 15 % (2) en riesgo medio, lo que permite inferir que percibe y/o vivencia lo contrario.

Situación económica del grupo familiar

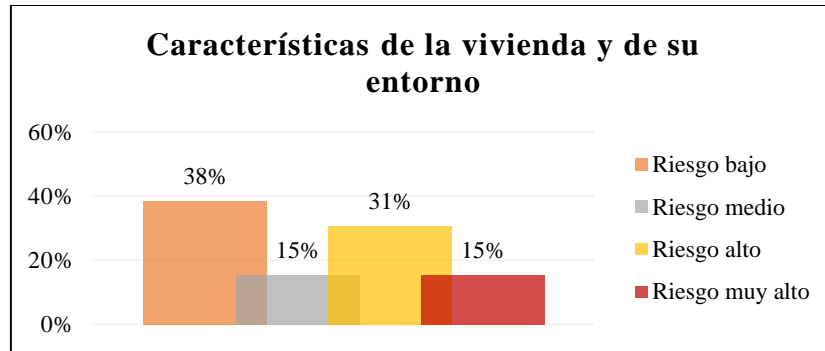
Gráfica 43. Distribución porcentual horas diarias situación económica del grupo familiar



El 46% (6) de los trabajadores se encuentra en un riesgo medio, un 15% (2 trabajadores) se encuentra en riesgo alto lo que permite identificar para algunos trabajadores existen compromisos económicos y/o algunas necesidades básicas difíciles de solventar con los ingresos familiares que tienen. el 38% (5) se encuentra sin riesgo y riesgo medio.

Características de la vivienda y de su entorno

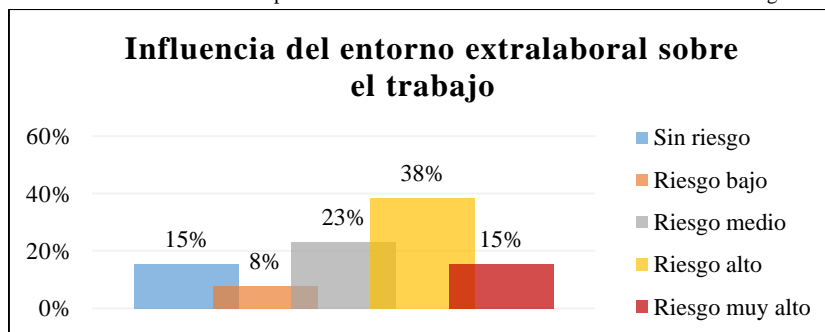
Gráfica 44. Distribución porcentual características de la vivienda y de su entorno



EL 31% (4 trabajadores) presentan riesgo alto, el 15% (2 trabajadores) presentan riesgo muy alto. El 15% (2 trabajadores) presentan riesgo medio, Un 38% (5 trabajadores) se encuentra en riesgo bajo. El 46% (6) de los trabajadores se encuentra en riesgo alto y muy alto, lo que puede indicar que las condiciones de sus viviendas o su entorno no favorece su descanso y comodidad ni la de su familia.

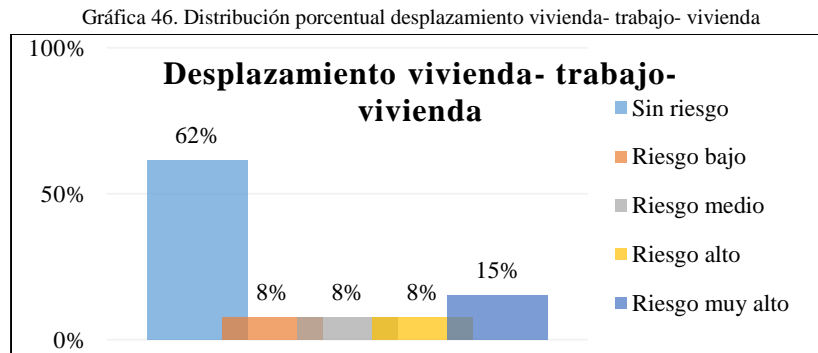
Influencia del entorno extralaboral sobre el cargo

Gráfica 45. Distribución porcentual influencia del entorno extralaboral sobre el cargo



El 38% (5 trabajadores) presentan riesgo alto, el 15% (2 trabajadores) presentan riesgo muy alto, 23% (3 trabajadores) presentan en riesgo medio, El 53% (7) de los trabajadores se encuentra en un riesgo alto y muy alto lo que indica que las situaciones familiares o personales los afectan significativamente su bienestar e influye en su contexto laboral. Un 23% (3) se encuentran sin riesgo o riesgo bajo.

Desplazamiento- Vivienda – Trabajo – Vivienda.



El 70 % (9) de los trabajadores se encuentran sin riesgo lo que indica que su transporte tanto a casa como al trabajo es accesible, cómodo y rápido, un 8% (1) presenta riesgo medio y un 23% (3) riesgo alto y muy alto.

Ahora bien, resumiendo, la población que se encuentra en nivel de riesgo alto y muy alto en el constructo de las condiciones extralaborales la podemos evidenciar podemos evidenciar en lo siguiente:

Tabla 6: Resultados generales de las condiciones extralaborales

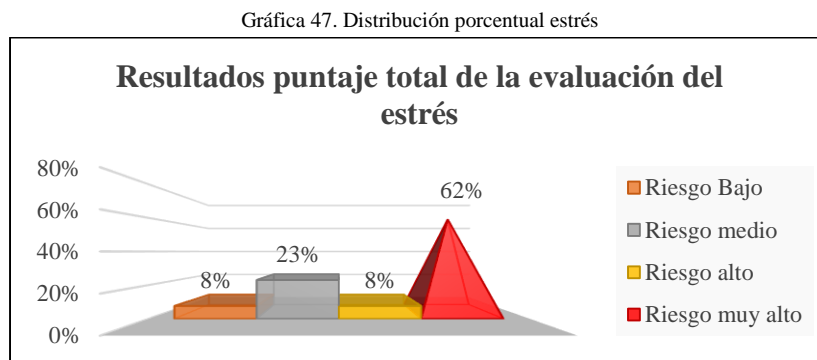
Constructo	Dimensiones	Población	Distribución Porcentual	Nivel de riesgo
Condiciones extralaborales 38%	Tiempo fuera del trabajo	4	31%	Riesgo alto y muy alto
	Relaciones familiares	3	23%	
	Comunicación y relaciones interpersonales	4	31%	
	Situación económica del grupo familiar	2	15%	
	Características de la vivienda y de su entorno	6	46%	
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	7	53%	
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	3	23%	

Es decir que, que en la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano la población solo el 38% (5) de los trabajadores se encuentran en riesgo alto y muy alto, en donde prevalecen las dimensiones características de la vivienda y de su entorno con un 46% (6 trabajadores) con un riesgo alto y muy alto lo que puede indicar que las condiciones de sus viviendas o su entorno son inseguras o no favorece su descanso y comodidad ni la de su familia y un 53% (7) de los trabajadores en la dimensión influencia del entorno extralaboral

sobre el trabajo, lo que permite evidenciar que para algunos trabajadores las situaciones de la vida familiar o personal pueden incidir en su bienestar, rendimiento laboral e incluso en sus relaciones con los compañeros del trabajo, por tanto siendo dos de las dimensiones en mayor riesgo se considera se deben intervenir prioritariamente con la finalidad de disminuir el riesgo de afectaciones que inciden en su vida diaria, familiar, social, etc. y generales estrategias de afrontamiento que le permitan un equilibrio a nivel de salud y bienestar. Sin embargo, como se expone en la resolución 2646 del 2008 del Ministerio de la Protección Social las medidas no solo van encaminadas a intervenir sino también a prevenir, lo que implica generar programas encaminados prevención y promoción con la finalidad de mantener los niveles de riesgo más bajos posibles.

9.4 Resultados puntaje total de la evaluación del estrés

Para obtener el resultado del nivel de estrés que tienen los trabajadores de la pastoral social se aplicó el cuestionario para la evaluación de estrés de la batería del ministerio de protección social (2010), el cual consta de 31 ítems, en donde las respuestas son tipo liker (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca)



El 70% (9) de la población presenta riesgo alto y muy alto y un 23% (3) riesgo medio, lo que permite identificar que se necesita de manera prioritaria programas intervención en los

trabajadores con puntuación alta y muy alta, Solo un el 8% (1) se encuentra en riesgo bajo. Sin embargo, quienes se encuentran en niveles medio y bajo debe participar en programas de prevención encaminadas a la prevención y manejo de factores de riesgo psicosocial con la finalidad de evitar que dichos niveles aumenten, y evitar un desenlace lamentable en los trabajadores como lo dispone la resolución 2646 del 2008 del Ministerio. Es importante resaltar que el estrés como estado prolongado genera un desgaste físico, psicológico y emocional que puede desencadenar en patologías que deterioran en bienestar del individuo (carrasco, 2001). Es importante reconocer en este punto que el estrés laboral, es una de las consecuencias de lo factores de riesgos psicosociales cuando las organizaciones no generan las suficientes medidas de prevención, intervención ni monitoreo a estos riesgos, dejando expuestos a los trabajadores teniendo en cuenta esto se consideran de importancia en el individuo para no desembocar en consecuencias más abundantes.

A nivel general es importante tener presente que se deben generar medidas preventivas y estrategias de afrontamiento para que los trabajadores puedan mantener un equilibrio en su vida en todos los contextos, llegando a reconocer que cuando no se hacen estos procesos se desencadenan padecimientos psicológicos o mentales, y emocionales, sin embargo, es de tener en cuenta además las particularidades de cada individuo, lo que hace cada uno actúe de maneras diferentes ante la exposición a factores de riesgo psicosociales (Rodríguez 2009). Como se puede evidenciar los factores intralaborales predominan sobre los extralaborales lo que se relaciona con lo que expone Camacho & Mayorga (2017) que los factores relacionados con la parte que la cultura organizacional, la política organizacional, el contrato y la capacidad de control organizacional y laboral son lo que generan mayor afectación en los trabajadores como se pudo identificar en los resultados hallados , evidenciándose mayor impacto en las dimensiones demandas de la jornada de trabajo con un 61%, características de

liderazgo con un 61%, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza con un 69% lo que se puede inferir que está relacionado como lo expone Espeleta (2015) con el estilo de mando o estilo de la organización, lo que puede llegar a causar falta de liderazgo, de toma de decisiones, de diálogo y de productividad, como también la sobrecarga o funciones en el trabajo que pueden llegar a producir ergodependencia, baja satisfacción laboral o actividades intensas y por último el rol a asumir que causan incertidumbre frente a quien obedecer o realizar funciones inequívocas. De igual manera aunque las condiciones extralaborales no se encuentran en un mayor nivel de riesgos si se pueden desprender posibles afectaciones en la organización ya que pueden llegar a causar daños físicos y psicológicos en los trabajadores como lo indica Guerrero (citado por Romero, Beleño, Ucros, Echeverri & Lasprilla 2016) tanto la vida personal, familiar y tiempo libre del trabajador puede convertirse en factores de riesgo psicosocial lo cual al margen de los resultados se pudo evidenciar que las características de vivienda presentaron un nivel de riesgo alto lo que puede estar causando según Londoño et.al (citado por Romero, Beleño, Ucros, Echeverri & Lasprilla 2016) depresión, afectaciones emocionales y distorsión de ideales.

10.0 Conclusiones

La falta de identificación, intervención y monitoreo continuo de los factores de riesgos psicosociales está afectando algunos aspectos de manera representativa en la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano, evidenciándose que el 70% de los trabajadores se encuentra en niveles de riesgo alto y muy alto, lo cual es un síntoma de alarma en la organización, ya que como expone Gutiérrez & Vilorio (2014) un trabajador que se encuentre estresado tiende a enfermarse con más frecuencia, es menos productivo, tiene baja motivación, inseguridad laboral, es decir, se afecta significativamente su calidad de vida, bienestar, salud, productividad laboral, lo que indirectamente incide negativamente en la misma organización, por tanto, de manera prioritaria se debe generar e implementar medidas de intervención encaminadas a favorecer el bienestar del trabajador dada su importancia dentro de cualquier empresa. En este punto se encuentra que otras organizaciones también presentan niveles altos, como lo expone Caicedo, Ehrmann, Vergara, & Parra (2012) en su investigación en donde el 82% de los trabajadores también presentaron un riesgo alto en síntomas fisiológicos.

A nivel intralaboral el 54% de los trabajadores se encuentran en un riesgo alto y muy alto, en donde el 23% (3) presentan riesgo muy alto, el 31% (4) riesgo alto, el 8% (1) riesgo medio, el 31% (4) riesgo bajo y el 8% (1) sin riesgo, Evidenciándose que afectaciones significativas en los dominios demandas del trabajo, características de liderazgo, relaciones sociales y recompensa con un 46% de la población en riesgo alto y muy alto y en el dominio control el solo el 38%. Dentro del dominio demandas del trabajo prevalecen las dimensiones demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo y capacitación con un 46% de la población con puntuaciones alto y muy alto, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza con un 69% (9), características del liderazgo con

61% (8), demandas de la jornada de trabajo con 61% (8) e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral con 53% (7). Esto implica que puede existir una importante asociación con el estrés (Ministerio de Protección Social 2010), Por tal razón se debe intervenir de forma inmediata desde el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica con la finalidad de establecer estrategias que fomenten la disminución del impacto que implica la exposición a factores de riesgo psicosocial, además de realizar seguimiento y control como lo dispone la resolución 2646 del 2008.

El 61% de los trabajadores presenta riesgo alto y muy alto la dimensión demanda de la jornada de trabajo, la cual según el Ministerio de Protección Social (2010) hace referencia al tiempo dedicado al horario de la jornada laboral, las pausas y los descansos periódicos en el trabajo. Así, dicha situación puede genera afectaciones en la salud del trabajador sin no cuenta con tiempo para descansar en su jornada laboral causando agotamiento y cansancio excesivo, lo que se puede ligar a no tener jornadas con pausas claramente establecidas o se trabaja los días previstos para su descanso. Coincidiendo con lo que expone Arenas & Andrade (2012) en su investigación “Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali” que los trabajadores prefieren destinar su tiempo de descanso a finalizar las labores del trabajo o actividades de índole personal, pero no para lo que realmente está dispuesto, además de extender su jornada laboral para cumplir con el trabajo asignado, ya que las horas para realizar el trabajo es insuficiente en relación a la carga laboral.

De igual manera otro estudio realizado en Colombia y titulado Riesgos Psicosociales Intralaborales y “Estrés en el área de logística de una empresa Multinacional del Sector Manufacturero” de Caicedo, Ehrmann, Vergara & Parra. (2012). Encontró resultados similares en el dominio demandas del trabajo sin embargo difiere en las dimensiones de

mayor implicación ya que en ese caso están más altas las demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 65% de los trabajadores en riesgo muy alto.

El 53% (7) de los trabajadores presentan riesgo alto y muy alto en dimensión influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral el hace referencia a las exigencias de tiempo y esfuerzo que se le hace al individuo en su trabajo y que llega a afectar negativamente su vida extralaboral (Ministerio de la Protección Social, 2010). La causa puede ser que el trabajo exige altas demandas de tiempo. Es un factor de riesgo con poca vigilancia y pocas medidas preventivas y por ende puede ser una gran fuente de estrés. Coincidiendo con Arenas & Andrade (2012) al exponer en su investigación “Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali” que no se cuenta con suficiente medidas preventivas para dichos riesgos psicosociales y estrés.

53% (7) de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo alto y muy alto en la dimensión claridad del rol que de acuerdo con el (Ministerio de la Protección Social, 2010) hace referencia al desempeño que se espera del trabajador en la organización en cuanto al alcance de objetivos, metas y funciones, situación que puede estar generando desorientación en los trabajadores en cuanto a información poco clara e insuficiente frente a lo que se espera de él en la organización.

También se puede concluir que dichos resultados de las condiciones intralaborales relacionados con las investigaciones realizadas se asemejan en ciertos resultados como : el nivel de riesgo en las características de liderazgo y demandas de carga laboral, como lo indica la investigación de Arenas & Andrade titulada “Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali “ donde ”se presumieron exposiciones a factores de

riesgo psicosocial, específicamente en las condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, alta carga laboral” (Arenas & Andrade, 2013, p.99).

De igual forma se pudo concluir que en relación a la investigación realizada por Caicedo, Ehrmann, Vergara & Parra: Riesgos psicosociales intralaborales y estrés en el área de logística de una empresa multinacional del sector manufacturero” en donde “las relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación de desempeño, la dimensión oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y la demanda de trabajo que mostraron niveles altos de riesgo” (Caicedo, Ehrmann, Vergara & Parra,2012, p.19). Se relacionan con algunos de resultados que puntuaron niveles altos en la investigación como lo son relaciones sociales en el trabajo y demandas de carga laboral, sin embargo, la dimensión oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos no puntúa niveles altos en esta investigación.

La condiciones extralaborales no son de gran predominio en la organización, teniendo en cuenta que solo el 38% (5) de los trabajadores presentan riesgo alto y muy alto con mayor predominio en la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con un 53% de la población, sin embargo esto no sugiere que no se tomen medidas preventivas, ya que dicha población requiere atención ya que como lo expone el Ministerio de la protección Social (2012) hace alusión a que las situaciones familiares o personales los afectan significativamente el bienestar del trabajador e influye en su contexto laboral.

El 69% (9) de los trabajadores presentan riesgo alto y muy alto en la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza la cual se definen como el sentimiento de orgullo y de estabilidad laboral que tiene el trabajador por estar vinculado a la organización (Ministerio de la Protección Social, 2010). En donde las

posibles causas es que los trabajadores se identifican poco con la tarea que realizan o reciben inestabilidad laboral. De igual manera un estudio realizado en Colombia “Riesgos Psicosociales Intralaborales y Estrés en el Área de Logística de Una Empresa Multinacional del Sector Manufacturero de Caicedo, Ehrmann, Vergara & Parra. (2012). La encontró con un nivel bastante bajo del 64%, mientras la dimensión más afectada es la de reconocimiento y compensación con un nivel de 64% de la población en riesgo medio.

Se puede decir que las implicaciones para la empresa entorno a los niveles de riesgos en los que se encuentran los trabajadores pueden estar direccionadas a que no se cumplan con las metas u objetivos trazados en ella con lo cual no se generará un mayor desarrollo a nivel organizacional. Estos factores de riesgo psicosocial pueden convertirse en una amenaza latente para la organización y generar patologías de mayor gravedad en los trabajadores o implicaciones económicas en cuanto a rotación de personal, despidos, remuneraciones y enfermedades laborales ya que como lo expone Fernández (2010) las implicaciones o consecuencias a nivel organizacional de estos factores de riesgo en la organización puede estar direccionada a bajo rendimiento laboral en lo relacionado con cantidad y calidad del trabajo, repercutiendo en el trabajo que se realiza o con las personas que se atienden en el trabajo, produciendo mayor accidentabilidad, absentismo y mayor rotación de personal por la pérdida de fuerza de trabajo.

Se cumplió con el primer y segundo objetivo específico teniendo en cuenta que se logró identificar y analizar los factores de riesgo psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano evidenciándose que en las condiciones intralaborales el 54% de la población está en riesgo alto y muy alto, predominando las dimensiones demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del

cargo y capacitación con un 46% (6), recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza con un 69% (9), características del liderazgo con un 61% (8), demandas de la jornada de trabajo con 61% (8) e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral con un 53% (7). En las condiciones extralaborales disminuye la población en riesgo alto y muy alto al 38% (5), prevaleciendo las dimensiones características de la vivienda y de su entorno con un 46% (6) e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo 53% (7), en donde es concluyente que los factores de riesgo psicosociales intralaborales tienen mayor afectación que el intralaboral con una diferencia del 16% lo cual facilita la aplicación de controles a cargo de la empresa.

En respuesta al tercer objetivo específico de la presente investigación se elabora un plan de mejoramiento como propuesta para invertir uno de los factores de mayor prevalencia el cual “características de liderazgo” con un nivel de riesgo alto y muy alto en el 61% (8) de los trabajadores, lo cual se espera intervenir mediante acciones que posibiliten mejorar la interacción y comunicación del líder con los demás trabajadores, que planifique y asigne correctamente los tareas de acuerdo al cargo, que logre implementar estrategias que le faciliten motivar más al personal y resolver conflictos. Se hace énfasis en este factor ya que un líder es el pilar de la organización, tiene la capacidad de influenciar a los demás de acuerdo a una determinada situación u objetivos propuestos, por tal razón su conducta, comportamiento y acciones repercuten en el resto de los trabajadores bajo su mando tanto en su forma de trabajar como en clima laboral. (Bonifaz 2012).

Finalmente, el objetivo del proyecto se logró ya que se identificaron y analizaron los factores de riesgo psicosociales y se elaboró un plan de mejoramiento con las posibles acciones a desarrollar para intervenir uno de los factores de riesgo psicosocial con mayor

prevalencia siendo las características de liderazgo. Siendo esta una medida preventiva para disminuir su impacto. Sin embargo, es importante evidenciar que cabe la posibilidad que el proceso quede ahí, ya que como se mencionó anteriormente no se le ha dado la suficiente atención a dichos aspectos ya sea de manera intencional o no lo que puede conducir a omitir las normas, detalles y descuidar aspectos encaminados a generar contextos laborales que favorezcan la seguridad y bienestar del trabajador.

En cuanto a las implicaciones que tienen en los trabajadores estos factores de riesgo psicosocial es que pueden llegar a causar baja productividad, desmotivación o llegar a producir algún tipo de patología más grave ya que como se evidencio el estrés puntuó en un nivel de riesgo alto exponiendo Fernández (2010) que las implicaciones o consecuencias para los individuos son baja autoestima, desmotivación , insatisfacción, dificultad para tomar decisiones , olvidos frecuentes y patologías como ansiedad y depresión.

11.0 Recomendaciones

Reconociendo la importancia de la evaluación de los factores de riesgos psicosociales dentro de contextos laborales y su posterior análisis se evidencia la necesidad de generar intervenciones con las cuales se logre hacer frente a las dificultades que pueden emerger en cada individuo cuando se producen niveles de riesgo alto conforme a distintas situaciones que enfrenta el trabajador. Por consiguiente, es pertinente sugerir a la organización que intervenga de manera prioritaria aspectos intralaborales y extralaborales que desencadenan un alto riesgo para la salud y bienestar de los trabajadores.

Teniendo ya a identificación de los factores de riesgo psicosocial en la organización se sugiere abordar de manera prioritaria e inmediata los factores de los factores de riesgo psicosocial que está puntuando un nivel de riesgo con la finalidad de que se disminuyan las afectaciones que estos causan en la organización y favorecer la productividad de la misma. Por lo que se recomienda poner en marcha la medida la preventiva propuesta y dar continuidad al proceso.

Se sugiere que este tipo de estudios se sigan realizando ya que a nivel académico fortalece el conocimiento en relación a factores de riesgos psicosociales y la creación de medidas preventivas acordes a las necesidades de cada organización teniendo en cuenta que aún se tienen vacíos en cuanto al tema donde todavía se desconoce que desde la psicología (especialización en psicología ocupacional) se identifican y se realizan las intervenciones en cuanto a factores de riesgos psicosociales en las organizaciones y de igual forma se logre exponer que es una problemática que actualmente se presentan en todas las empresas. Por

tanto, este tipo de investigaciones logran visibilizar las responsabilidades y el trabajo que como profesional se tiene en esta área.

De igual manera también se recomienda realizar este tipo de investigación ya que aporta una nueva medida preventiva para abordar uno de los factores de riesgos psicosociales (características de liderazgo) exponiendo estrategias y objetivos claros que pueda ser replicable en otras organizaciones según su necesidad. Poder aportar al conocimiento disponible una nueva investigación que sirva como referente teórico a otras investigaciones que deseen basarse en la identificación de los factores de riesgo psicosocial, con lo cual mediante las conclusiones y resultados se permitan generar comparaciones que visibilicen la importancia de identificar dichos riesgos en todas las organizaciones y poder generar más medidas preventivas que se puedan ajustar a otras organizaciones.

Se recomienda realizar una constante sensibilización a los trabajadores en cuanto a este tema ya que, aunque los trabajadores en su totalidad participaron en la aplicación de la Batería para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se pudo encontrar que la mayoría no tenía mayor conocimiento de este tema en su contexto organizacional por ende presentaban al inicio cierto desinterés. De tal manera aparte de realizar la sensibilización en relación a los factores de riesgos psicosocial como parte de nuestro procedimiento se tuvieron que utilizar otras medidas para visibilizar la importancia de estos tanto para ellos como para la organización.

Algunas de las limitaciones del estudio de investigación es que en la organización no se contaba con información actualizada referente a estos factores de riesgo psicosocial

teniendo en cuenta que desde la normatividad vigente en Colombia cada año se debe hacer la identificación de dichos factores en las empresas.

Falta realizar estudios que permitan analizar los puestos de trabajo, complementar el estudio con entrevistas, donde de manera opcional también la batería ofrece una guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo y una guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral lo que permitiría profundizar más en los aspectos que están generando niveles de riesgo tan altos en los trabajadores de la organización.

2.0 Listado de referencias

- Amaya, J. (s.f). Las cesantías. Recuperado de:
www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/20/34
- Arancibia, V., Herrera, P & Strasser, K.(2008).Manual de psicología emocional.Santiago de Chile.Ediciones Universidad Católica de Chile. Recuperado de:
https://issuu.com/catalinanicole/docs/manual_de_la_psicolog__a_educaciona
- Arenas, F & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. Redalyc.Org, 11(1), 99-111. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/html/801/80127000004/>
- Astudillo, P., Alarcón, A & Lema, M. (2009). Protectores de estrés laboral: percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. Ciencia y enfermería 15 (3), 111-122.Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v15n3/art_12.pdf
- Bonifaz, C.(2012).Liderazgo empresarial.Recuperado de:http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf
- Cantori, N. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. Revista Argentina de humanidades y ciencias sociales, 7(2),1-2. Recuperado de:
http://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm
- Caicedo, D., Ehrmann,M.,Vergara, A & Parra, L.(2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales y Estrés en el Área de Logística de Una Empresa Multinacional del Sector Manufacturero. Revista Colombiana De Salud Ocupacional, 2(2), 18-20. Recuperado de <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/64>
- Camacho, A & Mayorga, D.(2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20 (40), 159-172.Recuperado de:<http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Carrasco, C. (2001). Estrés laboral. Lom ediciones. Recuperado de:<http://apofex.cl/wp-content/uploads/2013/04/Estres-Laboral-Direcci%C3%B3n-del-Trabajo.pdf>
- Cassinni, J. (2015). Percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo: Una experiencia con los trabajadores no docentes de la UNLP. Orientación y sociedad, 15, 1-12. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v15/v15a09.pdf>

- Ceballos, C., Rolo, G., Hernández, G. Díaz, D., Paravic, T & Burgos, M. (2015). Factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Rev. Latino-Am. Enfermagen*, (23)2, 315-322. Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es_0104-1169-rlae-23-02-00315.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México. Mc Graw Hill editores.
- Chiang, M., Gómez, N. & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002&lng=es&tlng=es.
- Congreso de Colombia. (11 de noviembre de 1915). *Sobre reparaciones por accidente de trabajo*. [ley 57 de 1915]. DO:15646. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12998>
- Congreso de Colombia. (23 de enero del 2006). *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo*. [Ley 1010 del 2006].DO.46.160. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Congreso de Colombia. (11 de Julio del 2012). *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. [Ley 1562 del 2012]. DO. 48488. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- Congreso de Colombia. (21 de enero del 2013). " *Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*". [Ley 1616 del 2013]. Recuperado de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>
- Del Hoyo, M. (s.f). *Estrés Laboral*. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo editores. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev. CES Salud Pública*. 2(1), 80-84. Recuperado de: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1451/914

- Díaz, F & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios socio-jurídico*, 19(2) ,129-155. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v19n2/0124-0579-esju-19-02-00129.pdf>
- Etling, A. (2006). *Liderazgo efectivo*. México. Editorial Trillas.
- El Ministerio de la Protección Social. (23 de julio 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. [Resolución 2646 de 2008]. DO:47059. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- El Presidente de la República de Colombia. (9 de septiembre de 1950). Sobre el Código Sustantivo del Trabajo. [Decreto 2663 de 1950]. DO:27407. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1874133>
- El Presidente de la República de Colombia. (5 de agosto del 2014). Por la cual se expide la tabla de las enfermedades laborales. [Decreto 1477 del 2014]. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- El Presidente de la República de Colombia. (17 de marzo del 2015). Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. [Decreto 472 del 2015].DO:49456. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=61117>
- El Presidente de la República de Colombia. (14 de marzo de 1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. [Decreto 614 de 1984]. DO: 36561. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (22 de mayo de 1979). Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. [Resolución 2400 de 1979]. Recuperado de: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

- El Congreso de la República. (23 de diciembre de 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [Ley 100 de 1993].
DO:41.148. Recuperado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
- Espeleta, P. (2015). Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones. Universidad de Valladolid. España. Recuperado de:
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/15077/1/TFG-O%20662.pdf>
- Fernández, R. (2010). la productividad o el riesgo psicosocial derivado de la organización del trabajo. España. Editorial club Universitario. Recuperado de:
<https://books.google.com.co/books?id=AkPuDQAAQBAJ&pg=PA257&lpg=PA257&dq=la+productividad+y+el+riesgo+psicosocial+derivado+de+la+organizaci%C3%B3n+del+trabajo+ricardo+fernandez+completo&source=bl&ots=qnEDpFcGHk&sig=4GJXZDTndoe8Y5PNMETnmuJtvPE&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjzInluzvAhWKx FkKHd3cD9sQ6AEIRjAG#v=onepage&q&f=false>
- Guerra, C & Plaza, H. (2001). Desarrollo histórico del enfoque conductual. Recuperado de:
<http://files.estrategias2010.webnode.es/200000014-50ee651e84/historia%20del%20enfoque%20%20conductual%5B1%5D.pdf>
- Gutiérrez, A & Vilorio, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. Revista Científica Salud Uninorte, 30(1), 5-7. Recuperado de:
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/6411/4757>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación 6a edición. México: McGraw-Hill.
- Hermosa, A & Perilla, L. (2014). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. Revista facultad de Salud Pública, 3 (2), 252-251. Recuperado de:
<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/fnsp/article/view/19788/18915>
- Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 4-19. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- La Ministra de Trabajo. (28 de marzo del 2017). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. [Resolución 1111 del 2017].DO: 50189. Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=72623>
- Leka, S. (2004). La organización del trabajo y del estrés. Recuperado de:
http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

- López, O. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible. *Diálogos de saberes: investigaciones y ciencias sociales*, (43), 57-52. Recuperado de: <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/dialogos43/el-riesgo-psicosocial-en-la-legislacion-colombiana-el-gobierno-de-lo-imprevisible.pdf>
- Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (6 de junio de 1986). Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. [Resolución 2013 de 1986]. Recuperado de: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>
- Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (31 de marzo de 1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. [Resolución 1016 de 1989]. Recuperado De: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Lupano, M & Castro A. (s.f). Estudios sobre el liderazgo. *Teorías y Evaluación. Revista Psicodebate, psicología, cultura y sociedad* ,6, 107-118. Recuperado de: <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/444/224>
- Ministerio de la Protección Social. (2004). Plan Nacional de Salud Ocupacional. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/PLAN%20NACIONAL%20DE%20SALUD%20OCUPACIONAL%202003-2007.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (18 de julio del 2012). Por el cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. [Resolución 1356 del 2012]. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc
- Navarro, J. (s.f). Las organizaciones como sistemas abiertos alejados del equilibrio. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Jose_Navarro12/publication/262562333_Las_Or

ganizaciones_como_Sistemas_Abiertos_Alejados_del_Equilibrio/links/00b495380384321745000000/Las-Organizaciones-como-Sistemas-Abiertos-Alejados-del-Equilibrio.pdf

OIT (s,f).Ministerio del Trabajo República de Colombia. Recuperado de:

<https://www.oitcinterfor.org/node/6715>

Organización Mundial De la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Recuperado de:

http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Pastoral Social Regional del Suroriente Colombiano (s,f). Plan de Pastoral Social Regional 2014 – 2020.

Romero, C., Beleño, R., Ucrós, M., Echeverría, A. y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, (31), 1-15. Recuperado de:

<http://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n31/1409-4568-enfermeria-31-00001.pdf>

Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio laboral revista venezolana*, 2 (3), 127-141. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>

Rojas, P., Hernández, J & Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y trabajo*, 16 (49), 9-16. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100003&script=sci_arttext

Sanabria, H. (2008). El ser humano, modelo de un ser. *Educere*, 12(42), 471-480. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102008000300007&lng=es&tlng=es.

Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Editorial Síntesis. España.

Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2010_Salanova-Intro-Psicolog%C3%ADa-de-la-Salud-Ocupacional.pdf

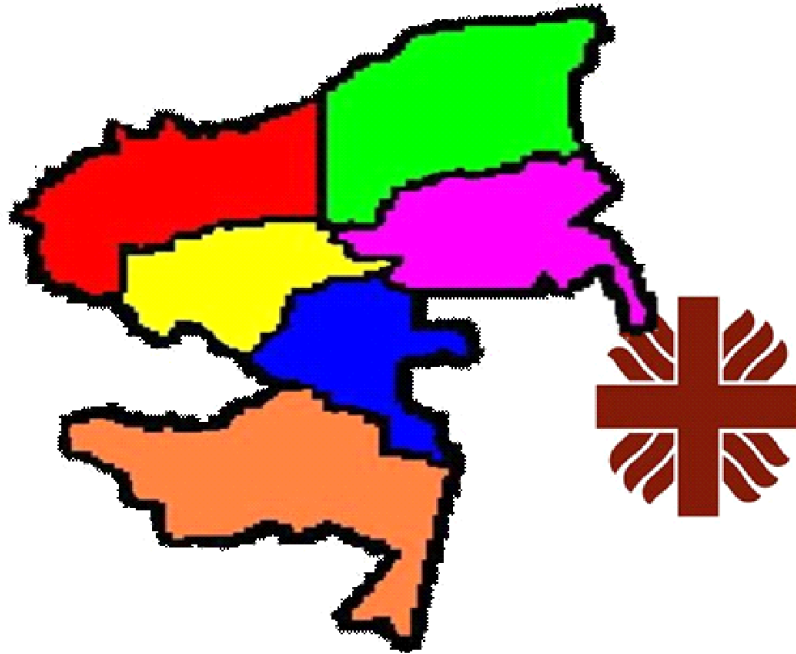
Sierra, M. (2012). Tipos más usuales de investigación. Recuperado de:

https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/tipos_investigacion.pdf

Tortosa, F. & Civera, C. (2002). *Historia de la psicología*. Madrid: McGraw-Hill.

13.0 Anexos

13.1 Anexo 1: Plan de mejoramiento



PLAN DE MEJORAMIENTO

PASTORAL SOCIAL SURORIENTE COLOMBIANO.

DESCRIPCIÓN BREVE

A partir de la evaluación de los factores de riesgos psicosociales realizada a los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriental Colombiano se diseñó un plan de mejoramiento conforme a los hallazgos encontrados esto con la finalidad de disminuir su impacto y generar medidas preventivas que conlleve al bienestar de los trabajadores de la Pastoral social caritas suroriental colombiano de Villavicencio- Meta.

Por:

Jerdly Patiño & Marithza Sarmiento

Estudiantes de psicología de la Corporación universitaria Minuto de Dios.

Con la asesoría de:

Faviola Naranjo

Psicóloga organizacional y ocupacional

Fuente de hallazgo:

Resultados de la batería de evaluación de factores de riesgo psicosociales
18/10/2017

Responsables:

Pasantías en psicología organizacional de la corporación universitaria Minuto de Dios 2017-2018
Jerdly Patiño & Marithza sarmiento

Asesor:

Psicóloga organizacional y ocupacional
Faviola Naranjo

Plan de mejoramiento “características de liderazgo”			
Hallazgo	La gestión que realiza el jefe inmediato presenta dificultades en la planificación, asignación de trabajos, consecución de resultados o solución de problemas, motivación, para comunicarse adecuadamente y relacionarse.	Responsable y fecha	Fecha de seguimiento
objetivo	Modificar el estilo de liderazgo para obtener mejores resultados del equipo de trabajo y mayor dinamismo.		
Acciones	<p>Se puede evidenciar que los hallazgos a intervenir tienen gran relación con lo expuesto en la teoría conductual del liderazgo de Ohio en relación a los aspectos que describe. Por tanto en este caso se deben modificar la conducta del líder desde la “iniciación de estructura” la cual hace referencia a aquellas conductas orientadas a la consecución de la tarea, tales como organizar el trabajo, dar estructura al contexto laboral, definir roles y obligaciones, además de la “Consideración” la cual hace referencia a las conductas que tienen como fin mantener o mejorar las relaciones entre el líder y los trabajadores a cargo, la confianza y creación de clima laboral (Lupano & Castro, 110). Por consiguiente, se propone modificar dichas conductas desde las siguientes técnicas:</p> <p>Mediante la técnica del modelado se presentará las conductas que favorecen el liderazgo para que se imite y se facilite el aprendizaje las cuales se presentan a continuación: la planificación de trabajo (organización), consecución de resultados (orientada a los objetivos claros y metas definidas) , solución de problemas (escucha activa), motivación (reconocer el trabajo realizado)</p>		

	<p>y comunicación (comunicación asertiva) que permitan una mayor gestión a nivel organizacional mediante el siguiente proceso:</p> <p>Exponer la conducta que se desea, por ejemplo: escucha activa (solución de problemas).</p> <p>Permitir la observación del líder de dicha conducta mediante la atención y la retención de la misma con lo cual sea capaz de reconocer cuales son los aspectos más relevantes de la misma y poder ejecutarla una vez no exista el modelo recordarlas ya sea por medio de imágenes o palabras.</p> <p>Por último, permitir que el líder ejecute dicha conducta ya sea de manera similar o igual.</p> <p>Se utilizará el modelado como una técnica de intervención para modificar o generar la conducta del líder en tomos los temas mencionados anteriormente.</p> <p>Se debe de reconocer que para que se genere esta nueva conducta en el líder debe de utilizarse los incentivos o reforzamientos. De tal manera se utilizarán los programas de reforzamiento cada vez que el líder genere motivación, una conducta efectiva para comunicarse, relacionarse y solucionar problemas. Emitiendo un reforzamiento positivo basado en reconocer los avances, los cambios o aportes efectivos que genera dicha conducta aprendida o modificada para que dichas conductas se aumenten paulatinamente.</p> <p>Se utilizará el ensayo conductual con el jefe inmediato (líder) para llevar para cabo una situación donde la conducta pueda ponerse en práctica las cuales irán relacionadas a las siguientes planificaciones de trabajo (organización) consecución de resultados (orientada a los</p>		
--	--	--	--

	<p>objetivos claros y metas definidas), solución de problemas (escucha activa), motivación (reconocer el trabajo realizado) y comunicación (comunicación asertiva). que permitan un mayor bienestar a nivel organizacional mediante el siguiente proceso:</p> <p>Se expone al líder a una situación similar de su contexto laboral donde debe de poner en práctica la conducta aprendida, por ejemplo: la comunicación asertiva con lo cual el aprendizaje se pueda evidenciar en cuanto a la conducta adquirida</p> <p>Revisar y establecer programas de formación y capacitación en estilos de liderazgo, desarrollo de habilidades y competencias en comunicación asertiva, sensibilizando sobre su importancia para el logro de las metas y demás aspectos que puedan ser clave dentro del contexto laboral. (Participación activa del jefe)</p>		
--	--	--	--

13.2 Anexo 2: consentimiento informado:

PROGRAMA DE GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

CARTA DE INFORMACIÓN

Con el objetivo de brindar un ambiente de trabajo saludable para sus colaboradores, y dando cumplimiento al marco legal vigente en Colombia, la Pastoral Social Regional SurOriente Colombiano liderará la implementación del PROGRAMA DE GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES, utilizando los instrumentos avalados por el Ministerio de Protección Social del país, dando inicio a partir del día 18 de Septiembre del 2017.

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones o características propias del trabajador, al interactuar de manera constante, generan percepciones y experiencias que influyen en la salud y desempeño de las personas.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con mi firma doy autorización expresa para que en la Pastoral Social Regional SurOriente Colombiano a través del apoyo DE PRACTICAS PROFESIONALES – UNIMINUTO realice la evaluación de factores psicosociales intra y extralaborales, *determinando su nivel de riesgo* y efectos en mi salud; utilizando según sea el caso, instrumentos aprobados en Colombia.

Se me informa *que los datos obtenidos, en la evaluación psicosocial, se usarán exclusivamente para fines inherentes al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*, en las que como trabajador participaría de acuerdo a resultados en:

- | | |
|--|---|
| a. Identificación y evaluación periódica. | b. Vigilancia Epidemiológica. |
| c. Acciones de promoción, prevención y mejoramiento. | d. Análisis psicosocial en procesos de reubicación. |

El área que lidera el programa, en representación de la Gerencia de la Pastoral Social Regional SurOriente Colombiano, garantizará el procedimiento interno que asegure la guarda y custodia de la información; dado el carácter confidencial de los resultados. (*Artículo 11 de la Resolución 2646 de 2008*).

Los resultados generales de la evaluación será presentada al interior de la Pastoral Social Regional Sur Oriente Colombiano por el psicólogo evaluador, garantizando la confidencialidad de la información individual.

La información individual sólo podrá ser conocida por otra instancia de la empresa o por las instituciones de seguridad social a las que me encuentro afiliado, *únicamente con mi previo consentimiento por escrito*.

Expreso que he leído totalmente el presente consentimiento y que se me ha explicado las implicaciones de los hallazgos en este tipo de evaluaciones; en constancia de lo anterior se firma a los _____ días del mes de _____ del año _____

NOMBRE

FIRMA DEL TRABAJADOR (A)
CC

OBSERVACIÓN IMPORTANTE

EN CASO NO QUERER SER EVALUADO POR FAVOR DILIGENCIA LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

Yo _____ identificada(o) con CC _____ de _____ manifiesto libremente que me rehusó a ser evaluado, con lo cual no se podrá establecer para mí, el grado riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, y efectos en mi estado de salud.

FIRMA DEL TRABAJADOR (A)

13.3 Anexo 3: Ficha de datos generales

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

--



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

13.4 Anexo 4: Cuestionario de factores de riesgos psicosociales forma A



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

13.5 Anexo 5: Cuestionario de factores psicosociales extralaborales



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

 Ministerio de la Protección Social	Datos Tutor (Espacio para diligenciar por la Unidad de Emprendimiento)	 Pontificia Universidad JAVERIANA Bogotá	
1. Libertad y Orden			
Nombres y Apellidos	Cédula de Ciudadanía	Facultad	Unidad
email	No. Celular	Teléfono casa	Teléfono oficina

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES 144



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

13.6 Anexo 6: Cuestionario para la evaluación del estrés

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular .				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos .				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas .				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes .				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo .				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad .				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace .				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios .				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo .				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad .				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

14.0 Resumen Analítico Especializado RAE

RESUMEN ANALITICO ESPECIALIZADO
<p>1.TÍTULO:Identificación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano de Villavicencio Meta y elaboración de una medida preventiva.</p>
<p>2.AUTOR: Jerdly Elenit Patiño Castro. Maritha Milena Sarmiento Cardenas.</p>
<p>3. FECHA: 17 de abril del 2017</p>
<p>4.PALABRAS CLAVES: Riesgo psicosocial, estrés, prevención, bienestar, trabajo, desempeño, plan de mejoramiento.</p>
<p>5.DESCRIPCIÓN: Trabajo de grado para optar por título de psicólogo donde se presentan fundamentos teóricos relacionados con factores de riesgos psicosociales y la importancia de su identificación oportuna en la implementación de acciones y estrategia para minimizar su impacto.</p>
<p>6.FUENTES: El trabajo de investigación contó con una serie de autores que sirvieron como base fundamental en la realización del trabajo, a continuación, se resaltan las más importantes:</p> <p>Astudillo, P., Alarcón, A & Lema, M. (2009). Protectores de estrés laboral: percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v15n3/art_12.pdf</p> <p>Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. México. Mc Graw Hill editores.</p> <p>Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Rev. CES Salud Pública. 2(1), 80-84. Recuperado de: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1451/914</p> <p>Leka, S. (2004). La organización del trabajo y del estrés. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf</p> <p>Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de: http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-</p>

riesgo-psicosocial-1.pdf

Navarro, J. (s.f). Las organizaciones como sistemas abiertos alejados del equilibrio.

Recuperado de:

https://www.researchgate.net/profile/Jose_Navarro12/publication/262562333_Las_Organizaciones_como_Sistemas_Abiertos_Alejados_del_Equilibrio/links/00b495380384321745000000/Las-Organizaciones-como-Sistemas-Abiertos-Alejados-del-Equilibrio.pdf

Salanova, M. (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. Editorial Síntesis. España.

Recuperado de: [http://www.want.uji.es/wp-](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2010_Salanova-Intro-Psicolog%C3%ADa-de-la-Salud-Ocupacional.pdf)

[content/uploads/2017/10/2010_Salanova-Intro-Psicolog%C3%ADa-de-la-Salud-Ocupacional.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2010_Salanova-Intro-Psicolog%C3%ADa-de-la-Salud-Ocupacional.pdf)

7.CONTENIDOS: El documento inicia con una introducción acerca de los factores de riesgo psicosociales describiendo que un trabajador en cualquier empresa puede estar expuesto a estos factores ya sean intralaborales, extralaborales e individuales y desde la resolución 2646 de 2008, su medición se convierte en una necesidad que hace parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Realizando una medición de estos factores de riesgo en la Pastoral Social Regional Suroriente Colombiano y luego del análisis de resultados, se creó un plan de mejoramiento como propuesta de intervención. En la investigación se abordan temas como organización y recursos humanos, psicología ocupacional, factores psicosociales, factores de riesgo psicosociales, factores protectores psicosociales, estrés laboral y una serie de normatividad vigente en el país en relación al tema entre la cuales se encuentra ley 57 de 1915 “ ley Uribe” que abrió el camino a la importancia de la seguridad y salud del trabajador, la ley 46 de 1918 , la Ley 96 de 1938, la Ley 2663 de 1950 (código sustantivo del trabajo), Ley 9 de 1979, Resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008 (relacionada con factores de riesgo psicosociales), la Ley 1616 del 2013, el Decreto 1443 del 2014, entre otras de importancia que han sido el cimiento para generar un mayor concientización e importancia de la evaluación y manejo de factores de riesgos psicosociales en el contexto laboral. De igual forma el trabajo expone ciertas investigaciones y estudios nacionales e internacionales en relación al tema a abordar dentro de los cuales están: “Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una empresa Chilena del Área de la Minería” en el año 2014 en Chile por Paola Gómez Rojas,

Julia Hernández Guerrero & María Doris Méndez Campos, “Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas” con lo cual se logre visualizar su relevancia. La presencia de factores de riesgo psicosociales es un fenómeno que se ha venido presentado en todas las organizaciones, incidiendo negativamente tanto a nivel individual como intralaboral o extralaboral, de tal manera que generan consecuencias desfavorables para la vida del trabajador al comprometer su vida, bienestar y salud y por ende a las organizaciones. Dando a conocer que estos influyen directamente en la salud y la productividad del trabajador, buscando que cada intervención responda a las necesidades tanto de la organización como de los trabajadores mediante estrategias que les permita adquirir la capacidad de mantener un equilibrio que les garantice su bienestar y de esta manera un buen desempeño y satisfacción laboral.

8.METODOLOGÍA: La presente investigación es transversal descriptiva, no experimental, con un enfoque cuantitativo. La población la conforman 15 trabajadores de La Pastoral Social Regional-Suroriente Colombiano, organización sin ánimo lucro que trabaja temas relacionados con espiritualidad, derechos humanos, tierra y territorio, etnias y sostenibilidad política y financiera de las Pastorales Sociales, detectando y analizando problemáticas de las poblaciones menos favorecidas del Suroriente Colombiano mediante un equipo interdisciplinario. Como criterio de exclusión trabajadores que llevan menos de tres meses en la empresa; por consiguiente, la muestra fue de 13 trabajadores. Para recolección de datos se realizó un ejercicio de sensibilización sobre el tema y luego se aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial elaborada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, dividida en aspectos intralaborales, extralaborales e individual y medición de estrés. Luego se realiza una entrevista con la finalidad de conocer más aspectos de acuerdo a los resultados hallados en la batería.

9. CONCLUSIONES: De acuerdo a los resultados Bateria de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y la percepción de los trabajadores al respecto se considera que es necesario intervenir prioritariamente las dimensiones relacionadas con consistencia del rol, demandas de la jornada de trabajo, claridad del rol, características de liderazgo, retroalimentación del desempeño, reconocimiento y compensación la organización tendrá un cambio significativo en las demás dimensiones aminorando el nivel de riesgo al cual están expuestos, ya que cabe destacar que dicha presencia de estas dimensiones de manera sostenida representa un riesgo inminente para el bienestar de los trabajadores y como consecuencia para la organización

10. AUTOR DEL RAE: Maritzha Milena Sarmiento
Jerdly Elenit Patiño Castro