

Caracterización de rasgos de personalidad relacionados con el estrés presente en los colaboradores del área administrativa de una comercializadora de la ciudad de Manizales

María Viviana Ocampo Soto

Alejandro Ríos Cardona

Asesor

Carlos Andrés Molano Martínez

Universidad de Manizales

Especialización en Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Manizales, noviembre de 2018

Introducción

Mediante la Resolución 2646 del 2008, el Ministerio de Protección Social estableció las disposiciones que definen las responsabilidades mediante las cuales los empleadores deben identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para la determinación del origen de las patologías causadas especialmente por el estrés laboral.

Entre los años 2009 y 2010 se realizó un estudio de investigación que dio como resultado la elaboración de la Batería de Riesgo Psicosocial compuesta de 4 instrumentos que permiten contar con información precisa y confiable, cuyo propósito es crear planes de acción encaminados hacia la prevención y control de los riesgos presentes al interior de las organizaciones.

De acuerdo con lo anterior, se vio la necesidad de realizar la presente investigación partiendo del riesgo psicosocial, especialmente en lo relacionado con el estrés, vinculando a su vez la personalidad como variable para determinar cuáles factores de esta predominan en los colaboradores del área administrativa de una comercializadora en la ciudad de Manizales. Con la aplicación del cuestionario 16 PF de Cattell se realizó la evaluación de los factores de personalidad en los colaboradores que presentaron altos y bajos e inexistentes niveles de estrés al interior de la organización, según lo detectado en la previa aplicación de la batería de riesgo psicosocial por parte de la entidad, de manera que, a través de la identificación de estos rasgos de personalidad, permitan crear acciones preventivas y de control que favorezcan el bienestar físico, mental y psicológico de los empleados.

Mediante muestreo aleatorio se toma la muestra de colaboradores del área administrativa a los cuales se les aplica la prueba 16 PF. Luego se realiza el análisis detallado por cada factor de personalidad. Además, se utilizarán los resultados arrojados por la Batería de Riesgo Psicosocial de dicha empresa, propuesta por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, la cual permite la recolección de información acerca de las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales, y el cuestionario para la evaluación del estrés, a partir del cual se extrajeron datos que se relacionaron con los obtenidos mediante la aplicación del cuestionario 16 PF a los colaboradores del área administrativa de la comercializadora. Del análisis de los

resultados se generaron recomendaciones que podrán contribuir a minimizar los factores de riesgo psicosocial encontrados, especialmente en lo relacionado con el nivel de estrés.

De igual manera, se presenta el análisis de resultados, a partir de los cuales se hicieron recomendaciones orientadas a implementar estrategias de intervención que favorezcan la salud física, mental y psicológica de los colaboradores.

Mediante un muestreo aleatorio simple se seleccionó la muestra que constó de 16 colaboradores que presentaron altos niveles de estrés y 16 colaboradores que presentaron bajos e inexistentes niveles de estrés, donde se pudo evidenciar que para los colaboradores que presentaron alto nivel de estrés se hacen más prominentes los factores de personalidad relacionados con: privacidad, atención a las normas y aprensión.

Referente Conceptual

Definición del Problema

Diversidad de estudios se han encaminado a determinar los factores que pueden estar asociados al estrés. Para ello se alude a temas relacionados con las estrategias de afrontamiento, factores propios de la relación persona-tarea, factores sociodemográficos, entre otros; estudios que por lo general buscan centrarse en el estrés cuando éste ha alcanzado un grado patológico y, por ende, ha derivado en trastornos como el síndrome de burnout. Igualmente la manera en que una persona afronta una situación se ve influida por su personalidad, la cual está compuesta por un conglomerado de estructuras internas que subyacen permanentemente al comportamiento de las personas. Estos rasgos han sido gestados, por lo general, durante los primeros años de vida del sujeto, influyendo en su construcción a través de variables de naturaleza diversa, que van desde factores sociodemográficos hasta pautas de crianza y aprendizaje. Por tal motivo al

constituir una estructura interna propia de cada individuo, los rasgos de personalidad permean la vida cotidiana y algunos de ellos pueden influir de manera inapropiada en el rendimiento académico, familiar, laboral y social; situación que puede influir en el rendimiento del sujeto y en la organización para la que trabaja.

Por otra parte, la interacción persona - tarea permite la creación de una demanda psicológica en el trabajador frente al rol que desempeña, lo que ha permitido evidenciar que realizar la caracterización de los rasgos de personalidad propicia la generación de propuestas de intervención de origen organizacional, que permitirán realizar análisis e interacciones dinámicas que respondan a la diada persona- tarea generando equilibrio y, por ende, salud mental en el trabajador.

De acuerdo con Soler Aristizabal (2016),

Distintos factores de personalidad, relacionados tanto con la organización como con la actividad laboral de los trabajadores, pueden servir de antecedentes para la aparición de altos niveles de estrés como: el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, dificultades en la comunicación y la no fluidez en las relaciones interpersonales, que conducen al aumento de comportamientos perjudiciales para la organización y el bienestar psíquico de las personas (p.4)

Asimismo, según la encuesta de Seguridad y Salud, del Ministerio del Trabajo, en la cual se destacan las situaciones generadoras de estrés en Colombia, se menciona que influyen aspectos como: el trabajo excesivamente exigente, la falta de tiempo para completar las tareas, la falta de claridad sobre la función del trabajador y desajustes entre las exigencias del trabajo y la competencia del trabajador (demanda-control).

Por otra parte, los altos niveles de estrés presentes en los trabajadores de una organización pueden tener diversos orígenes, causas, fuentes, efectos y consecuencias. Siempre se llega a la conclusión de la interacción entre el individuo y su entorno como base de la explicación, diagnóstico y propuestas para el manejo, control e intervención de los factores de estrés y su relación con el ambiente laboral.

La presencia de otros factores relacionados con el estrés asociados a la relación y convivencia entre compañeros, la percepción de apoyo del jefe, la supervisión, las condiciones asociadas a la administración, entre otras, pueden constituir factores de riesgo que pueden generar un detrimento en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de su desempeño. (Contreras , Juarez, Barbosa, & Uribe , 2010, p. 13-26)

Debido a esto se entiende que los problemas psicosociales en el trabajo (el estrés, la fatiga crónica, ansiedad, acoso laboral, entre otros) generan afectaciones en las empresas: relaciones laborales conflictivas, clima organizacional inadecuado, baja productividad y alto índice de accidentalidad; estas afectaciones generan pérdidas millonarias cada año en el sector productivo del país. El Instituto Europeo de Psicología Positiva - Delegación Colombia - ha dedicado su esfuerzo al estudio del estrés laboral, tanto en entidades públicas como privadas, con el propósito de consolidar información importante que permita «obtener una visión más completa del panorama económico del sector empresarial en referencia al impacto ocasionado por el estrés laboral y el alcance de sus efectos manifestados principalmente a través del absentismo» (Condarcuri, 2016, p. 1). Según los resultados obtenidos, las pérdidas anuales en Colombia debido al absentismo y estrés laboral ascienden a \$63.895.955.200. Se tiene en cuenta que los valores no son asumidos en la totalidad por las empresas debido a que estos se comparten con las EPS y ARL, dependiendo del caso. Sin embargo, hablando en temas de productividad, la

afectación sí se da en el 100% a la empresa, generando en este caso mayores gastos por los requerimientos de procesos de selección, contratación y entrenamientos a nuevos empleados, o en los casos de reemplazos: salarios adicionales, trabajo poco productivo y sobrecarga del trabajo, lo cual puede generar nuevas incapacidades. A esta situación se le suma, además, lo hallado a partir de los datos arrojados en 2010 por Fasecolda, en la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo, en la cual se evidenciaron niveles altos de estrés presentes en el 26,3% de los encuestados. (Villalobos, 2010)

A partir de los antecedentes investigativos encontrados, se ha podido constatar que, en términos generales, las investigaciones que abordan el tema del estrés tienen un carácter predominantemente clínico y su enfoque está en las derivaciones patológicas del mismo. Un ejemplo lo constituye el trabajo titulado «Rasgos de personalidad y burnout en médicos de familia. Atención primaria» (Cebria y otros, 2001), el cual tenía como objetivo investigar los rasgos de personalidad que podrían asociarse con puntuaciones altas en las escalas del estrés crónico (burnout). En ésta se hacen comparaciones de los diferentes rasgos de personalidad entre los sujetos con altos niveles de burnout y quienes no lo presentan.

La exclusividad clínica que enmarca a las investigaciones sobre el estrés y su cronicidad patológica resalta el poco interés existente en otros ámbitos, para la comprensión del trastorno y sus consecuencias. En lo referente al campo organizacional, se destaca la imperiosa necesidad de identificar aquellos rasgos de personalidad que están asociados a la presencia del estrés, no sólo para brindar recomendaciones encaminadas hacia una mejor salud física y mental, (disminuyendo así la probabilidad de que el estrés presentado se convierta en patológico) sino también para encontrar soluciones a la problemática actual del absentismo y presentismo, ya que estas situaciones generan pérdidas y poca rentabilidad a las empresas. El escenario utilizado para

la presente investigación es el área administrativa de una comercializadora de la ciudad de Manizales. Se considera que las excesivas demandas laborales de las que son objeto estos trabajadores los predisponen a presentar altos niveles de estrés.

Lo que pretende esta investigación es que, a través de la aplicación de la prueba de factores de personalidad 16PF, se puedan caracterizar los rasgos de personalidad más prominentes en los colaboradores, de tal manera que se logren asociar con la presencia de altos, bajos e inexistentes niveles de estrés, detectados previamente mediante la Batería de Riesgo Psicosocial, identificando si existe alguna relación, con el propósito de indagar dicho fenómeno y contestar la siguiente pregunta: ¿Qué rasgos de personalidad se asocian con la presencia de estrés en los colaboradores de una comercializadora en la ciudad de Manizales?

Justificación

Actualmente, según Varcárcel (2014) los altos niveles de estrés son concebidos como una problemática creciente, y el acelerado ritmo de vida que impera actualmente en la sociedad ha repercutido enormemente en ello. Esta situación representa un llamado implícito a la psicología y demás ciencias sociales para comprender los factores que influyen en el fenómeno del estrés y, en consecuencia, esquematizar estrategias de intervención que le permitan a los individuos conservar su equilibrio mental frente a las exigencias del entorno. La Organización Mundial de la Salud (2012) menciona que «Una buena salud mental permite a las personas desarrollar su potencial, enfrentarse a las situaciones vitales estresantes, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad» (citado por Ministerio de Salud, 2015, p. 1). Sin embargo, de acuerdo con lo hallado en los estudios de salud mental realizados a nivel nacional, se puede evidenciar que,

aunque se menciona el estrés como una situación problemática, éste es asumido desde una postura exclusivamente clínica (desde el trastorno de estrés postraumático) y se soslaya la importancia de concebirlo desde el riesgo psicosocial que implica. Por consiguiente, no se tiene presente la naturaleza del estrés como factor desencadenante de otros trastornos para intervenirlo a tiempo y evitar, o en su defecto mitigar, cuanto sea posible el surgimiento de otras problemáticas. En este punto radica lo interesante de esta investigación, a partir de la cual se pretende utilizar la información recolectada como medida preventiva para brindar recomendaciones que permitan realizar futuras intervenciones al respecto.

Por otra parte, se considera que los altos niveles de estrés que presenta una persona tienen relación con sus rasgos de personalidad; sin embargo, en general los antecedentes encontrados sobre la relación de estos dos temas se han centrado en esta patología en su estado más crónico, es decir el síndrome de burnout, relacionándolos más con las estrategias de afrontamiento que con los rasgos de personalidad en sí. De ahí radica lo novedoso de esta investigación, a partir de la cual se busca que no se presente la afectación final de intervención médica, sino anteceder a la génesis de esta patología. Por ello, se considera que poder entender qué rasgos de personalidad se asocian con altos niveles de estrés puede dar a conocer en qué puntos es necesario intervenir para evitar que el estrés se convierta en un aspecto perjudicial para las organizaciones y la sociedad en general; esto permitirá buscar alternativas que faciliten a las organizaciones controlar esta situación problema.

Para esta investigación se empleó como grupo de análisis a los trabajadores pertenecientes al área administrativa de una comercializadora en la ciudad de Manizales. La razón de dicha selección se fundamenta en la premisa de que, en esa área, las exigencias laborales son mayores por el alto nivel de responsabilidad y la exigencia mental del trabajo

(generar ideas, estrategias, planear, organizar, estar continuamente en estado de alerta - generando elevados niveles de cortisol en sangre, lo que puede resultar perjudicial para la salud, mantener la concentración durante largo periodo de tiempo...). Por otro lado, las condiciones propias de las tareas desarrolladas se caracterizan por una dinámica sedentaria y rutinaria.

Partiendo de la valoración de los riesgos psicosociales al interior de una organización y vinculando el tema al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se destaca la influencia del estrés ante el rendimiento laboral, y, según lo plantea Del Hoyo Delgado (1997), al desencadenamiento de diferentes patologías médicas en el trabajador como trastornos musculares, gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, trastornos inmunológicos, entre otros, que perturban la salud tanto mental como física de la persona. En esta consideración radica la utilidad de esta investigación, pues los resultados pueden servir como base para realizar un mejor proceso de selección y para el diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE) de factores estresores y de esta manera intervenirlos. Esto no solo tiene el propósito de mejorar la calidad de vida del colaborador, sino que también pretende mejorar la rentabilidad de las empresas a través de la reducción del absentismo y presentismo que se generan debido a enfermedades, accidentes u otras condiciones desencadenadas por el estrés.

Objetivo General

Caracterizar los rasgos de personalidad que se asocian a la presencia de estrés en los colaboradores del área administrativa de una comercializadora en la ciudad de Manizales.

Objetivos Específicos

- Identificar los trabajadores del área administrativa de una comercializadora en Manizales que presentaron niveles de estrés alto, bajo e inexistentes.
- Identificar los rasgos de personalidad en los trabajadores en los que se identificó, previamente, un alto, bajo e inexistentes niveles de estrés.
- Relacionar los rasgos de personalidad con los niveles de estrés en los trabajadores.

Variables

- Rasgos de personalidad
- Niveles de estrés alto y bajo

Marco Teórico

Personalidad

La personalidad se define como “una estructura interna cuya organización estable cuenta con una serie de atributos, construcciones o propiedades que tienen una realidad interna en el sujeto y son inobservables [...]” (Fernandez Ballesteros & Carrobles, 1981, p. 18). Esta estructura, desde un enfoque psicodinámico, es constituida progresivamente durante las experiencias de vida, particularmente las ocurridas durante los primeros años, y permanece prácticamente inalterable a través de los años.

La personalidad es un constructo de interés general, tradicionalmente estudiado, y asociado a diversas investigaciones que pretenden identificar, categorizar y resaltar diferencias

entre los sujetos. Con base en ello, han surgido estudios que tienen como propósito describir las diferencias individuales.

En general, existen dos grandes formas de describir la personalidad: primero, clasificar a las personas en un número limitado de grupos separados, un enfoque de tipo. Segundo, se puede mencionar que las personas varían y describirlas señalando qué tanto de las dimensiones básicas poseen, es decir, un enfoque de rasgo.

El enfoque de tipo es más puntual; se basa en la observación y plantea que la personalidad tiene un número limitado de categorías distintas, no tiene en cuenta la teoría y las diferentes variables que pueden permear la personalidad. Las personas son ubicadas en grandes categorías, sin tener en cuenta los diferentes grados de pertenencia que cada una tenga a la categoría. Los tipos de personalidad se han propuesto a lo largo de la historia. En la antigua Grecia, Hipócrates describió cuatro tipos básicos de temperamento: sanguíneo (optimista, esperanzado), melancólico (triste, deprimido), colérico (irascible) y flemático (apático).

Merenda, (1987, citado por Cloninger, 2003) alude a que estos tipos de personalidad mencionados son grandes categorías de personas con características similares; es decir, que un sistema de tipo de la personalidad clasifica a los individuos pero no describe o especifica hasta qué punto se es parte de la categoría o el grado de pertenencia a la misma. Otro ejemplo de tipos fue descrito por Carl Jung (1971, citado por Cloninger, 2003) quien distinguió dos grandes categorías: introvertidos y extrovertidos.

A pesar de todas las teorías existentes, y la constante búsqueda de un modo acertado para medir la personalidad, Mischel (1968a, 1968b, 1984a, citado por Cloninger, 2003) argumenta

que “la conducta es demasiado inconsistente a través del tiempo y de las situaciones como para garantizar la suposición de rasgos estables” (p. 203)

Por otra parte, el enfoque de rasgos hace referencia a los rasgos de la personalidad concebidos como una serie de características que distinguen a una persona de otra y dinamizan las manifestaciones conductuales y las evocaciones cognitivas. Este enfoque menciona que los individuos presentan rasgos de personalidad en diferentes proporciones, lo cual hace que este concepto sea mucho más acertado.

Esta teoría manifiesta la importancia de las diferencias individuales de las características personales, que son más o menos estables a través del tiempo y de las situaciones, y hace énfasis en su medición por medio de test, a menudo cuestionarios de autorreporte, como lo es el 16PF, el cual está basado en la teoría de Raymond Cattell (1957) quien agrupó en 16 los factores básicos de la personalidad.

Para Cattell (1979, citado por Cloninger, 2003) “personalidad es lo que permite hacer una predicción de lo que hará una persona en una situación dada” (p. 204) Para este autor, los rasgos son herramientas útiles para propósitos predictivos, pero no necesariamente una realidad física específica. Uno de los métodos desarrollados por Cattell, para evaluar las diferencias de personalidad en la población en su conjunto, fue su test muy conocido y ampliamente usado, el Cuestionario de 16 Factores de Personalidad (16PF). A continuación se especifican los factores que evalúa.

Tabla 1
Factores de Personalidad de Cattell, (16 PF)

Rasgos Primarios	Descripción
Afabilidad	Tendencia que va desde ser una persona social hasta estar cálidamente implicada.
Razonamiento	Capacidad del individuo para resolver problemas.
Estabilidad	Estilo de afrontamiento de los problemas cotidianos de la vida y sus retos.
Dominancia	Tendencia a ejercer la voluntad de uno mismo sobre los demás.
Animación	Evalúa el grado de espontaneidad y sociabilidad del individuo frente a la seriedad y la inhibición de la espontaneidad.
Atención a las Normas	Grado en que las normas culturales de lo correcto/incorrecto se han interiorizado.
Atrevimiento	Evalúa el grado de atrevimiento, seguridad en las normas sociales y carácter emprendedor del individuo frente a la timidez y retraimiento social.
Sensibilidad	Evalúa el grado de empatía, sentimentalismo y gusto por lo estético.
Vigilancia	Evalúa el grado de suspicacia, escepticismo, desconfianza frente al polo contrario.
Abstracción	Evalúa si el individuo está más orientado hacia los procesos mentales e idea que a los aspectos pragmáticos y realistas.
Privacidad	Pretende medir la tendencia a la naturalidad y apertura del individuo frente a la tendencia a la privacidad en las emociones.
Aprensión	Pretende medir el grado de seguridad y despreocupación del individuo frente a la inseguridad, preocupación y aprensión.
Apertura al Cambio	Pretende diferenciar a individuos tradicionales y apegados a lo familiar frente a aquellos de mentalidad abierta y analítica.
Autosuficiencia	Mantenimiento del contacto o proximidad de los otros frente al individualismo.
Perfeccionismo	Pretende medir la flexibilidad y tolerancia con el desorden y las faltas frente a la organización y la disciplina.
Tensión	Está asociada con la tensión nerviosa, impaciencia e intranquilidad.

Fuente: *test 16 PF*. (pp. 7-8).

Los investigadores constantemente encuentran que la mejor manera de identificar los rasgos de personalidad que caracterizan a un individuo es por medio de la medición cuantitativa de los rasgos y factores, teniendo en cuenta que los sujetos en estudio de investigación pueden

recibir una calificación en cada rasgo; puntajes que pueden variar desde muy bajos hasta muy altos y que posteriormente permiten realizar el análisis de la información.

Estrés laboral

El estrés laboral es un tema de importancia para la sociedad en general; es un fenómeno frecuente que afecta de manera simultánea el bienestar físico y mental de las personas en las organizaciones. Para Del Hoyo (1997) el estrés es una respuesta del individuo a la adaptación del cuerpo y la mente a los cambios del medio.

La Organización Mundial de la Salud (2004, Griffiths & Cox, 2004) ha definido el estrés como “el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo por un lado y sus conocimientos y capacidades por otro” (p.4) además, y teniendo en cuenta esta información, la Organización Internacional del Trabajo (1999), menciona que es “una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vía de desarrollo” (p. 10). Según Fernández (2010, citado por Condarcuri, 2016) dentro de los estudios realizados a nivel mundial el estrés “ha sido categorizado en el segundo lugar del ranking de problemas de salud en el trabajo y se estima que entre el 50% y el 60% de las jornadas laborales las pérdidas se presentan por esta causa”. (p. 1)

En términos generales, el estrés puede definirse como una "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas" (Del Hoyo Delgado, 1997, p. 6). Por otra parte, se considera que el estrés laboral se da cuando hay un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la organización. La

persona tiene la percepción de no contar con la capacidad de afrontar las demandas laborales, dando paso al estrés.

Sin embargo, no se puede olvidar que el estrés es una respuesta fisiológica natural que se activa para preparar al individuo, en situaciones donde deba emitir respuestas de lucha o huida para conservar su vida; en consecuencia, es menester diferenciar las clasificaciones existentes de este concepto.

Para Del Hoyo Delgado (1997) el estrés se diferencia entre:

- Eustress o estrés "positivo": es necesario en la vida cotidiana y su función es proteger al organismo. Es el que permite que el individuo se active y lleve a cabo la conducta.
- Distress o estrés negativo: se produce por los altos niveles de estrés, cuando se manifiesta una demanda muy intensa o prolongada de una actividad. Se da cuando la demanda de la tarea es superior a la capacidad de reacción de la persona, pudiéndola afectar de forma física y psicológica debido al exceso de energía que se produce y no se libera.

En cuanto a la adaptación de las personas, esta depende del mantenimiento de un equilibrio dinámico complejo (homeostasis). Ante una situación estresante, el organismo reacciona y pone en marcha respuestas adaptativas con el propósito de restablecer el equilibrio.

Para ello, utiliza un extraordinario repertorio de reacciones fisiológicas (aumento de la frecuencia cardíaca y la presión sanguínea; aumento de la respiración, tensión muscular, aumento de la transpiración, secreción de glúcidos y lípidos al torrente sanguíneo, digestión más lenta, etc.), mentales (percepción y evaluación de la situación y toma de decisiones) y de conducta (enfrentamiento, huida o pasividad) (Del Hoyo Delgado, 1997, p.6)

Referente a los estresores que están relacionados con el ambiente de trabajo, estos son clasificados en tres grandes grupos:

- Estresores del ambiente físico: en el cual se incluye la iluminación, el ruido, la temperatura y ambientes contaminados.
- Estresores relativos al contenido de la tarea: este se relaciona con la carga mental de la persona en su sitio de trabajo y la percepción que esta tenga respecto al control sobre la tarea.
- Estresores relativos a la organización: corresponde al conflicto y falta de claridad del rol que se desempeña, la jornada de trabajo y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, así mismo del deseo de la persona de promoción y desarrollo de la carrera profesional.

Del Hoyo Delgado (1997) menciona que las diferencias individuales intervienen en la experiencia del estrés laboral, teniendo en cuenta que “la combinación de una situación particular y de un individuo determinado (con sus características personales específicas, expectativas, experiencias pasadas, actitudes, aptitudes y sus propios sentimientos) pueden dar como resultado una falta de equilibrio que induzca al estrés” (p. 8). De igual forma, se tiene en cuenta que estas características pueden variar con el tiempo, las condiciones del medio y la edad del individuo. Esta misma autora menciona que las características individuales más asociadas a la presencia del estrés son los patrones de conducta específicos, el locus de control, neuroticismo/ansiedad, introversión/extroversión.

La presencia de los altos niveles de estrés en el individuo ocasiona no solo desgaste mental y afectaciones psicológicas (frustración, ansiedad y depresión), sino que también se manifiestan las alteraciones físicas debido al “desgaste excesivo de uno o varios órganos que son activados de forma muy intensa y duradera”

Las consecuencias del estrés, debido al desgaste funcional de órganos y a la afectación en el funcionamiento del sistema nervioso que afecta al cerebro, se mencionan a continuación.

Tabla 2
Consecuencias del estrés

Físicas	Psicológicas
Trastornos gastrointestinales	Preocupación excesiva
Trastornos cardiovasculares	Dificultad para mantener la atención
Trastornos respiratorios	Incapacidad para tomar decisiones
Trastornos endocrinos	Incapacidad para concentrarse
Trastornos sexuales	Sentimientos de falta de control
Trastornos dermatológicos	Sensación de desorientación
Trastornos musculares	Frecuentes olvidos
Cefaleas	Bloqueos mentales
Dolor crónico	Hipersensibilidad a las críticas
Insomnio	Mal humor
Trastornos inmunológicos	Consumo de fármacos, alcohol, tabaco

Fuente: elaboración personal

Cuando el estrés se cronifica, además de las consecuencias descritas, puede ocasionar trastornos del sueño, ansiedad, miedos y fobias, adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos; alteración de las conductas de alimentación, trastornos de la personalidad y trastornos asociados a la esquizofrenia. Por tal motivo, en los últimos años ha cobrado relevancia la valoración del riesgo psicosocial y el estrés en la población Colombiana.

La resolución 2646 de 2008, del Ministerio de Protección Social, describe el riesgo psicosocial como “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” (p. 2).

Para Villalobos Fajardo (2004) los factores psicosociales han cobrado especial importancia teniendo en cuenta que “los estudios acerca del estrés y sus secuelas han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población y con mayor énfasis en la trabajadora, en la que la exposición a condiciones laborales deteriorantes alcanzan cifras que pueden catalogarse como un problema emergente de la salud pública” (p. 12). Dentro de los factores de riesgo psicosocial son consideradas las condiciones intralaborales como lo son; las demandas del trabajo (demandas cuantitativas, de carga mental, demandas emocionales, exigencias del cargo, monotonía...), el control sobre el trabajo, el liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo y la recompensa. Por otra parte, los factores extralaborales hacen referencia al 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 y el desplazamiento vivienda -trabajo- vivienda. Por último, son tenidos en cuenta los factores intrapersonales, estos son las características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de personas que dependen del trabajador. Así mismo, dentro de la batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, desarrollada por el Ministerio de la Protección Social y el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana, también se tiene en cuenta el cuestionario para la evaluación del estrés construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y que posteriormente fue adaptado y validado en población trabajadora de Colombia.

Entendiendo que la exposición constante de un individuo a los altos niveles de estrés puede llevarlo incluso a la muerte, se considera importante determinar qué rasgos de

personalidad se asocian a la presencia de los altos niveles de estrés, con el propósito de encontrar estrategias que permitan hacer intervención antes de que la situación se vuelva problemática.

Considerando que la personalidad es relativamente mantenida a través del tiempo y es complejo intervenirla, sí se pudiera utilizar la información de la correlación (rasgos de personalidad–estrés), ya sea para el desarrollo de un sistema de vigilancia epidemiológica o intervenir en las estrategias de afrontamiento usadas por las personas; de igual manera para que al momento de ubicación de tarea y sitio de trabajo se tenga en cuenta los rasgos de personalidad.

Marco Legal

La actual legislación Colombiana exige en sus normas la intervención de los riesgos a los cuales están expuestos los empleados dentro de las organizaciones y que pueden desencadenar enfermedades o accidentes laborales alterando la salud física, mental y social de las personas. Dentro de la normatividad con relación al tema del estrés laboral en el país se encuentran:

- El Decreto 614 de 1984 del Gobierno Nacional. Teniendo en cuenta que en el Literal C del Artículo 2°, señala como objeto de la salud ocupacional, entre otros, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes psicosociales y demás afectaciones derivadas de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.
- La Resolución 1016 de 1989, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su Numeral 12 del Artículo 10 menciona que una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales.

- El Decreto 1832 de 1994, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Fondo de Riesgos Laborales, el cual incluye las patologías derivadas del estrés como enfermedades profesionales.
- El Decreto 2566 de 2009, del Ministerio de Protección Social. En este se muestra toda la tabla de enfermedades profesionales, y en el Numeral 42 del Artículo 1º: señala las patologías causadas por estrés en el trabajo, y menciona que estas comprenden “labores con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, tareas repetitivas combinadas con sobrecarga de trabajo”. Así mismos se tienen en cuenta “labores con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo y/o control impuesto por la máquina”, y las condiciones relacionadas con “trabajos por turnos, con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio u otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido péptica severa o colon irritable.
- La Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de Protección Social (2008) establece las disposiciones y define las 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”
- La Ley 1562 de 2012, del Congreso de la República (2012) amplía la definición de accidente de trabajo, e incluye la “perturbación psiquiátrica” en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo como una enfermedad laboral.

- La Ley 1616 de 2013, del Congreso de la República, Ministerio de Salud y Protección Social (2013) surge con el objeto de garantizar el derecho a la salud mental de la población colombiana. Esto se estipula en su Artículo 9, en el cual se hace énfasis en la “Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”
- Decreto 1072 de 2015, del Ministerio del Trabajo, el cual recopila toda la normatividad reglamentaria del trabajo en Colombia.

Referente Metodológico

La presente investigación se plantea desde un enfoque cuantitativo, de orden descriptivo y de tipo trasversal.

Población y Muestra

La población objeto de estudio consta de 45 colaboradores del área administrativa de una comercializadora de la ciudad de Manizales, de los cuales 20 presentan altos niveles de estrés y 25 bajos e inexistentes niveles de estrés, según lo indica la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada previamente por la entidad.

Criterios de inclusión:

- Ser colaborador del área administrativa de la comercializadora.
- Haber participado en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en el periodo 2018.
- Firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- No presentar de forma completa la prueba.
- Presentar un nivel de estrés riesgo medio

Instrumentos y técnicas

Prueba 16 PF

Características generales

- Nombre de la prueba: Cuestionario 16 PF (5ª. ed.)
- Autores: R. B. Cattell, A. K. S Cattell y H. E. P. Cattell, 1993.
- Adaptación Española: Nicolás Seisdedos Cubero, TEA Ediciones S.A.
- Administración: individual y colectiva
- Duración: variable, entre 40 y 45 minutos
- Aplicación: adolescentes y adultos
- Normas: baremos en decatipos, en adultos de ambos sexos.
- Objetivo: apreciación de 16 rasgos de primer orden y 5 dimensiones globales de la personalidad.

Posibles Rasgos (Variables)

- Afabilidad (11 ítems)
- Razonamiento (15 ítems)
- Estabilidad (10 ítems)
- Dominancia (10 ítems)

- Animación (11 ítems)
- Atención a las normas (11 ítems)
- Atrevimiento (10 ítems)
- Sensibilidad (11 ítems)
- Vigilancia (10 ítems)
- Abstracción (10 ítems)
- Privacidad (10 ítems)
- Aprensión (10 ítems)
- Apertura al cambio (14 ítems)
- Autosuficiencia (10 ítems)
- Perfeccionismo (10 ítems)
- Tensión (10 ítems)

Fundamentación Prueba 16 PF

La prueba fue creada por Cattell y colaboradores (1993), la cual permite describir adjetivamente los rasgos de personalidad en un individuo. La metodología usada por Cattell y su equipo fue la siguiente: “pidieron a unos “observadores” que calificaran mediante estos adjetivos a un grupo de personas conocidas; luego, sometió a análisis factorial estas calificaciones, con lo que logró identificar 16 rasgos o factores primarios de la conducta para explicar el espectro total de la personalidad”, enunciados anteriormente.

Por último, se evalúa por medio de tres medidas los estilos de respuesta para controlar los sesgos en las contestaciones: Manipulación de la imagen (MI), Infrecuencia (IN) y Aquiescencia (AQ)

Procedimiento

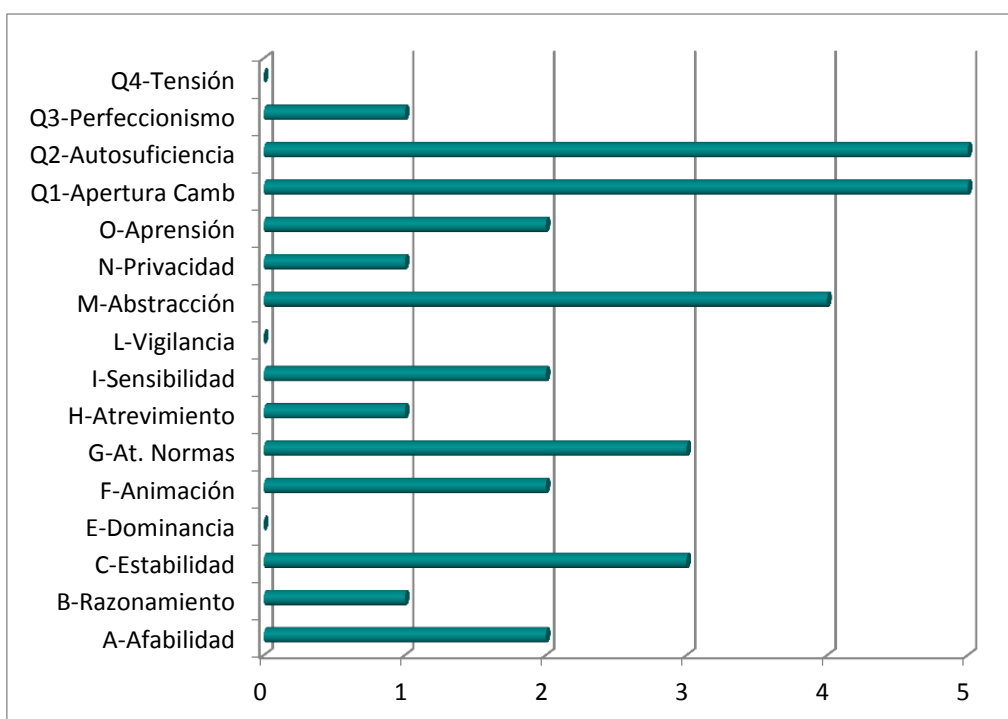
Para la presente investigación se tuvo en cuenta el personal del área administrativa de una Comercializadora de la ciudad de Manizales, en la cual se seleccionó a las personas que presentaron altos, bajos e inexistentes niveles de estrés en la Batería de Evaluación del Riesgo Psicosocial previamente aplicada por la empresa. En total las personas que presentaron altos niveles de estrés sumaron 20; y 25 quienes presentaron niveles bajos e inexistentes.

Posteriormente, teniendo en cuenta esta población, se procedió a aplicar la prueba de personalidad 16 PF inicialmente a quienes mostraron altos niveles de estrés. En el transcurso de la aplicación se presentaron algunos imprevistos teniendo en cuenta que algunas de estas personas estaban en vacaciones, incapacitadas o haciendo labores fuera de las oficinas. Por ello esta prueba se aplicó a 16 personas (con altos niveles de estrés). Debido a esto y con el propósito de tomar una muestra similar con las personas de bajos e inexistentes niveles de estrés se procedió a tomar al azar una muestra igual (16 personas).

Luego de tener las dos muestras definidas, se procedió a solicitar el diligenciamiento del consentimiento informado y del formato de la prueba 16PF por parte del personal. Una vez obtenidas las respuestas se procedió a la tabulación en excel para su respectivo análisis.

Resultados

Figura 1. Rasgos de personalidad en los trabajadores con riesgo bajo de estrés

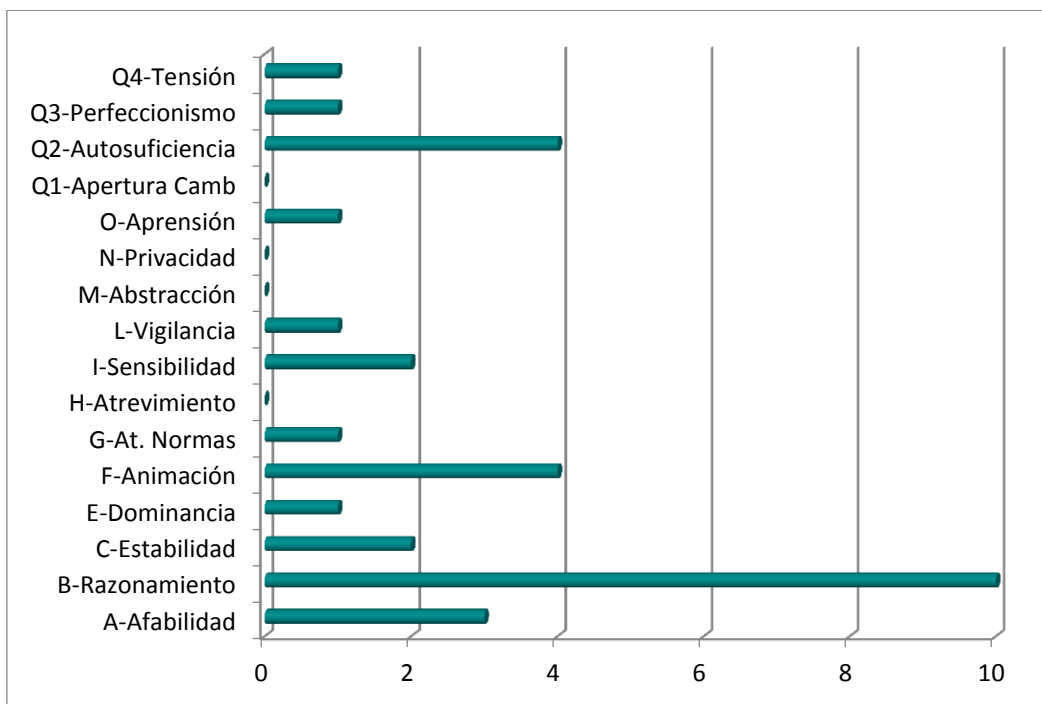


Las personas evaluadas, que previamente presentaron bajos niveles de estrés según la Bateria de Riesgo Psicosocial, se caracterizan según el cuestionario 16 PF por altos puntajes en los rasgos de personalidad (figura 1) que a continuación se detallan:

- **Apertura al cambio:** 31% del grupo evaluado. Indica que son personas orientadas a intentar cosas nuevas, a ser flexibles a las situaciones y adaptarse con facilidad, así mismo son personas caracterizadas por ser creativas e innovadoras.

- **Autosuficiencia:** 31% del grupo evaluado. Factor que indica que estas personas presentan dificultad para actuar con otros, es decir trabajar en grupo; tienen una tendencia a trabajar de manera individual debido a que perciben a los demás como lentos o ineficaces. Una vez se ven obligados a establecer relaciones de colaboración, suelen presentar insatisfacción.
- **Abstracción:** 25% del grupo evaluado. Este factor permite determinar que además de que estas personas son poco prácticas, se caracterizan a su vez por ser abstractas, orientadas a la creación de ideas.

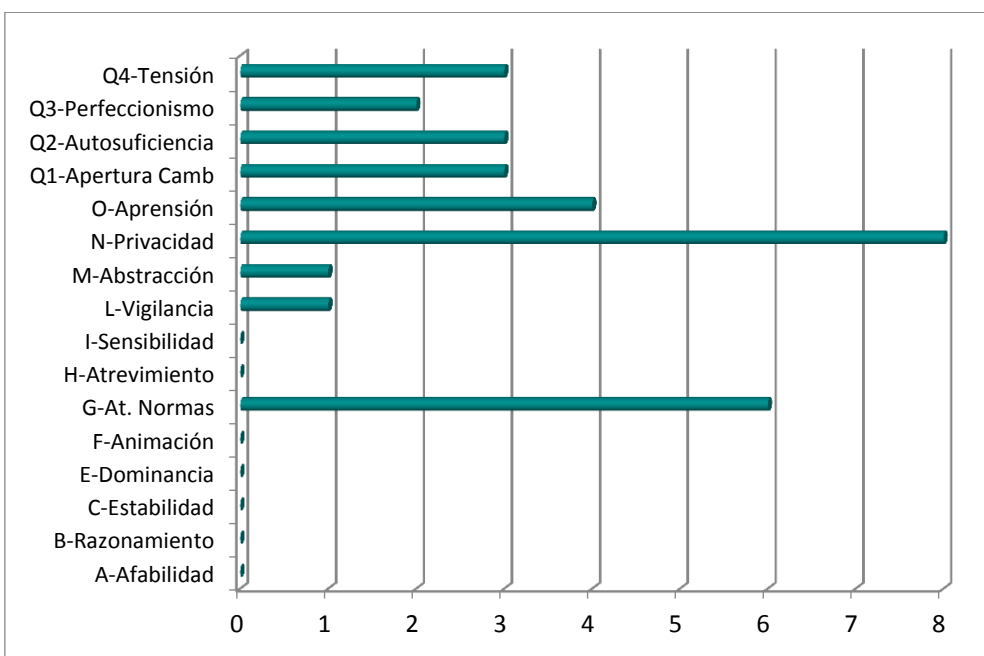
Figura 2. Rasgos de personalidad de los trabajadores que presentaron riesgo bajo



Las personas evaluadas que previamente presentaron bajos niveles de estrés, según la Bateria de Riesgo Psicosocial (figura 2), se caracterizan según el cuestionario 16 PF por bajos puntajes en los rasgos de personalidad que a continuación se detallan:

- **Razonamiento:** 62% del grupo evaluado. Indica que son personas caracterizadas por un pensamiento concreto y bajo nivel de instrucción.
- **Autosuficiencia:** 25% del grupo evaluado. Son personas caracterizadas por presentar dependencia hacia las demás personas a su alrededor.
- **Animación:** 25% del grupo evaluado. Indica que son personas normalmente conflictivas, con tendencia a estados depresivos, con bajos estados de ánimo, pesimistas y desinteresadas a lo que sucede a su alrededor.

Figura 3. Rasgos de personalidad de los trabajadores que presentaron riesgo alto

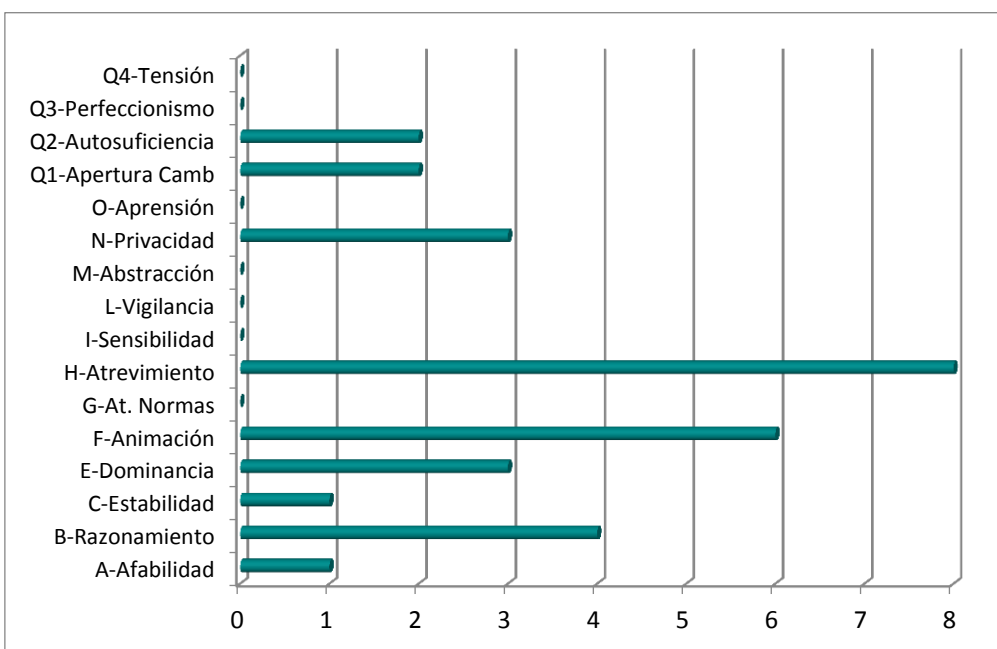


Se concluye que las personas evaluadas, que previamente presentaron altos niveles de estrés según la Bateria de Riesgo Psicosocial, se caracterizan según el cuestionario 16PF por altos puntajes en los rasgos de personalidad (figura 3), que se detallan de la siguiente manera:

- **Privacidad:** 50%, lo que indica que son personas caracterizadas por presentar celos excesivos, ser retraídas, timidas, a la defensiva y discretas.

- **Atención a las normas:** 37%, este porcentaje representa a aquellas personas que pueden describirse como moralistas, a quienes les preocupan la opinión que los demás se formen de ellas y atienden las normas con rigidez.
- **Aprensión:** 25%, este grupo de personas constantemente son acosadas por sentimientos de culpa y remordimiento, así mismo con tendencia depresiva.

Figura 4. Rasgos de personalidad de los trabajadores que presentaron riesgo alto

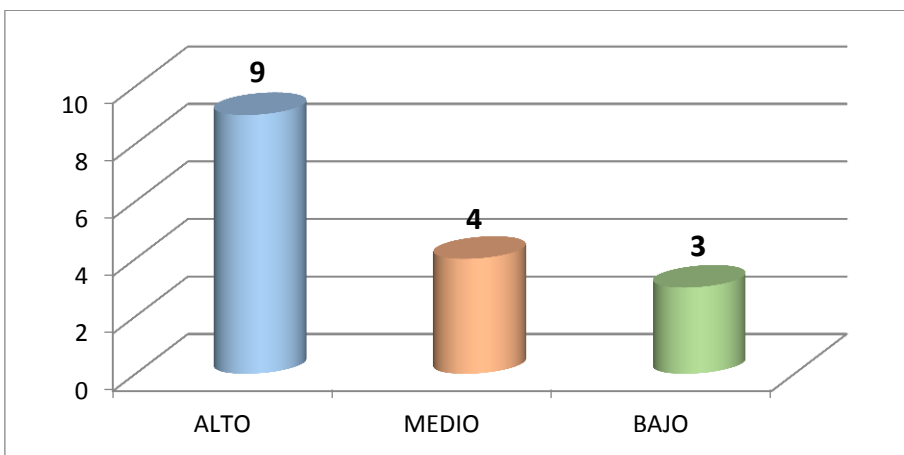


Las personas evaluadas que previamente presentaron altos niveles de estrés, según la Batería de Riesgo Psicosocial, se caracterizan según el cuestionario 16PF por bajos puntajes en los rasgos de personalidad (figura 4) que a continuación se detallan:

- **Atrevimiento:** 50% del grupo evaluado. Este factor indica que este grupo de personas se caracterizan por ser tímidas, con miedos, sensibles ante la crítica y de poco contacto interpersonal.

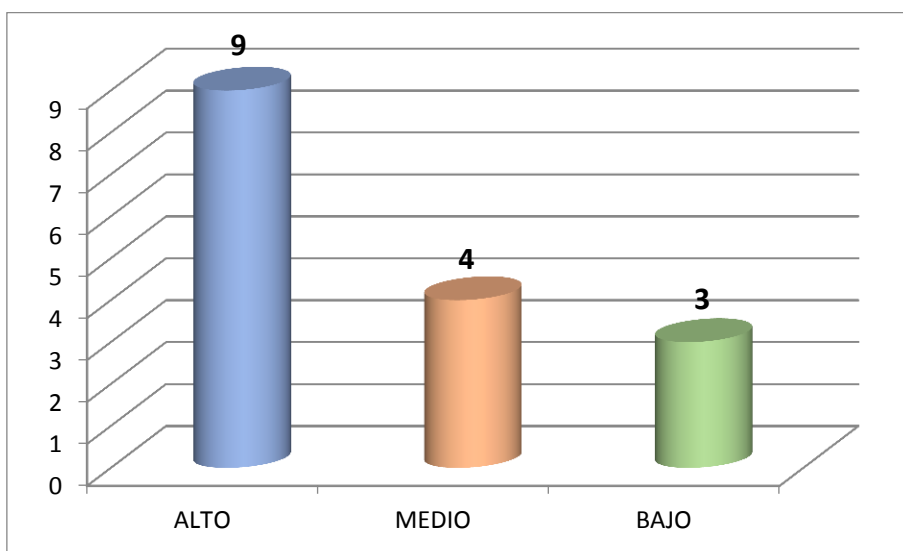
- **Animación:** 37% del grupo evaluado. Porcentaje que corresponde al grupo de personas que son serias, reprimidas y cuidadosas, además presentan insatisfacción, bajos estados de ánimo y pesimismo.
- **Razonamiento** 25% del grupo evaluado. Representa aquel grupo de personas que se caracterizan por poseer un pensamiento concreto, además de presentar bajos niveles de instrucción.

Figura 5. Manipulación de la imagen participantes de alto riesgo de estrés



Se destaca que del grupo de personas evaluadas con altos niveles de estrés a partir de la Batería de Riesgo Psicosocial, el 37% del grupo evaluado presentó nivel alto en relación con la escala manipulación de la imagen (figura 5) lo que indica que gran porcentaje del grupo de evaluados intentaron brindar una imagen favorable de sí mismos, negándose a admitir rasgos que socialmente no son deseables.

Figura 6. Manipulación de la imagen participantes de bajo riesgo de estrés



Se destaca que del grupo de personas evaluadas con bajos niveles de estrés, a partir de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, el 56% presentó nivel alto en relación con la escala manipulación de la imagen (figura 6). Esto indica que gran porcentaje del grupo de evaluados intentaron brindar una imagen favorable de sí mismos, negándose a admitir rasgos que socialmente no son deseables.

Figura 7. Puntuaciones problemáticas participantes con alto riesgo de estrés

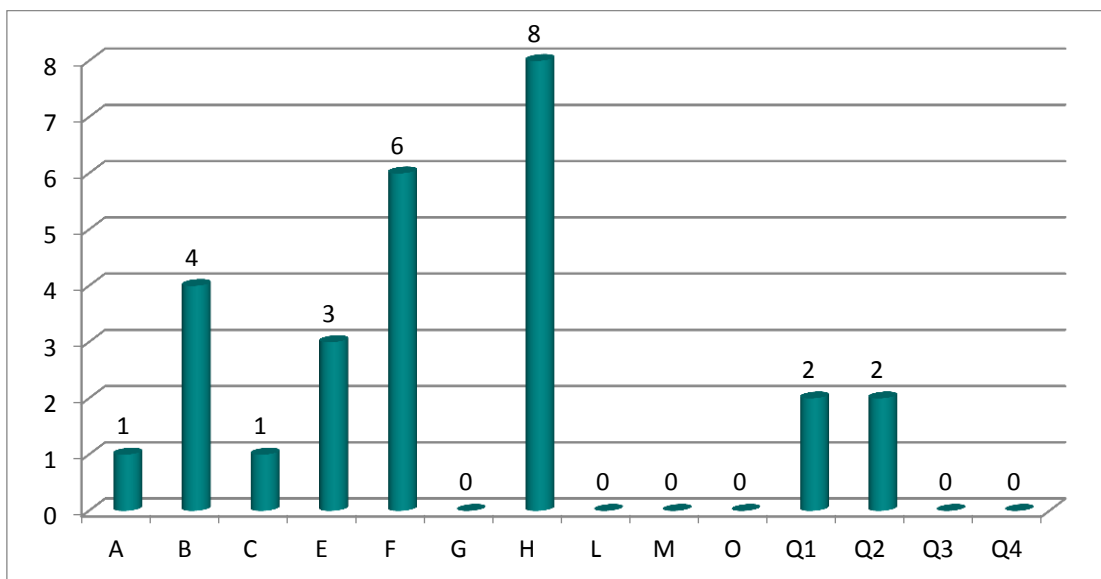


Tabla 3.

Puntuaciones problemáticas participantes con alto riesgo de estrés

Puntuaciones problemáticas	Puntaje
A Aislamiento social: puntuaciones muy bajas en afabilidad	1
B Escasa capacidad de razonamiento: puntuación muy baja en razonamiento	4
C Baja fuerza del yo: puntuaciones muy bajas en estabilidad	1
E Sumisión: puntuaciones demasiado bajas en dominancia	3
F Bajo nivel de energía: puntuaciones extremadamente bajas en animación	6
G Disconformidad: puntuaciones muy bajas en atención a las normas	0
H Timidez: puntuaciones muy bajas en atrevimiento	8
L Susplicacia : puntuaciones extremadamente altas en vigilancia	0
M Inhabilidad: Puntuaciones muy elevadas en abstracción	0
O Inquietud: las puntuaciones muy altas en aprensión	0
Q1 Aversión al Cambio : puntuaciones muy bajas en apertura al cambio	2
Q2 Dificultad de Colaboración: puntuaciones muy elevadas en autosuficiencia	2
Q3 Desorden: Puntuaciones muy bajas en compulsividad	0
Q4 Tensión: puntuaciones muy altas en tensión	0

Adicionalmente se puede establecer que el 50% de las personas con alto nivel de estrés presentó como área problemática la timidez, el 37% un bajo nivel de energía y un 25% una escasa capacidad de razonamiento (figura 7 y tabla 3).

Conclusiones

Al realizar el análisis de la información se puede deducir lo siguiente:

Referente a los rasgos de personalidad tales como: privacidad, atención a las normas y aprensión, que representan los factores más destacados en cuanto a los colaboradores que presentan altos niveles de estrés. Se puede concluir que estos se caracterizan por ostentar celos excesivos, retraimiento, estar constantemente a la defensiva, discreción, timidez, moralismo; son un grupo de personas a quienes les preocupa la opinión que los demás se formen de ellas, atienden las normas con rigidez. Se caracterizan, además, por sus constantes acosos por sentimientos de culpa y remordimiento; así mismo presentan tendencia depresiva. Por lo anterior, se puede concluir que son personas que carecen de estrategias de afrontamiento, lo que les predispone a presentar estrés.

En cuanto a los rasgos de personalidad relacionados con atrevimiento, animación y razonamiento, que se representan como factores con menor puntuación en cuanto a los colaboradores que presentan altos niveles de estrés, se puede concluir que estas se caracterizan por ser tímidas, presentar miedos constantes, sensibilidad ante la crítica, de poco contacto

interpersonal, serias, reprimidas y cuidadosas; además presentan insatisfacción, bajos estados de ánimo y pesimismo, conservan un pensamiento concreto y bajos niveles de instrucción.

Respecto a los rasgos de personalidad más representativos en los colaboradores que presentaron bajos niveles de estrés relacionados con: apertura al cambio, autosuficiencia y abstracción, se puede afirmar que este grupo se caracterizan por ser personas orientadas a intentar continuamente hacer cosas nuevas, ser flexibles ante diversas situaciones, adaptarse con facilidad, y se destacan por ser creativas e innovadoras. Así mismo, tienden a presentar dificultad para actuar con otros, quienes presentan una tendencia a trabajar de manera individual debido a que perciben a los demás como lentos o ineficaces. Una vez se ven obligadas a establecer relaciones de colaboración, suelen presentar insatisfacción, y se caracterizan a su vez por ser abstractas y orientadas hacia la creación de ideas. Se considera que son personas que poseen adecuadas estrategias de afrontamiento por lo que son menos propensas a presentar estrés.

Respecto a los rasgos de personalidad menos representativos en los colaboradores que presentaron bajos niveles de estrés, relacionados con razonamiento, autosuficiencia y animación (en un menor porcentaje de colaboradores respecto a los factores altos) se puede concluir que son personas caracterizadas por un pensamiento concreto y bajo nivel de instrucción. En un menor porcentaje son personas caracterizadas por presentar dependencia hacia las demás personas a su alrededor, con tendencia conflictiva y estados depresivos, bajos estados de ánimo, pesimistas y desinteresadas en lo que sucede a su alrededor.

Se concluye que del grupo de personas evaluadas con altos niveles de estrés, a partir de la Batería de Riesgo Psicosocial, el 37% equivalente a 6 de los 16 participantes, presentaron nivel alto en relación con la escala manipulación de la imagen, en comparación con el grupo de bajo

nivel de estrés quienes presentaron un 56% correspondiente a 9 personas, lo que conlleva a interpretar que gran porcentaje del grupo de evaluados intentaron brindar una imagen favorable de sí mismos, negándose a admitir rasgos que socialmente no son deseables.

Los hallazgos obtenidos mediante esta investigación contribuyen al SG-SST una vez que brinda estrategias de prevención e intervención que minimizan las probabilidades de padecer estrés alto.

Por último, se concluye que rasgos de personalidad relacionados con la timidez, el bajo nivel de energía y la escasa capacidad de razonamiento pueden estar relacionados con los altos niveles de estrés, que fueron representados como áreas problemáticas en los resultados de la escala.

Recomendaciones

La investigación realizada permite proponer las siguientes recomendaciones a la comercializadora:

- Hacer énfasis al momento de perfilar un cargo administrativo, especialmente en los factores que pueden influir en que la persona se ajuste o no a determinado cargo, debido a que estos pueden ser un predispositor importante para que los colaboradores se adapten de mejor manera a su puesto laboral y esto conlleve a influir en el rendimiento, y por ende el cumplimiento de los indicadores por cada colaborador.
- Se recomienda potencializar los rasgos de personalidad en los colaboradores que presentan altos niveles de estrés a través de programas de capacitación, en los cuales se haga énfasis

especialmente en aquellos rasgos hallados en los colaboradores que presentan bajos niveles de estrés.

- Se propone tener en cuenta para los programas de capacitación desarrollar temas como: la inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento, trabajo en equipo, habilidades sociales, liderazgo, entre otros. Así mismo realizar intervenciones tanto individuales como colectivas, según el caso.
- Dados los altos niveles de estrés, presentes en los colaboradores, se hace indispensable implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica, con el propósito de que haya una orientación a prevenir, identificar, controlar y monitorear el estrés y las enfermedades que pueda este desencadenar a los colaboradores de la entidad.
- Realizar intervención dirigida a los colaboradores que presentan altos niveles de estrés en los siguientes factores: privacidad, atención a las normas y aprensión, con el objetivo de reducir su intensidad en el ámbito organizacional.
- Potencializar aquellos rasgos que se detectaron en un nivel más bajo en los colaboradores con alto nivel de estrés, como lo son: atrevimiento, animación y razonamiento.
- Para el debido manejo del estrés, se recomienda que este sea un tema de índole preventivo, el cual pueda llevarse a cabo por medio de la implementación de una cultura organizacional de control y apoyo social, en la cual todos los niveles de la organización participen y se comprometan.

Referencias

- Cattell, R. B. (2003). *Cuestionario factorial de personalidad – 16PF*. Madrid: TEA.
- Cebria, J., Segura, J., Corbella, S., Sos, P., Comas, O., Garcia, M., Perez, J. (30 de Abril de 2001). Science Direct. Rasgos de personalidad y burnout en médicos de familia. *Atención Primaria*, 27(7), 459-468. doi.org/10.1016/S0212-6567(01)78836-1
- Cloninger , S. (2003). *Teorías de la Personalidad*. México: Pearson Educación.
- Condarcuri, R. (2016). *Estrés laboral en Colombia, ¿Qué supone en cifras?* [Entrada de blog] Disponible en: <https://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/>
- Congreso de la República de Colombia. (21 de enero de 2013). Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48680.
- Contreras , F., Juarez, F., Barbosa, D., & Uribe , A. F. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista de Facultad de Ciencias Económicas*, 11(3), 9-18.
- Del Hoyo Delgado, M. A. (1997). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Fernández Ballesteros, R., & Carroble, J. (1981). *Comparaciones entre la evaluación tradicional y la evaluación conductual*. Madrid: Pirámide.
- Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Ministerio de Salud. (2015). *Encuesta nacional de Salud Mental*. Disponible en: www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/abc-encuesta-nacional-salud-mental-

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (31 de marzo de 1989). Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional.

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *La prevención de las enfermedades profesionales*. Ginebra: OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf

Presidencia de la República. (11 de julio de 2012). Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial 48488.

Presidencia de la República. (14 de marzo de 1984). Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Diario oficial 36561.

Presidencia de la República. (7 de julio de 2009). Decreto 2566 de 2009, por medio del cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Diario Oficial 47404.

Psicólogos, C. G. (s. f.). *Evaluación del test 16 PF*. Consejo general de colegios oficiales de Psicólogos. Obtenido de <http://www.cop.es/uploads/pdf/16pf5.pdf>

Soler Aristizábal, J. G. (2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá*. (Tesis de pregrado) Programa de Psicología. Universidad de Manizales.

Varcárcel, J. (2014). Dirección General de Tráfico. Otros factores de riesgo. El estrés. Disponible en: http://www.dgt.es/PEVI/documentos/catalogo_recursos/didacticos/did_adultas/estres.pdf

Villalobos Fajardo, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Neiva: Gobernación del Huila.

Villalobos, G. (27 de 07 de 2010). *Factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Fasecolda.

Apéndice 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre: _____

Fecha de diligenciamiento: _____

Número de cédula: _____

Nombre profesional de psicología: _____

Este documento denominado consentimiento informado se realiza como cumplimiento a las normativas constitucionales de la ley 1090 de 2006 que regula el ejercicio del psicólogo y sus procesos de evaluación y valoración mental. Para efectos de este documento tendrá el rol de facilitar a los profesionales en psicología, el proceso de valoración a través de la prueba de personalidad 16Pf, con el propósito de obtener información para el estudio: Caracterización de rasgos de personalidad relacionados con el estrés presente en los colaboradores del área administrativa de una comercializadora de la ciudad de Manizales, realizado con fines académicos para optar por el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y en el cual YO _____ con C.C _____ de _____ declaro:

Se me ha puesto en conocimiento las implicaciones y condiciones del proceso que respecta la evaluación psicológica a través de la prueba de personalidad 16PF.

Doy fe de que los profesionales en psicología me explicaron en qué consistía el proceso y el manejo confidencial de la información obtenida.

Entiendo que la aplicación de dicha prueba no va implicar un proceso de terapia o de diagnóstico clínico, solo será un procedimiento de orden académico.

Leído todo lo anterior, manifiesto, estar informado y claro en el procedimiento a seguir descrito en este documento, antes de firmarlo declaro participar de forma activa, libre y voluntaria.

Evaluado

C.C.

Psicólogo evaluador