



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

**"Identificación de los factores de riesgo psicosociales,
intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la
ciudad de Manizales"**

**Sandra Milena Peláez Arcila
Susana Cuellar García**

**Universidad de Manizales.
Facultad de Ciencias sociales y humanas.
Programa Especialización Gerencia del talento humano
Manizales, Colombia.
2014**



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

**"Identificación de los factores de riesgo psicosociales,
intralaborales, en los trabajadores de la fundación Sofía, de la
ciudad de Manizales"**

Sandra Milena Peláez Arcila
Susana Cuellar García

Proyecto de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:
Especialista en Gerencia del Talento Humano.

Director
Héctor Mauricio Serna

Universidad de Manizales.
Facultad de Ciencias sociales y humanas.
Programa Especialización Gerencia del Talento Humano
Manizales, Colombia.
2014

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	5
1.3. Objetivos	10
1.3.1. Objetivo general	10
1.3.2. Objetivos específicos.....	10
2.1. Antecedentes	¡Error! Marcador no definido.
3. Marco teórico.	13
Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales	39
Tabla 2. Demandas del trabajo: Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.	40
Tabla 3. Control sobre el trabajo: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para fluir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de fluir sobre su trabajo.	41
Tabla 4. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece en los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.	43
Tabla 5. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.	45
Tabla 6. Definiciones de las dimensiones psicosociales intra-laborales e indicadores de riesgo.	46
3.3. Condiciones individuales	54
Tabla 7. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evolución de los factores psicosocial.....	55
4. METODOLOGÍA.	57
Tabla 8. Ficha técnica de la batería de prueba.....	58
4.1 Población.....	59
4.2 Fases de intervención:	59
4.2.1 Fase 1. Identificación del riesgo.....	59
4.2.1.1. Sensibilización	60
4.2.1.2. Reserva de la Información y Consentimiento Firmado.....	60

4.2.1.3. Aplicaciones de Cuestionarios	61
4.2.1.4. Desarrollo de Grupos Focales	61
4.2.1.5. Observación de Puestos de Trabajo.....	62
4.2.1.6. Entrevistas Individuales	62
4.2.2. Fase2. Estrategias de intervención	62
5. CONCLUSIONES	63
6. RECOMENSACIONES.....	67
7. Propuesta de intervención.....	69
7.1. Objetivo general:	95
7.2. Objetivos específicos:	95
7.3. Intervención Riesgo Psicosocial Basado en el panorama de Riesgos Psicosociales y Previa Clasificación de la Población.	95
7.3.1. Desarrollo de Habilidades para el Control de la Actividad Laboral.....	95
7.3.2. Recursos Personales y Autoconocimiento	96
7.3.3. Apoyo Social.....	97
7.3.4. Manejo de la Tensión Laboral.....	98
7.3.5. Consulta individual	100
7.3.6. Monitoreo psicológico.....	100
7.3.7. Seguimiento psicológico	101
7.3.8. Prevención.....	101
8. INDICADORES.....	103
8.1. Indicadores De Gestión	76
Tabla 9. Condiciones individuales	103
9. BIBLIOGRAFÍA.	105

Listado de tabla

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. Demandas del trabajo	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Control sobre el trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5. Recompensa	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. Definiciones de las dimensiones psicosociales intra-laborales e indicadores de riesgo	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evolución de los factores psicosocial.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8. Ficha técnica de la batería de prueba.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9. Condiciones individuales	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

La Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación y origen de patologías causadas por el estrés ocupacional. El ministerio de la protección social realizó, durante los años 2009 y 2010 un estudio de investigación con el que se diseñó una batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial la cual se validó con una muestra de trabajadores afiliados al sistema general riesgos profesionales. Esta BATERIA funciona como herramienta que permitirá cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

De acuerdo a lo anterior la presente investigación apunta a la identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales, a los que se exponen los trabajadores de la fundación Sofía de la ciudad de Manizales y cuenta con la participación de dos estudiantes de la especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales.

Después de esta identificación y con base en los resultados, se hará una propuesta de intervención basadas principalmente en ampliar las capacidades y la participación de los colaboradores; los principios básicos serían optimizar las exigencias, aumentar el control del trabajador sobre sus condiciones de trabajo, potenciar la participación activa, mejorar el desarrollo de capacidades y el aprendizaje.

Por ende la intervención primaria frente al riesgo psicosocial implica mejoras en el diseño, organización y gestión del ambiente psicosocial de trabajo; el proceso involucra

asesores y miembros de la empresa (representantes de la dirección y colaboradores), implicados de manera conjunta en todos y cada uno de los aspectos de la intervención: detectar necesidades de asesoramiento, establecer objetivos el cambio, información y retroalimentación sobre el proceso, planificación, intervención y evaluación de los resultados.

Para la elaboración de la propuesta de intervención se cuenta con el apoyo y asesoría de la ARL COLMENA, administradora de Riesgos Laborales de la Fundación Sofía, a través de su psicóloga especialista en Salud Ocupacional.

1. Planteamiento del problema

Los factores de riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo, afectan positivamente o negativamente al individuo por su grado de impacto en las relaciones sociales y las condiciones mentales, pero, paradójicamente, han sido poco considerados a lo largo de los años por empresarios y el mismo estado, que apenas desde el año 1979 legisló al respecto en Colombia.

Los riesgos laborales psicosociales son considerados como uno de los cuatro tipos de riesgos laborales, conjuntamente con la higiene, la ergonomía y la seguridad; se origina cuando las personas son afectadas fisiológica y psicológicamente y socialmente al desempeñar una actividad, incidiendo en su salud y en su productividad, por tal motivo se define como interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción laboral (OMS, 1984).

“Los riesgos psicosociales o psicolaborales, son inherentes a las condiciones propias de los individuos, las organizaciones y el medio ambiente, pueden generar enfermedades profesionales y aumentar la probabilidad de ausentismos y accidentes de trabajo” (Cooper (Eds.), 1996, p. 125).

En el contexto social y ambiental los riesgos psicosociales también han sido considerados como potenciales elementos que podrían afectar la salud física o síquica de las personas. (Cox, Griffiths, & Randall, 2003).

1.1. Descripción del problema

El gobierno de nuestro país había tomado en cuenta la importancia del bienestar laboral del empleado con la promulgación de normas sustentadas en la Constitución Política de Colombia, por el Código del Trabajo, la Ley 100 de seguridad social, hasta los decretos 614 de 1984, la Resolución 1016 de 1989 y el Decreto 1295 de 1994, que en particular exigía a los empleadores asegurar a sus trabajadores contra los riesgos profesionales, además de instaurar un programa de salud ocupacional con el agravante de que si no los aseguraban corrían con el riesgo de tener que hacerse cargo de las indemnizaciones y los gastos relacionados con un eventual caso de accidente laboral, además de las respectivas sanciones a las que se encuentra expuesto señalando con esto que el empleador es el corresponsable por la salud de sus empleados.

A partir del 2008, el legislativo colombiano promueve la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, que tiene por objeto: “dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional”. Dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo, estandarizando el léxico e identificando los factores extralaborales e

intralaborales que deben medirse y controlarse a partir de los factores de protección en la organización.

La realidad del país da cuenta de las pocas medidas que en las organizaciones se han tomado para prevenir esos riesgos que, en muchos casos llevan a los trabajadores a unos cuadros de estrés, ansiedad, tensión o depresión de graves consecuencias; Según Díez (2005) observó que: “a más competitividad, mayor exigencia de productividad y, por tanto, unos niveles más altos de los ritmos de trabajo, mayor disponibilidad y dependencia personal con horarios sin límites, más esfuerzo intelectual en el trabajo en detrimento del físico, mayor especialización y más presiones de tiempo para finalizar las tareas, más exigencia para trabajar en equipo, más flexibilidad, son sólo algunas de las condiciones laborales a las que están sujetos cada vez más trabajadores y que están minando, a marchas forzadas, la calidad de vida de muchos de ellos”.(p. 87).

La Fundación Sofía, es una organización sin ánimo de lucro; el estilo de la gerencia está enfocado al bienestar, la calidad de vida y la salud de las personas que integran la organización, no obstante no se encuentran implementados procesos que permitan formular políticas de mejora y desarrollo del clima laboral y el bienestar de sus colaboradores y que tampoco se está dando cumplimiento a los programas preventivos y correctivos que exige la legislación Colombiana respecto a identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo.

La fundación Sofía se crea en el año 2003, con la finalidad de atender las necesidades básicas de los pacientes pertenecientes al Régimen subsidiado de salud del departamento, que llegan a hospital Santa Sofía de Caldas, tratando de recuperar sus condiciones de Salud.

Como un modo de financiación presta, mediante la modalidad de outsourcing, servicios de higiene hospitalaria, mensajería y transporte y mantenimiento de infraestructura al Hospital Santa Sofía; de allí la cantidad de colaboradores que se tienen en la Fundación Sofía.

Debemos tener en cuenta además que dado el lugar en el cual se desarrollan las actividades, Hospital Departamental Santa Sofía de Caldas, centro de referencia en Caldas en el manejo y atención de enfermedades de alto costo que ofrece además especialidades únicas en la región; esto da cuenta de las condiciones internas del trabajo que tienen sus empleados: condiciones de ambiente físico peligrosas que pueden causar accidentes o enfermedades (riesgo biológico, químico), condiciones relacionadas con factores de estrés emocional al verse enfrentados a duras realidades de enfermedad/muerte de los pacientes con los que tienen contacto, inestabilidad laboral dada por cambios administrativos al interior del hospital.

Es importante resaltar que cuando los activos financieros del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados y el talento humano cumplen un rol relevante, por tal motivo el talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. El rol administrativo se encarga de dividir las funciones para la producción de bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros y de establecer los objetivos y estrategias para la organización para que así se vea reflejado en la cultura organizacional y en su rentabilidad.

El área de Gestión del Talento Humano, es uno de los elementos más importantes en las organizaciones pues, ya no es solamente un área de contratación de personal, ahora debe preocuparse por enriquecer a la organización en procesos de bienestar, desempeño, productividad, capacitación; está permite desarrollar acciones que orientadas de forma adecuada, serán estrategias preventivas de riesgo psicosocial, centradas en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

1.2. Pregunta de investigación

¿Qué factores de riesgos psicosociales intralaborales afectan al personal de la Fundación Sofía de la ciudad de Manizales?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar cuales de los factores de riesgos psicosocialintra laboral afectan a los colaboradores de la Fundación Sofía, con el fin de diseñar una propuesta de intervención.

1.3.2. Objetivos específicos

- Evaluar mediante un instrumento (batería de riesgo psicosocial) a los colaboradores de la Fundación Sofía.
- Recoger la información, cuantificando los factores de riesgo psicosocial intra laboral presentes en el puesto de trabajo de los colaboradores de la Fundación Sofía,
- Diseñar propuesta de intervención de riesgo psicosocial intra laboral para los colaboradores de la Fundación Sofía, con el fin de mantener y mejorar los factores protectores y reducir los factores de riesgo.

1.3. Justificación

El interés de evaluar los factores de riesgo psicosocial en Colombia es inminente, no solo por la aparición del decreto 2646 sino por el desarrollo de la gestión humana que cada vez se preocupa más por el bienestar de los colaboradores, las investigaciones sobre estos factores han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia, y desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social, calidad de liderazgo y escasas compensaciones, pueden ser nocivas para la salud independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en los ambientes laborales incluyen no solamente los riesgos biológicos, químicos y físicos sino también diversos factores psicosociales inherentes a la empresa y la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Al ser el estrés considerado una enfermedad profesional a partir del Decreto 2566 de 2009, teniendo una batería de instrumentos evaluada y aceptada por el gobierno, la identificación y calificación de dicha enfermedad puede ser realizada de manera objetiva, logrando así la captación de un mayor número de trabajadores que padecen de estrés laboral, con el fin de determinar el origen de la enfermedad profesional y accidentes de trabajo para que de esta forma los afectados puedan acceder al cubrimiento de las prestaciones asistenciales y económicas por parte de las Aseguradoras de Riesgos Laborales.

Las evidencias que relacionan la salud mental con el clima psicosocial del ambiente laboral y los resultados de estudios epidemiológicos que demuestran un incremento en procesos mórbidos relacionados con las condiciones psicosociales propias del trabajo son unas de las principales razones que han despertado el interés en el estudio de los factores de riesgo psicosociales relacionados con este.

Esta investigación es novedosa ya que tiene como fin evaluar los riesgos psicosociales presentes en trabajadores de la Fundación Sofía; lo anterior permite la comprensión de las características de la organización del trabajo que son nocivas para la salud, enfatizando en los factores de riesgo intralaborales que permiten construir un proyecto de intervención; este es importante ya que puede generar a los empleados una mayor estabilidad laboral, ofreciéndole así ambientes laborales adecuados, estos riesgos nombrados continuamente en el proyecto también permiten cambios y mejoras dentro de los contenidos del manual de trabajo de la organización, favoreciendo notablemente los tiempos laborados de los empleados y así mismo incrementando su calidad de vida, tanto laboral como personal.

Teniendo en cuenta algunas opiniones de los autores Peiró y Prieto en 1996, deducimos que la valoración de la calidad de vida laboral es una interpretación subjetiva, ya que los encargados de determinarla a partir de sus propias experiencias laborales son los colaboradores de una organización, también se observa que, la evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva indispensable para la minimización de los factores de riesgo psicosocial en las instituciones, permitiendo así como estrategia de mejoramiento el diseño y la planificación a futuro de acciones pertinentes para promover el bienestar psicológico y social de los trabajadores de estas organizaciones.

Con lo anteriormente dicho observamos que esta herramienta podría ayudar a resolver problemas como: demandas emocionales, demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación, demandas en la jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, capacitación, retroalimentación del desempeño, relaciones sociales en el trabajo, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza; los cuales son identificados en este proyecto como riesgos intra laborales de la Fundación Sofía.

2. Referente teórico y conceptual.

2.1. Antecedentes

Encontramos 6 tesis para la recopilación de información para nuestro trabajo de grado las cuales hablan de los factores psicosociales en 6 diferentes sectores, el sector transporte, en el sector de PYMES institucionales educativas, el sector empresarial, el sector público, el sector comercio, el sector salud, casi todas trabajadas en base al Centro Occidente de Colombia. También nos hablan de las relaciones que hay entre el trabajo y la salud, que es indispensable para el buen desarrollo de las actividades cotidianas; se trabaja desde el área de gestión humana, la cual se encarga con la ARL de hacer las BATERIAS que ofrece el ministerio de la protección social.

A continuación se presentan los principales estudios que sirvieron de referencia para el desarrollo del proyecto de investigación de riesgos psicosociales intra laborales y estrés:

ANTECEDENTE 2.2.1

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL SECTOR TRANSPORTE

AUTORES

Gloria Patricia Marín Londoño.

Ever Oswaldo Ospina Saldarriaga.

Inés Yazó Vargas.

Lina María Zuluaga Restrepo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la relación trabajo y salud, se dan diferentes circunstancias que afectan al individuo desde distintos ámbitos. Por eso, a continuación se describen uno a uno, tanto los aspectos intralaborales, extra laborales y estrés laboral, con los respectivos resultados obtenidos de las nueve empresas de transporte que se abordaron del centro occidente colombiano. Estos factores son esas condiciones que afectan al individuo en su quehacer laboral, a la organización y se evidencian al afectar la salud, física, psíquica y social del trabajo.

METODOLOGIA

En este apartado se presentan los aspectos metodológicos del estudio, en primera medida se establece la población y muestra, donde se detalla el criterio de selección, luego se presentan los instrumentos utilizados para recopilar información, por último se mencionan aspectos de fiabilidad y consistencia interna de los instrumentos.

Se resalta que el estudio es eminentemente descriptivo, pero a partir de diferentes métodos de contrastación – análisis exploratorio de datos, análisis de varianza-, el estudio se reviste de un alcance exploratorio.

OBJETIVO

Determinar la presencia de los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extra laborales y estrés laboral, en empleados del sector transporte.

RESUMEN

Determinar la presencia de los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extra laborales y estrés laboral, en empleados del sector transporte. Materiales y Métodos: para recabar la información necesaria en empleados del sector transporte, tanto administrativos como operativos se utilizaron 3 cuestionarios: factores intralaborales, factores extra laborales y estrés laboral. Resultados: para el desarrollo del estudio se seleccionaron nueve instituciones del sector transporte y en total se encuestaron 208 personas, tanto hombres, como mujeres, solteros y casados, con diferentes grados de escolaridad. En tal sentido, los resultados arrojados de esta investigación confirman una vez más la importancia de la inclusión del cuidado del capital humano como objetivo de las empresas, lo que ha generado profundas transformaciones orientadas a la prevención, detección e intervención de riesgos laborales y de la salud de los trabajadores, en miras a lograr el bienestar de cada individuo. No ajeno se encuentra el sector transporte dado que debe dar realce al pensamiento ya que en la medida en que se goce de un nivel de vida saludable, permitirá cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y de esta forma, alcanzar los objetivos en las organizaciones.

CONCLUSIONES

Desde la GTH se mejoraría notablemente los altos niveles de riesgos psicosociales si se hacen respetar los derechos establecidos por la ley colombiana y si se brinda a los trabajadores un entorno laboral psicológicamente más protector y estructuralmente más seguro y estable. En este sentido también desde la GTH con apoyo de Salud Ocupacional se deben crear programas de promoción de la salud mental para ser aprovechados en toda la organización.

En otro orden de ideas los factores de riesgo extra laborales son en gran medida una amenaza soterrada de la cual no tenemos mucha conciencia y está presente de múltiples maneras, conviviendo con el día a día, por lo cual es necesario identificar este riesgo y minimizarlo, para lograr mejores resultados en el mundo de la vida, ya que estos se reflejan en el mundo del trabajo. Tanto en Manizales como en Armenia en el sector transporte falta políticas públicas que unifiquen criterios necesarios para el desarrollo normal de este sector.

Dentro del mismo contexto es innegable que las condiciones laborales repercuten tanto en el bienestar del empleado como la organización, por lo que el abrupto universo laboral debe llevar a una necesaria búsqueda de agentes que vulneran la salud y la seguridad de los trabajadores, con el objetivo de mitigar sus efectos, con programas de intervención y prevención transversales a todos los procesos, procedimientos y relaciones al interior y exterior de las empresas.

Otras circunstancias que inquietan a los trabajadores del sector son las órdenes contradictorias, la realización de cosas innecesarias o la presencia de situaciones en las que deben pensar por alto normas o procedimientos, por lo que se hace necesario entender que

mientras más sumergido se está en las metas y objetivos a alcanzar laboralmente, se va creando un mundo paralelo de riesgos psicosociales que sin duda inciden tanto en los resultados obtenidos como en la salud física y mental de los trabajadores.

ANTECEDENTE 2.2.2

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL EN PYMES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO OCCIDENTE DE COLOMBIA

AUTORES

Jessica Torres Ramírez

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores laborales de riesgo psicosocial y cual su incidencia en las personas en empresas del centro – occidente de Colombia? Específicamente interesa conocer:

- A. ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial intra laboral?
- B. ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial extra laboral?
- C. ¿Cuáles son los síntomas de estrés asociado a las condiciones laborales?
- D. ¿Qué relaciones existen y como se explican entre y los factores psicosociales del trabajo y el estrés laboral?

METODOLOGIA

La investigación responde a un diseño descriptivo- explicativo; desde lo descriptivo se pretende caracterizar los factores de riesgo psicosocial internos y externos, así como el estrés laboral; desde lo explicativo se tratara de hallar relaciones de causalidad entre diversos compontes de los riesgos.

Para la recolección de la información se recurre a la “batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” del ministerio de la protección social, la cual está acorde con la resolución 2646 de 2008 del mismo ministerio en la que se establecen disposiciones relativas a la identificación de riesgos psicosociales y estrés. Los fundamentos teóricos de la construcción de la batería están fundamentados en Karasek, Theorel y Jonson (1990), Siegrist (1996, 2008) y Villalobos (2005) (citados en Min protección, 2010); son cuatro categorías en su aparte de riesgos intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa; en los riesgos extra laborales son: 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 extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda.

OBJETIVO

Identificar la incidencia de los factores laborales de riesgo psicosocial en la salud biopsicosocial del talento humano en empresas del centro occidente de Colombia.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue identificar la incidencia de los factores (laborales) de riesgo psicosocial extra laboral en la salud biopsicosocial en hombres y mujeres docentes de pymes instituciones educativas del centro occidente Colombiano, como parte del macro proyecto “factores laborales de riesgo psicosocial en empresas del centro occidente de Colombia” investigación del programa de maestría en gerencia del talento humano. La investigación responde a un diseño descriptivo – explicativo, desde lo descriptivo se busca caracterizar los factores de riesgo psicosocial externos, desde lo explicativo se tratara de hallar relaciones de casualidad. Para la recolección de la información se recurre a la “batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial extra laboral” del Ministerio de la Protección Social.

Se conto con una muestra de 358 docentes de pymes institucionales educativas, la escogencia correspondió a un muestreo por conveniencia teniendo en cuenta el interés de la institución por participar en el proyecto.

Los resultados indicaron que la actividad del docente está influyendo directamente en las condiciones extra aborales del trabajador generando riesgo para su bienestar y calidad de vida.

CONCLUSIONES

Los factores de riesgos extra laborales son un problema psicosocial que como tal conlleva consecuencias negativas para el trabajador (relaciones conflictivas, desinterés, aislamiento social, etc.) para la organización (disminución de la productividad, poco trabajo

en equipo, etc.) para la familia y para los ambientes extra organizacionales (divorcios, distanciamientos familiares, disminución de las redes sociales, etc.)

Son escasos los estudios centrados en esta problemática de riesgos psicosociales extra laborales por lo que es necesaria la implantación en el interior de las organizaciones de estrategias integradas en la promoción del bienestar y la calidad de vida, cuyo objetivo sea dar respuesta a las necesidades de los trabajadores y por tanto la de la organización en la que estos se encuentran.

Se espera que el análisis y la reflexión sobre la información producida en el sector educativo, aporte elementos para desarrollar acciones de impacto significativo en las condiciones de trabajo docente. A su vez, se espera que el conocimiento generado contribuya a que la docencia sea tenida en cuenta como una actividad que involucra altos factores de riesgo extra laborales, que con frecuencia afectan la salud y la capacidad de los docentes y que en caso de no identificarlos y evaluarlos no potencializaran al ser humano y por ende al desarrollo empresarial y social.

ANTECEDENTE 2.2.3

MACRO PROYECTO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EMPRESAS EDUCATIVAS DEL CENTRO DE OCCIDENTE DE COLOMBIA. RIESGOS INTRALABORALES.

AUTORES

Germán Hurtado Lopera.
Paula Andrea Mena López.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores laborales de riesgo psicosocial y cual su incidencia en las personas en empresas del centro – occidente de Colombia? Específicamente interesa conocer:

- A. ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial intra laboral?
- B. ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial extra laboral?
- C. ¿Cuáles son los síntomas de estrés asociado a las condiciones laborales?
- D. ¿Qué relaciones existen y como se explican entre y los factores psicosociales del trabajo y el estrés laboral?

METODOLOGIA

La investigación responde a un diseño descriptivo- explicativo; desde lo descriptivo se pretende caracterizar los factores de riesgo psicosocial internos y externos, así como el estrés laboral; desde lo explicativo se tratara de hallar relaciones de causalidad entre diversos compontes de los riesgos.

Para la recolección de la información se recurre a la “batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” del ministerio de la protección social, la cual está acorde con la resolución 2646 de 2008 del mismo ministerio en la que se establecen disposiciones relativas a la identificación de riesgos psicosociales y estrés. Los fundamentos teóricos de la construcción de la batería están fundamentados en Karasek, Theorel y Jonson (1990), Siegrist (1996, 2008) y Villalobos (2005) (citados en Min protección, 2010); son cuatro categorías en su aparte de riesgos intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa; en los riesgos extra laborales son: 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 extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda.

OBJETIVO

Identificar la incidencia de los factores laborales de riesgo psicosocial en la salud biopsicosocial del talento humano en empresas del centro occidente de Colombia.

RESUMEN

El mundo actual experimenta cada vez más cambios en las condiciones laborales, esto está mediado por la globalización, la implementación de las tecnologías, la tercerización de productos, servicios y por la variación en la contratación del talento humano. El sector educativo no es ajeno a todos estos cambios y por ende a los efectos que esto produce en los colaboradores. La presente investigación tuvo como objetivo identificar los riesgos laborales intra laborales en empresas del sector educativo del centro Occidente del País, a través de la evaluación de riesgos, mediante una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial diseñada por la universidad Pontificia Javeriana y validada en una muestra de trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales.

Investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional, han evidenciado que el personal del sector educativo presenta algunos riesgos psicosociales específicamente los intra laborales, evidenciados estos en las demandas emocionales, demandas ambientales autonomía y control.

La presente investigación evidencia hallazgos importantes en el sector educativo, uno de ellos es que las demandas de trabajo esta puntuado con un riesgo alto, esto evidenciado en las demandas emocionales y mentales a las que se deben enfrentar los colaboradores, así mismo, la relación del nivel directivo, profesional y técnico con los colaboradores también esta puntuado como riesgo alto.

De otra parte el dominio liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, esta puntuando como un riesgo bajo, aspecto que está catalogado como factor protector y con unas mínimas probabilidades de generar estrés.

De igual forma se evidencia que el dominio recompensa, constituido por el reconocimiento, el salario, y la compensación, se establece como factor protector, reforzando el sentido de pertenencia por la organización.

CONCLUSIONES

En la dimensión de liderazgo, ambas poblaciones perciben que sus jefes inmediatos o la alta dirección demuestran con su forma de actuar y gestionar las personas, un buen estilo de liderazgo, evidenciándose en las relaciones interpersonales, la forma de comunicación, y la resolución de conflictos, así mismo consideran que existen buenas relaciones, reflejado en la facilidad para el trabajo en equipo, el apoyo mutuo y el respeto; sin embargo, el nivel de satisfacción con la retroalimentación del desempeño es un elemento que se determina como riesgo medio en el nivel auxiliar, ya que estos considera que existen dificultades en la retroalimentación del trabajo y el rendimiento de los trabajadores; pese a lo expresado anteriormente la apreciación de los jefes en cuanto a la relación con los colaboradores no es positiva y por el contrario está catalogado como un

factor de riesgo alto, esto debido a dificultades en la comunicación, el logro de los resultados y la poca colaboración de los mismos. Por lo anterior es importante estar atento a los procesos que se dan en cuanto al liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, ya que las falencias en las relaciones interpersonales y la comunicación serán determinantes para fomentar este tipo de riesgo, identificarlas a tiempo entonces ayudara a la prevención de condiciones que puedan generar riesgos psicosociales.

Existe un elevado riesgo de estrés laboral que se genera por las demandas cuantitativas propias de la profesión docente, esto es, las exigencias de demandas cuantitativas que conlleva el ejercicio de esta labor, el volumen de horas de trabajo, las exigencias y las presiones temporales, esto se establece de manera especial para las personas que desempeñan labores auxiliares y operativas, quienes consideran que por la cantidad de trabajo deben quedarse tiempo adicional, trabajar sin parar o laborar en casa en su tiempo libre y de descanso para tener al día sus deberes, sin embargo, el grupo de profesionales que conforman esta población no es ajeno a esta misma circunstancia, presentando un nivel de riesgo medio al que debe dársele importancia con el fin de bajar los riesgos que ello representa.

ANTECEDENTE 2.2.4

MAESTRIA EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO, FACTORES LABORALES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EMPRESAS DEL CENTRO OCCIDENTE DE COLOMBIA.

AUTORES

Jairo Zuluaga Soto.
Claudia Milena Álvarez Giraldo.
Gloria Stella Arango Giraldo.

Eduardo Botero Manzur.
Gregorio Calderón Hernández.
Cesar Hoyos Herrera.
Ana María Mejía López.
Héctor Mauricio Serna López.
Luz Ángela Vásquez García.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores laborales de riesgo psicosocial y cual su incidencia en las personas en empresas del centro – occidente de Colombia? Específicamente interesa conocer:

- A. ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial intra laboral?
- B. ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial extra laboral?
- C. ¿Cuáles son los síntomas de estrés asociado a las condiciones laborales?
- D. ¿Qué relaciones existen y como se explican entre y los factores psicosociales del trabajo y el estrés laboral?

METODOLOGIA

La investigación responde a un diseño descriptivo- explicativo; desde lo descriptivo se pretende caracterizar los factores de riesgo psicosocial internos y externos, así como el estrés laboral; desde lo explicativo se tratara de hallar relaciones de causalidad entre diversos compontes de los riesgos.

Para la recolección de la información se recurre a la “batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” del ministerio de la protección social, la cual está acorde con la resolución 2646 de 2008 del mismo ministerio en la que se establecen

disposiciones relativas a la identificación de riesgos psicosociales y estrés. Los fundamentos teóricos de la construcción de la batería están fundamentados en Karasek, Theorel y Jonson (1990), Siegrist (1996, 2008) y Villalobos (2005) (citados en Min protección, 2010); son cuatro categorías en su aparte de riesgos intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa; en los riesgos extra laborales son: 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 extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda.

OBJETIVO

Identificar la incidencia de los factores laborales de riesgo psicosocial en la salud biopsicosocial del talento humano en empresas del centro occidente de Colombia.

RESUMEN

La construcción de tejido social en las organizaciones es un tema polémico y complejo en el que se conjugan elementos de gestión, de comportamiento humano, tecnológicas, de relaciones sociales y comunicacionales, por mencionar algunos. Un aspecto muy importante tiene relación con el bienestar, la calidad de vida y la salud de las personas que integran los colectivos organizacionales. Asociado a ello se encuentran todos los factores psicosociales que cuando se vuelven amenazantes se convierten en factores de riesgo que afectan al individuo, su familia y a la misma empresa.

Fundamentados en el interés del gobierno a través del ministerio de protección social y de las empresas que están obligadas a cumplir con las exigencias y requerimientos gubernamentales y sociales de responsabilidad empresarial, el grupo de investigación formula el presente proyecto de investigación que se realizara con la participación activa de estudiantes de la maestría de gerencia de talento humano de la universidad.

La investigación apunta a caracterizar los factores internos y externos de riesgo psicosocial en empresas del occidente colombiano y a determinar algunos factores de casualidad con el estrés laboral. Se espera contar con una muestra no probabilística de al menos 1500 trabajadores vinculados a 50 empresas del país.

ANTECEDENTE 2.2.5

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL EN EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO DEL CENTRO OCCIDENTE DE COLOMBIA

AUTORES

Rafael García.
Sandra Castaño H.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores laborales de riesgo psicosocial y cual su incidencia en las personas en empresas del centro – occidente de Colombia? Específicamente interesa conocer:

- A. ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial intra laboral?
- B. ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial extra laboral?
- C. ¿Cuáles son los síntomas de estrés asociado a las condiciones laborales?
- D. ¿Qué relaciones existen y como se explican entre y los factores psicosociales del trabajo y el estrés laboral?

METODOLOGIA

En este apartado se presentan los aspectos metodológicos del estudio, en primera medida se establece la población y muestra, donde se detalla el criterio de selección; luego se presentan los instrumentos utilizados para recopilar la información, por último se mencionan aspectos de fiabilidad y consistencia interna de los instrumentos.

Se resalta que el estudio es eminentemente descriptivo, pero a partir de diferentes métodos de contrastación – análisis exploratorio de datos, análisis de varianza, el estudio se reviste de un alcance exploratorio.

OBJETIVO

Identificar la incidencia de los factores laborales de riesgo psicosocial en la salud biopsicosocial del talento humano en empresas del centro occidente de Colombia.

RESUMEN

En la actualidad los factores de riesgo psicosociales intralaborales en las organizaciones públicas han sido un tema poco explorado desde los procesos de investigación, pero del cual se habla continuamente porque es un tema que involucra a todos los funcionarios públicos sin importar su vinculación o su nivel jerárquico dentro de la organización. Adicional a esto el marco jurídico de la seguridad social y la salud ocupacional en nuestro país ha generado que los investigadores den una mirada a este tema.

El ministerio de la protección social I por medio de la resolución 2646 de 2008 “establece 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”; teniendo en cuenta esta resolución y los datos arrojados en los formatos de la batería en la categoría intra laboral, se adelanto el análisis de la información a 15 empresas publicas del occidente colombiano.

CONCLUSIONES

Si realmente en nuestro país se desea realizar una transformación de las instituciones públicas y del talento humano que las conforman. De acuerdo a lo que se plantea desde la comisión nacional del servicio civil, el servidor público debe propiciar una cultura de gestión que supere el paradigma burocrático basado en el formalismo, la rigidez, la fragmentación y subordinación para la toma de decisiones y que posibiliten la adaptación al cambio y el mejoramiento permanente de los procesos y de los servicios que presta la entidad; en esta vía deberán emprenderse acciones de formación y de capacitación orientadas a: prepararlos par asumir un comportamiento gerencial, formar servidores para

ejercer liderazgo, prepararlos para el trabajo en equipo, desarrollar conocimientos y habilitarlos para el análisis y mejoramiento de procesos administrativos y técnicos, y fortalecer competencias laborales específicas de manera que el servidor logre altos niveles de eficiencia en el desempeño de su función.

El escenario de lo público es un espacio que requiere de intervención con fundamentos desde lo teórico y eso se logra a través de la generación de estudios que involucren al sector y así permitir que la GTH se logre darle valor agregado a las organizaciones de carácter público.

ANTECEDENTE 2.2.6

ANÁLISIS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO DE CENTRO – OCCIDENTE COLOMBIANO.

AUTORES

Beatriz Eugenia González Morales.
Carolina Chalarca Carmona.
Gloria Lucía Palacio Franco.
Magda Jimena Ríos Bedoya.
María Emilia Ramírez Salazar.
Mario Andrés Escudero.
Martha Cecilia Zuluaga Arias.
Sandra Milena Ortiz Gallego.
Sergio Fernando Salazar Cano.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores laborales de riesgo psicosocial y cual su incidencia en las personas en empresas del centro – occidente de Colombia? Específicamente interesa conocer:

- A. ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial intra laboral?
- B. ¿Cuáles son las características de los factores de riesgo psicosocial extra laboral?
- C. ¿Cuáles son los síntomas de estrés asociado a las condiciones laborales?
- D. ¿Qué relaciones existen y como se explican entre y los factores psicosociales del trabajo y el estrés laboral?

METODOLOGIA

La investigación responde a un diseño descriptivo- explicativo; desde lo descriptivo se pretende caracterizar los factores de riesgo psicosocial internos y externos, así como el estrés laboral; desde lo explicativo se tratara de hallar relaciones de causalidad entre diversos compontes de los riesgos.

Para la recolección de la información se recurre a la “batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” del ministerio de la protección social, la cual está acorde con la resolución 2646 de 2008 del mismo ministerio en la que se establecen disposiciones relativas a la identificación de riesgos psicosociales y estrés. Los fundamentos teóricos de la construcción de la batería están fundamentados en Karasek, Theorel y Jonson (1990), Siegrist (1996, 2008) y Villalobos (2005) (citados en Min

protección, 2010); son cuatro categorías en su aparte de riesgos intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa; en los riesgos extra laborales son: 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 extra laboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda.

OBJETIVO

Identificar la incidencia de los factores laborales de riesgo psicosocial en la salud biopsicosocial del talento humano en empresas del centro occidente de Colombia.

RESUMEN

El presente trabajo forma parte integral del macro proyecto de investigación realizado por un grupo multidisciplinario de la maestría en gerencia del talento humano de la facultad de psicología de la universidad de Manizales interesado en investigar e identificar la incidencia de los factores laborales de riesgo psicosocial en la salud bio-psico- social. Del talento humano en empresas del centro occidente de Colombia pertenecientes al sector comercio. De igual manera, identificar los síntomas del estrés asociados a las condiciones laborales y explicar las relaciones entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial del trabajo.

Este documento, en particular, aborda el análisis de los riesgos psicosociales intra laborales y extra laborales, adicionalmente busca desarrollar el tema de estrés laboral como efecto de los factores que aumentan los riesgos. En primer lugar se conceptualizan y profundizan las categorías que dan cuenta de los riesgos y el término estrés laboral, se identifican las dimensiones y su incidencia en la calidad de vida de los trabajadores y el impacto de estos en el desempeño de la organización. La población está constituida por 204 personas, trabajadores de diferentes empresas ubicadas en las ciudades de Bogotá, Pereira y Manizales agrupadas en 14 empresas del sector comercio.

La información fue recolectada mediante la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio de la protección social, la cual está acorde con la resolución 2646 de 2008 del mismo ministerio en la que se establecen disposiciones relativas a la identificación de riesgos psicosociales y estrés.

CONCLUSIONES

El recurso humano es el factor de éxito o fracaso mas critico dentro de las organizaciones. De esta manera, este factor es fundamental para la perdurabilidad de las organizaciones, pues son las personas quienes hacen las organizaciones, administran los recursos, satisfacen las necesidades de los clientes, en fin, hacen realidad la estrategia de la empresa.

El resultado general de este estudio sugiere a las empresas que participaron en él, la necesidad de desarrollar a través de la gestión del talento humano, un modelo de vigilancia epidemiológica en le tema de riesgo psicosocial que dé respuesta a las necesidades encontradas y generar factores protectores que neutralicen y prevengan tales riesgos. Si las

organizaciones invierten en su gente, en el capital humano, facilitaran la perdurabilidad de la empresa, cumplen con una función social y aseguran la productividad de su gente.

Dentro de las características principales, encontradas en este estudio se tiene que: en la dimensión característica del liderazgo, tanto para el grupo A como para el B, la población percibe por parte de sus jefes motivación, apoyo y comunicación, pero no se presenta en el mismo nivel la apertura por parte de los jefes, hacia la participación de los colaboradores. De igual manera, se presenta dificultad en la distribución de las tareas que facilite el cumplimiento de los objetivos.

En cuanto a las relaciones sociales, ambos grupos perciben respeto, apoyo y cohesión entre si, sin embargo, un grupo significativo refiere maltrato por algunos de sus compañeros.

En la dimensión retroalimentación del desempeño, se percibe poco reconocimiento de las fortalezas de los colaboradores, evidenciando mayor énfasis en la retroalimentación de los aspectos a mejorar, sin embargo esto no se considera un factor de riesgo, observándose mayor retroalimentación hacia el grupo A que hacia el grupo B, lo que permite concluir que el primer nivel de la organización maneja mejor este aspecto que los mandos medios.

En la dimensión relación con los colaboradores, se percibe un factor de riesgo con relación a comportamientos irrespetuosos y poca comunicación acerca de aspectos relacionados con el trabajo del grupo de colaboradores hacia los profesionales y directivos.

En la dimensión control y autonomía sobre el trabajo y capacitación, para ambos grupos, se perciben como factores de riesgo, pues se evidencian limitaciones sobre la cantidad, el ritmo, el orden del trabajo y la organización de los tiempos laborales.

Con relación a los dominios, los que menor factor de riesgo presentan, son recompensas y relaciones sociales y los que mayor factor de riesgo presentan son demandas del trabajo y control.

3. Marco teórico.

Los factores psicosociales se definen como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición pueden afectar negativamente el bienestar y la salud de los trabajadores a partir de respuestas de estrés y enfermedades asociadas (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011; Ministerio de la Protección Social, 2008, 2010).

Según la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en Colombia en el año 2007, la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosociales ha aumentado según la percepción de los trabajadores encuestados; estos agentes se constituirían en los más frecuentemente percibidos por los trabajadores, superando incluso a los ergonómicos.

También se evidencia que hay una mayor relación entre accidente de trabajo y factores de riesgo psicosocial más que los producidos por la falta de experiencia o de formación, herramientas o maquinarias inadecuadamente protegidas; factores que han sido considerados por los expertos de manera importante.

En esta encuesta, los factores de riesgo psicosociales percibidos por los trabajadores fueron la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo, que ocuparon los dos primeros lugares con proporciones superiores al 50% de los encuestados. Aspectos de tanta relevancia organizativa en las empresas como la clara definición de responsabilidades y la indicación de lo que se espera del trabajador, no es percibido por el 33% y el 18%, respectivamente; el acoso laboral lo percibieron, según la misma dirección, entre un 3% y un 6%, siendo mayor desde superiores a colaboradores. Actualmente el estrés es considerado como un proceso interactivo en el que influyen dos aspectos: la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Si las demandas de la situación son

mayores que los recursos del individuo, se puede producir una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación.

Karasek en 1977 formuló el modelo demanda - control explicativo del estrés laboral en función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas.

Se habla de estrés laboral, cuando las condiciones que la producen se encuentran relacionadas al lugar donde el hombre desempeña una actividad laboral de modo permanente.

El Riesgo Laboral corresponde a un concepto que se relaciona con la salud laboral, que representa la magnitud del daño que un factor de riesgo puede causar con ocasión del trabajo, con consecuencias negativas en su salud. Es importante tener en cuenta que estos riesgos si no son tratados y controlados generan la probabilidad de que se produzca lo que se define como accidentes y enfermedades profesionales de diversas índoles y gravedad en el trabajador.

3.1. Factores Protectores

Se refieren a aquellas situaciones y formas de organización empresarial que se configuran en agentes que benefician la salud, propician el bienestar del trabajador y provocan satisfacción personal y aumento en la productividad.

Cómo se evalúan?

Para la evaluación de los factores psicosociales del trabajo se deben tener en cuenta tanto los factores de riesgo como los factores protectores y con estos resultados poder generar acciones correctivas de salud y enfermedad en este tipo de población; los factores protectores o sea los factores positivos, son aquellos aspectos dentro del ambiente laboral que le propician al trabajador bienestar, lo cual favorece la satisfacción personal y por consiguiente aumento en la eficiencia.

Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, características del medio ambiente del trabajo, interface persona tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa, y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

3.2. Factores Intralaborales

Las condiciones intralaborales son entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo en el que se basa la batería, retoma de los modelos de demanda-control-apoyo social de Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siergrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo Psicosocial.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios como fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales

<i>Constructo</i>	<i>Dominios</i>	<i>Dimensiones</i>
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DE TRABAJO	<p>Demandas cuantitativas</p> <p>Demandas de carga mental</p> <p>Demandas emocionales</p> <p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p> <p>Demandas ambientales y de esfuerzos físicos</p> <p>Demandas de la jornada de trabajo</p> <p>Consistencia del rol</p> <p>Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.</p>
	CONTROL	<p>Control y autonomía sobre el trabajo</p> <p>Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas</p> <p>Participación y manejo del cambio</p> <p>Claridad del rol</p> <p>Capacitación</p>
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<p>Características de liderazgo</p> <p>Relaciones sociales en el trabajo</p> <p>Retroalimentación del desempeño</p> <p>Relación con los colaboradores (Subordinados)</p>
	RECOMPENSA	<p>Reconocimiento y compensación</p> <p>Recompensas derivadas de la pertenecía de la</p>

		organización y del trabajo que se realiza.
--	--	--

Autor institucional: Ministerio de la Protección social (Soler, M. 2010)

Tabla 2. Demandas del trabajo: Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Dimensión	Definición	Indicadores de riesgo
Exigencias de responsabilidad del cargo	Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Se considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.	*El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control.
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,	*Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de Trabajo	Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	*Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	*Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Que pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	*Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador

Tomado de la investigación **Factores laborales de riesgo psicosocial en empresas del centro occidente de Colombia, Jairo Zuluaga Soto.**

Tabla 3. Control sobre el trabajo: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para fluir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de fluir sobre su trabajo.

Dimensión	Definición	Indicadores de riesgo
Claridad de rol	El 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.	. La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, 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.	. 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.

Dimensión	Definición	Indicadores de riesgo
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.	. El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo; al igual que sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	. 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	Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores en el contexto laboral (información clara, suficiente y oportuna y la participación de los empleados).	. El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. . Se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. . Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

Tomado de la investigación **Factores laborales de riesgo psicosocial en empresas del centro occidente de Colombia**, Jairo Zuluaga Soto.

Tabla 4. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece en los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Dimensión	Definición	Indicadores de riesgo
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.	<ul style="list-style-type: none"> . La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo. Tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, de sus colaboradores. . El apoyo social es deficiente o escaso
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación.	<ul style="list-style-type: none"> . La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo. . Hay dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. . El apoyo social es escaso o inexistente. .

Dimensión	Definición	Indicadores de riesgo
Retroalimentación del Desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Información le permite identificar sus fortalezas y debilidades en su desempeño.	. Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: . * Establecer contacto con otros individuos. * Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. . El apoyo social que se recibe de compañeros. . El trabajo en equipo para lograr un objetivo común. . La cohesión	. 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 . Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social . Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. . El grado de cohesión es escaso o inexistente.

Tomado de la investigación **Factores laborales de riesgo psicosocial en empresas del centro occidente de Colombia, Jairo Zuluaga Soto.**

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, los aspectos emocionales, como la cohesión.

Tabla 5. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

Dimensión	Definición	Indicadores de riesgo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización.	<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.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.	<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..

Tomado de la investigación **Factores laborales de riesgo psicosocial en empresas del centro occidente de Colombia, Jairo Zuluaga Soto.**

Tabla 6. Definiciones de las dimensiones psicosociales intra-laborales e indicadores de riesgo

DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es suficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar un 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 implican 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 que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diferentes fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO

<p>Demandas emocionales</p>	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tiene potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>El individuo se expone a los sentimientos, emociones o tratos negativos de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, 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.</p>
------------------------------------	--	--

<p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p>	<p>Las exigencias de responsabilidad 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</p>	<p>El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el</p>
---	--	--

	<p>impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud, y seguridad de otros, se puede construir en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>control, habida cuenta de impacto de estas condiciones y de los diversos factores que lo determinan.</p>
DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar del lugar del trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y</p>	<p>Implica un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.</p>

	aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	
Demanda 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:	Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	Las altas demandas del tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
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:	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
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 encuentra la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
--------------------	-------------------	------------------------------

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 fuente de riesgo cuando:	La organización no ha dado ha 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:	El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus	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, para

	colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosamente 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.
DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
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 contactos con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. *Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.	En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. *Se da un trato irrespetuoso, agresivo y de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente

	<p>*El apoyo social que se recibe de compañeros.</p> <p>*El trabajo en equipo (entendido como el aprender y realizar acciones que implican colaboración para logara un objetivo común).</p> <p>*La cohesión (entendida como la fuerza que atrae vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo:</p>	<p>deficiente de relaciones.</p> <p>*Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.</p> <p>Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.</p> <p>* El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.</p>
DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
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>	<p>El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.</p> <p>*El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.</p> <p>*La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.</p> <p>*La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.</p>

Autor institucional: Ministerio de la Protección social (Soler, M. 2010)

3.3. Condiciones individuales

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o el lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato Socio-económico), el tipo de vivienda y número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborables y extralaborables.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evolución de los factores psicosociales.

Tabla 7. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evolución de los factores psicosocial

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACION SOCIO-DEMOGRÁFICA	<p>Sexo Edad (calcular a partir del año de nacimiento).</p> <p>Estado civil Grado de escolaridad (ultimo nivel de estudios alcanzados)</p> <p>Ocupación o Profesión</p> <p>Lugar de residencia actual</p> <p>Estrato socioeconómico de la vivienda</p> <p>Tipo de vivienda (Propia, familiar o arriendo).</p> <p>Número de personas a cargo (Se refiere al número de personas que de forma directa depende económicamente del trabajador).</p>
INFORMACION OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar actual de trabajo • Antigüedad en la empresa • Nombre del cargo • Tipo de cargo (Jefatura, profesión, auxiliar u operativo) • Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde trabaja • Tipo de contrato • Horas de trabajo diarias actualmente establecidas • Modalidad de pago

Autor institucional: Ministerio de Protección Social (Soler, M.2010)

Dada que la Resolución 2646 de 2008, en el artículo 8, literal b del capítulo II, establece que los empleadores deben contar con información sobre características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos, y en virtud de que el alcance de esta batería no comprende la construcción de instrumentos con tales fines, unas orientaciones técnicas que pueden ser de utilidad para quienes hagan la evaluación de las características individuales.

4. METODOLOGÍA.

El estudio corresponde a un diseño no experimental con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo transversal. Se debe garantizar que la información obtenida sea de uso exclusivo con fines de salud ocupacional y estos informes deben estar precedidos por el consentimiento informado del trabajador.

En el 2009, se crea una guía técnica para el análisis de la exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional donde se recopilan diversas herramientas internacionales para determinar estos agentes.

Como se menciona anteriormente, en este proyecto se determina la evaluación de los factores de riesgo psicosociales, validada en una muestra de trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales. (Osorio MP. El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Que son y cómo se evalúan. Rev. CES Salud Pública 2011; 2(1): 74-79).

La utilización de estas herramientas permitirá calificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosociales intra laborales con los cuales se podrán obtener información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control de estos factores de riesgo.

La Resolución 2646 (2008) de carácter Nacional, determina que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando instrumentos con fundamentos científicos y empíricos que cumplan con los requisitos de calidad psicométricos, que para el efecto hayan sido validados en el país; bajo esta directriz, se emplea el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A “para profesionales” y Forma B “para tecnólogos, técnicos, empíricos”, desarrollado por la Dirección General de Riesgos profesionales del Ministerio de la Protección Social, junto

con la pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las baterías de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial.

Tabla 8. Ficha técnica de la batería de prueba.

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgos psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación	Julio de 2010
Autores	Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro De Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ficha de datos generales (Información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). 2. Cuestionario de factores de riesgos psicosocial intralaboral (Forma A) 3. Cuestionario de factores de riesgos psicosocial intra laboral (Forma B) 4. Cuestionario de factores de riesgos psicosocial extralaboral 5. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo 6. Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgos psicosocial intralaboral 7. Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgos psicosocial intralaboral 8. Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010)
Población quien va dirigida	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos de Profesionales en Colombia.
Puntuaciones	Específicas para cada instrumento que compone la batería
Objetivo de la batería	Identificar y evaluar los factores de riesgos psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa

Alcance	<p>Identificar datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores.</p> <p>Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.</p>
----------------	--

Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

4.1 Población

La población de la investigación está conformada por 51 empleados de la Fundación Sofía. Los criterios de inclusión utilizados para la muestra fueron trabajadores con contrato de trabajo fijo y de género, teniendo 22 hombres y 29 mujeres. Se trabajará con una población compuesta en un 49.3% por el sexo masculino y 50.7% un al sexo femenino. Presentan una antigüedad promedio en la institución de 7.3 años.

4.2 Fases de intervención:

4.2.1 Fase 1. Identificación del riesgo

Estos pasos permitirán identificar si la Fundación Sofía requiere implementar un Sistema de Vigilancia en Riesgo Psicosocial o desarrollar un programa de promoción y prevención por medio de la valoración se tendrá la información necesaria para la toma de decisiones apropiadas para la intervención y gestión.

A continuación se especificaran las actividades que componen la identificación y valoración del riesgo:

- Sensibilización
- Reserva de la información y consentimiento firmado
- Aplicaciones de cuestionarios
- Desarrollo de grupos focales
- Observación de puestos de trabajo
- Entrevistas individuales

4.2.1.1. Sensibilización

Proceso de preparación, el cual se dará a partir de una actividad psicoeducativa, esta actividad da inicio a la modificación cognitiva teniendo los Factores de Riesgos Psicosocial, para esta fase se utilizará un esquema teórico-empírico para mostrar los Riesgos Psicosociales que afectan la salud y bienestar de los funcionarios de la Fundación Sofía, además de formar expectativa por medio de cartelera y medios de comunicación.

4.2.1.2. Reserva de la Información y Consentimiento Firmado.

La resolución 2646 de 2008 indica que “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según el cual los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el ejercicio de su profesión de psicólogos. También revelarán la información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la empresa, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a las personas u otros; los

psicólogos serán los encargados de informar a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

Como condición obligatoria la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la batería para evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, debe ir precedida de la firma de un consentimiento informado por parte de los trabajadores que hacen parte de la población. (FS-GC-24 Formato de consentimiento informado).

4.2.1.3. Aplicaciones de Cuestionarios

Este se realizará por medio de grupos no mayores a 8 personas, estas no deben ser de la misma dependencia, facilitando así la aplicación de los cuestionarios haciendo uso del material publicado por el Ministerio de Protección Social.

- FS-GC-29** Formato fichas de datos generales
- FS-GC-30** Formato evaluación del estrés
- FS-GC-33** Cuestionario de factores psicosociales intralaborales- Forma A
- FS-GC-34** Cuestionario de factores psicosociales intralaborales- Forma B

4.2.1.4. Desarrollo de Grupos Focales

Para el proceso de valoración de Riesgo psicosocial, serán utilizados como ayuda confirmatoria para aceptar o rechazar hipótesis que han sido establecidas a partir del resultado de aplicación de cuestionarios los cuales se realizarán con el objetivo de clarificar información, estos serán moderados por el profesional en psicología que los guiará por

medio de preguntas, usando temáticas de estímulos para la participación de los trabajadores.

4.2.1.5. Observación de Puestos de Trabajo

En casos que sean necesarios realizar observaciones, como forma de confirmatoria y complementaria, es decir, es un apoyo para la realización de análisis de condiciones de trabajo pero focalizadas en aspectos psicosociales para validar los hallazgos de la valoración del riesgo psicosocial en los cargos o trabajadores identificados.

4.2.1.6. Entrevistas Individuales

Finalmente como otra técnica complementaria al proceso de valoración de riesgo se realizará entrevistas individuales en los casos que de acuerdo con los resultados obtenidos de las técnicas ya aplicadas en este módulo requieren de mayor especificidad de conocimientos de causas subyacentes al riesgo. La entrevista consiste en una conversación directa, metódica y planificada entre dos o más personas con el fin de obtener información.

4.2.2. Fase2. Estrategias de intervención

En esta fase se tiene claro y definidas las condiciones intralaborales, que requieren intervención inmediata lo cual es competencia y responsabilidad de la Fundación Sofía subsanar esta necesidad hallada; también se tiene información de las condiciones individuales frente a las cuales se evaluará el alcance de intervención que la Fundación Sofía puede tener.

El paso a seguir es diseñar la propuesta de intervención acorde a las necesidades mismas de la Fundación, así mismo dichos resultados se tomarán como líneas base para la reevaluación y medición del impacto de la misma, mitigando el impacto que generan aquellas condiciones de riesgo a nivel psicosocial.

Con los resultados obtenidos se determinará la población en riesgo y se clasificará el nivel del riesgo de la siguiente manera:

- Alto riesgo: Bajo este grupo se clasifica a toda persona que presente 2 o más factores de riesgo.
- Riesgo limítrofe: Bajo la categoría de riesgo limítrofe se clasifican las personas en quienes están presentes menos de 2 factores de riesgos.
- Riesgo bajo: Como bajo riesgo aparecen lo que no tienen factores de Riesgo.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Contenido

PRESENTACIÓN.....	66
1. MODELO DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.....	66
1.2 ALCANCE DE LOS INSTRUMENTOS	67
1.3 CLASIFICACIÓN DE LOS FRPS	68
FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES	69
FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	69
CONDICIONES INDIVIDUALES	70
Descripción de los Dominios:	70
2. CLASIFICACIÓN DE LOS USUARIOS INTERNOS	72
3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	73
3.1 INFORMACIÓN SOCIODEMOGRAFICA DE TODO EL PERSONAL- Paralelo Forma A Y Forma B.....	73
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO:.....	74
DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD:	74
ESTADO CIVIL:	75
DISTRIBUCIÓN POR ESCALA SOCIO ECONÓMICO:	75
DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VIVIENDA:	76
PERSONAS A CARGO:	76
3.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS JEFES Y SUPERVISORES- Forma A.	77
FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL.....	77
DOMINIO: liderazgo y relacione sociales en el trabajo:	77
DOMINIO: control sobre el trabajo:	78
DOMINIO: demandas en el trabajo.	79
DOMINIO: recompensas.	80
3.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS OPERARIOS Y SUBORDINADOS EN GENERAL- Forma B.	81
FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL.....	81
DOMINIO: liderazgo y relacione sociales en el trabajo:	81

DOMINIO: control sobre el trabajo:	82
DOMINIO: demandas en el trabajo.	82
DOMINIO: recompensas.	83
3.4 RESUMEN GENERAL FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL (JEFES Y OPERARIOS).	84
3.5 FACTORES EXTRALABORALES- Forma A y Forma B.	¡Error! Marcador no definido.
3.6 NIVEL DE ESTRÉS.	¡Error! Marcador no definido.
3.7 POSIBLES CAUSAS DEL NIVEL PRESENTADO POR ALGUNOS FACTORES.	85
<input type="checkbox"/> 3.7.1 FACTORES PSICOSOCIALES PROTECTORES O DE PROMOCIÓN- Intralaborales.	85
<input type="checkbox"/> 3.7.2 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO- Intralaborales.	86
<input type="checkbox"/> 3.7.3 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO- Extralaborales. ...	¡Error! Marcador no definido.
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
5. PANORAMA GENERAL FACTORES PSICOSOCIALES.	87

PRESENTACIÓN

En todas las organizaciones existen una serie de factores que permean cada uno de los empleados que laboran en ellas. Estas características no son percibidas fácilmente, son intangibles que se encuentran inmersos en las dinámicas de todas las empresas.

Gracias a la investigación y particularmente a los avances en los temas relacionados con los procesos de gestión humana, hoy en día se puede contar con herramientas que ayudan a tener diagnósticos más válidos para todos estos factores, los cuales en el presente informe se llamarán FRPS (Factores de Riesgo Psicosocial).

El termino psicosocial no es nuevo en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que desde el año 2008 el Ministerio de Protección Social expide la resolución (N° 2646) por medio de la cual se reglamenta y se crean todas las disposiciones para diagnosticar, intervenir y controlar todos los FPS que puedan llegar a afectar a los diferentes empleados en una organización.

Es así, como hoy en día se puede saber con exactitud cuál es el panorama de riesgo para todos estos factores, se presenta de esta forma un gran salto, ya que se pasa de conocer “intuitivamente” una problemática a saber con precisión el estado de los empleados teniendo un resultado 100% confiable.

1. MODELO DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

La construcción de la batería que se utilizó en el presente diagnóstico partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

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

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales, las cuales serán abordadas ampliamente en el siguiente documento.

1.2 ALCANCE DE LOS INSTRUMENTOS

El alcance de los instrumentos utilizados es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o usencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles:

- ✓ Sin riesgo o riesgo despreciable.
- ✓ Riesgo bajo.
- ✓ Riesgo medio.

- ✓ Riesgo alto.
- ✓ Riesgo muy alto.

1.3 CLASIFICACIÓN DE LOS FRPS

El concepto de FPS para el contexto Colombiano por fortuna es integral, es decir; se concibe desde una perspectiva social del empleado, el cual se desempeña y desarrolla sus habilidades en una organización, pero de igual forma tiene otras características que lo hacen único, las cuales entran en constante relación con el individuo por fuera de sus jornadas laborales. Esta característica integradora convierte el panorama de FPS en un insumo determinante para toda organización a la hora de medir su responsabilidad social. Ya que como se nombró anteriormente, se está abordando al empleado desde todas sus esferas (familia, trabajo, barrio, formación entre otras).

En este orden de ideas, es oportuno iniciar con la presentación de cada una de las variables del diagnóstico de los Factores Psicosociales en la Fundación Santa Sofía.

Los FPS se dividen en dos grandes grupos, los INTRALABORALES y los EXTRALABORALES, estos a su vez están medidos por los que los autores llaman Características personales (Condiciones Individuales).

Los primeros hacen referencia a las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Obviamente se dividen en varios grupos o dominios, así¹:

¹ Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la protección social. Pontificia Universidad Javeriana. Julio 2010. P10.

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES	
DOMINIOS	DIMENSIONES
DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demandas cuantitativas. ✓ Demandas de carga mental. ✓ Demandas emocionales. ✓ Exigencias de responsabilidad en el cargo. ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico. ✓ Demandas de la jornada de trabajo. ✓ Consistencia del rol. ✓ Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.
CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Control y autonomía sobre el trabajo. ✓ Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. ✓ Participación y manejo del cambio. ✓ Claridad de rol. ✓ Capacitación.
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Características de liderazgo. ✓ Relaciones sociales en el trabajo. ✓ Retroalimentación de desempeño. ✓ Relaciones con los colaboradores.
RRECOMPENSAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento y compensación. ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Los segundos Factores en cambio (Extralaborales), comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo, a continuación se ilustran²:

FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	
CONSTRUCTO	DIMENSIONES

² Cuestionario Factores Psicosociales extralaborales. Ministerio de la protección social. Pontificia Universidad Javeriana. Julio 2010. P2.

CONDICIONES EXTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo fuera del trabajo. ✓ Relaciones familiares. ✓ Comunicación y relaciones interpersonales. ✓ Situación económica del grupo familiar. ✓ Características de la vivienda y su grupo familiar. ✓ Influencias del entorno extralaboral sobre el trabajo. ✓ Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda.
-------------------------------	--

Estos dos tipos de factores (intra y extralaboral) se encuentra mediados por una tercera categoría, las llamadas Condiciones personales³:

CONDICIONES INDIVIDUALES	
CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO- DEMOGRÁFICA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sexo. ✓ Edad. ✓ Estado civil. ✓ Grado de escolaridad. ✓ Ocupación- profesión. ✓ Lugar de residencia. ✓ Estrato socioeconómico. ✓ Tipo de vivienda. ✓ Número de persona a cargo.
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lugar actual de trabajo. ✓ Antigüedad en la empresa. ✓ Nombre de cargo. ✓ Tipo de cargo. ✓ Antigüedad en el cargo actual. ✓ Departamento ó área de desempeño. ✓ Tipo de contrato. ✓ Horas de trabajo diarias. ✓ Modalidad de pago.

Descripción de los Dominios:

Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

³Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la protección social. Pontificia Universidad Javeriana. Julio 2010. P28.

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

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

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprende las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

2. CLASIFICACIÓN DE LOS USUARIOS INTERNOS

Luego de detallada esta definición, es oportuno clasificar los diferentes usuarios internos de la Fundación Sofía, ya que todo el concepto de FPS se basa en dos grandes grupos;

- Los llamados profesionales, jefes o supervisores
- Y los reconocidos operarios y subordinados en general.

Los primeros serán llamados en este informe como **JEFES O SUPERVISORES**, los segundos se calificaran como **SUBORDINADOS Ó OPERARIOS**.

Esta clasificación es necesaria ya que toda la construcción conceptual de los FPS justifica de manera lógica los diferentes roles al interior de una organización. Dicho en otras palabras, lo que puede ser nocivo para una persona seguramente no lo sea para otras, de ahí parte la necesidad de “Filtrar-Clasificar” los usuarios por su formación y responsabilidades al interior de la empresa.

3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

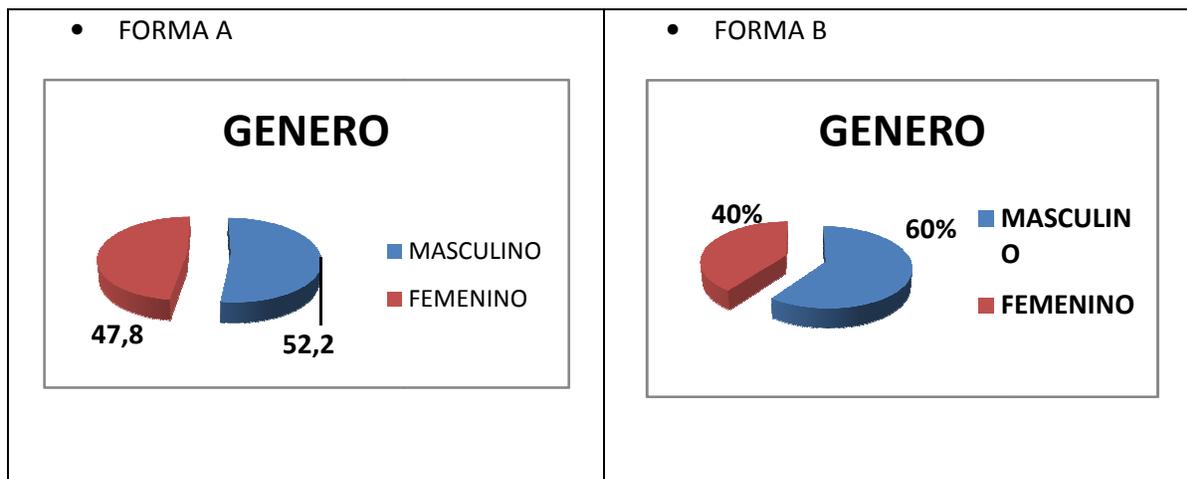
Como se señaló anteriormente, existe una clasificación del personal objeto de estudio por su formación y básicamente por sus responsabilidades al interior de la empresa. Esta variación se sustenta por los diferentes perfiles que pueden llegar a existir en cualquier organización.

Metodológicamente en la empresa Fundación Sofía, los empleados que son jefes o supervisores se les aplicó el instrumento FORMA A, a diferencia de los operarios y auxiliares en general, los cuales fueron indagados con el instrumento FORMA B.

3.1 INFORMACIÓN SOCIODEMOGRAFICA DE TODO EL PERSONAL- Paralelo Forma A Y Forma B.

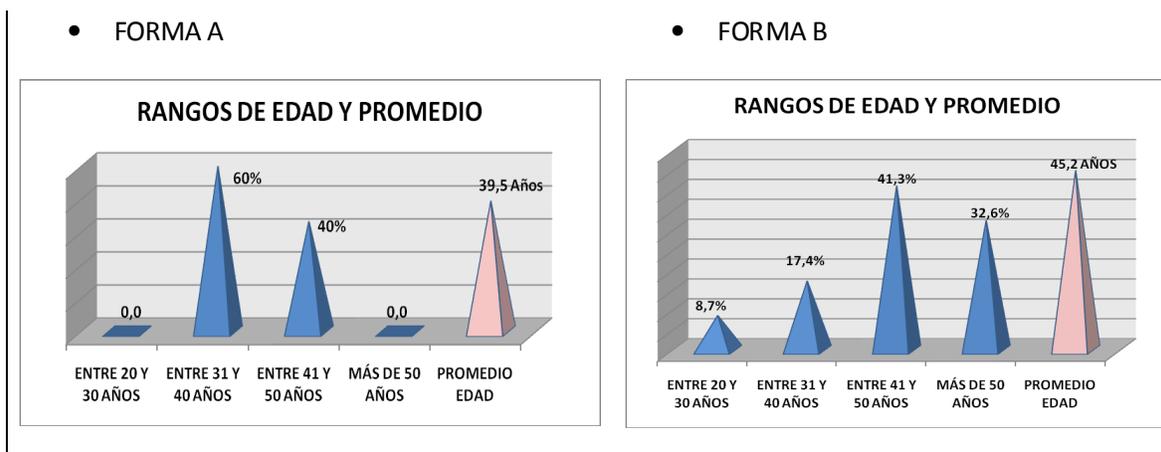
Los instrumentos que conforman la Batería de riesgo psicosocial fueron aplicados en la Fundación Sofía, sector suroccidental de la ciudad de Manizales, en el mes de agosto del año 2013.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO:



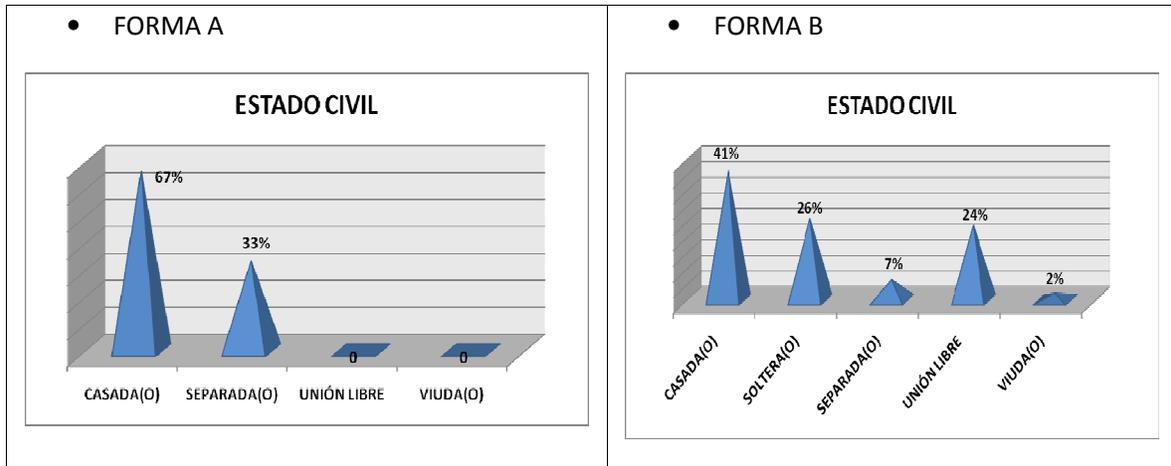
La tendencia de género se mantiene en los dos tipos de poblaciones, aunque obviamente el personal masculino es más representativo en toda la Fundación.

DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD:



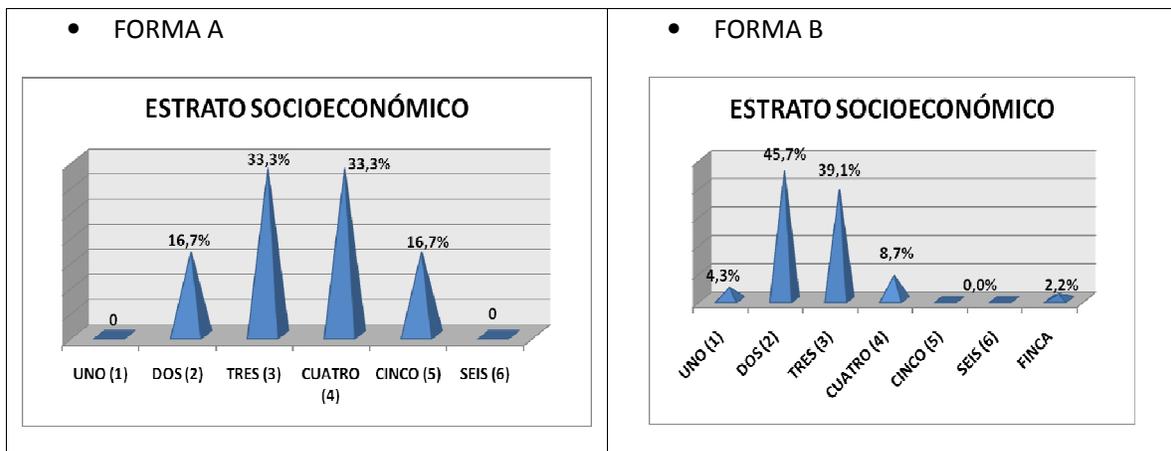
La diferencia en los promedios de edades de los dos grupos de la Fundación Sofía es de más de cinco años, teniendo una mayor edad los colaboradores de la forma B.

ESTADO CIVIL:



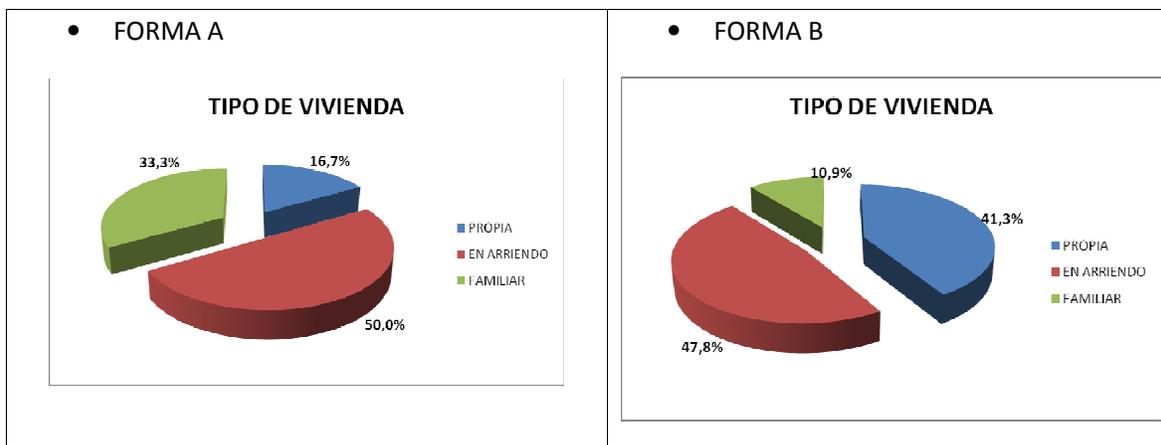
Las personas casadas son más numerosas en los dos tipos de población, sobresale la unión libre en una cuarta parte de los empleados forma B.

DISTRIBUCIÓN POR ESCALA SOCIO ECONÓMICO:



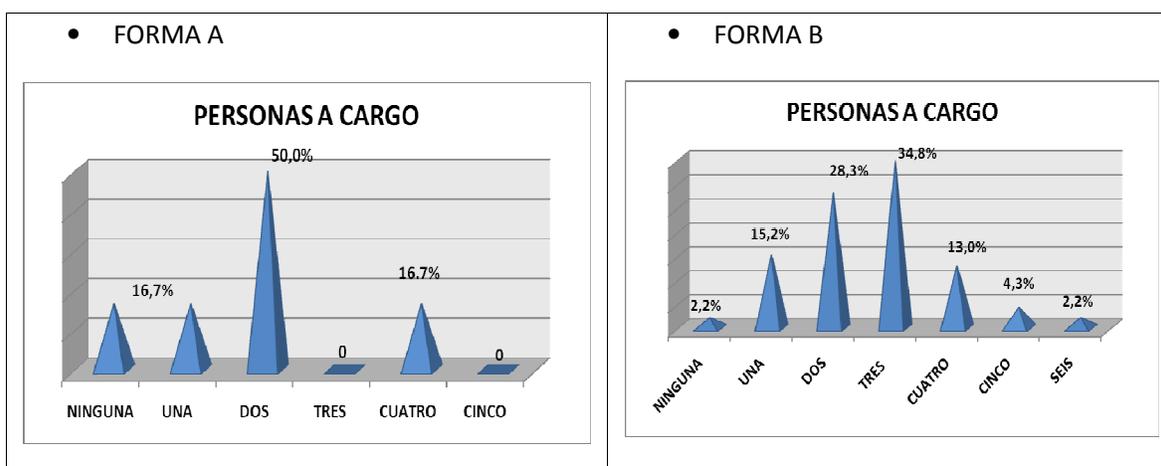
Más de la mitad de los empleados de la Fundación Sofía de la forma B y forma A se encuentran ubicados en el estrato tres y cuatro, la gran diferencia radica en los estratos Dos y Cinco.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VIVIENDA:



Aproximadamente la mitad de todos los empleados de la Fundación Sofía debe pagar un canon de arrendamiento por el uso de la vivienda. En la forma B hay más empleados con vivienda propia.

PERSONAS A CARGO:



La mitad de los empleados forma A de la Fundación Sofía tiene 2 personas económicamente a cargo, a diferencia de los forma B, los cuales tiene entre 2 y 3 personas a cargo.

3.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS JEFES Y SUPERVISORES- Forma A.

A continuación se presenta el informe de resultados, discriminado por dimensiones y dominios, esta primera parte corresponde a los empleados clasificados como jefes y/ profesionales.

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

DOMINIO: liderazgo y relacione sociales en el trabajo:

Dimensiones características de liderazgo.			Dimensión relaciones sociales en el trabajo.		
NIVEL	N°	%	NIVEL	N°	%
SIN RIESGO	4	66,7	SIN RIESGO	1	16,7
BAJO	1	16,7	BAJO	5	83,3
MEDIO	1	16,7	MEDIO	0	0,0
ALTO	0	0,0	ALTO	0	0,0
MUY ALTO	0	0,0	MUY ALTO	0	0,0
Dimensiones retroalimentación de desempeño.			Dimensión relación con los colaboradores.		
NIVEL	N°	%	NIVEL	N°	%
SIN RIESGO	5	83,3	SIN RIESGO	2	33,3
BAJO	0	0,0	BAJO	1	16,7
MEDIO	1	16,7	MEDIO	2	33,3
ALTO	0	0,0	ALTO	1	16,7
MUY ALTO	0	0,0	MUY ALTO	0	0,0
El nivel general de todo este dominio se encuentra bajo, lo que quiere decir que existen dimensiones que deben ser objeto de promoción al interior de la organización.					
NIVEL		N°	%		

	SIN RIESGO	3	50,0	
	BAJO	3	50,0	
	MEDIO	0	0,0	
	ALTO	0	0,0	
	MUY ALTO	0	0,0	

DOMINIO: control sobre el trabajo:

<p>Dimensión claridad de rol.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>5</td> <td>83,3</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>1</td> <td>16,7</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	5	83,3	BAJO	1	16,7	MEDIO	0	0,0	ALTO	0	0,0	MUY ALTO	0	0,0	<p>Dimensión capacitación.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>5</td> <td>83,3</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>1</td> <td>16,7</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>3</td> <td>50,0</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	5	83,3	BAJO	1	16,7	MEDIO	3	50,0	ALTO	0	0,0	MUY ALTO	0	0,0
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	5	83,3																																			
BAJO	1	16,7																																			
MEDIO	0	0,0																																			
ALTO	0	0,0																																			
MUY ALTO	0	0,0																																			
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	5	83,3																																			
BAJO	1	16,7																																			
MEDIO	3	50,0																																			
ALTO	0	0,0																																			
MUY ALTO	0	0,0																																			
<p>Dimensión participación y manejo del cambio.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>6</td> <td>100,0</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	6	100,0	BAJO	0	0,0	MEDIO	0	0,0	ALTO	0	0,0	MUY ALTO	0	0,0	<p>Dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>6</td> <td>100,0</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	6	100,0	BAJO	0	0,0	MEDIO	0	0,0	ALTO	0	0,0	MUY ALTO	0	0,0
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	6	100,0																																			
BAJO	0	0,0																																			
MEDIO	0	0,0																																			
ALTO	0	0,0																																			
MUY ALTO	0	0,0																																			
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	6	100,0																																			
BAJO	0	0,0																																			
MEDIO	0	0,0																																			
ALTO	0	0,0																																			
MUY ALTO	0	0,0																																			
<p>Dimensión control y autonomía sobre el trabajo.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>5</td> <td>83,3</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>1</td> <td>16,7</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	5	83,3	BAJO	1	16,7	MEDIO	0	0,0	ALTO	0	0,0	MUY ALTO	0	0,0																			
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	5	83,3																																			
BAJO	1	16,7																																			
MEDIO	0	0,0																																			
ALTO	0	0,0																																			
MUY ALTO	0	0,0																																			
<p>El nivel en promedio de este dominio es SIN RIESGO, lo que lo convierte en una gran fortaleza para los profesionales y jefes en general.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>4</td> <td>66,7</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>2</td> <td>33,3</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> </tbody> </table>		NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	4	66,7	BAJO	2	33,3	MEDIO	0	0,0	ALTO	0	0,0	MUY ALTO	0	0,0																		
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	4	66,7																																			
BAJO	2	33,3																																			
MEDIO	0	0,0																																			
ALTO	0	0,0																																			
MUY ALTO	0	0,0																																			

DOMINIO: demandas en el trabajo.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico.			Demandas emocionales.		
NIVEL	N°	%	NIVEL	N°	%
SIN RIESGO	1	16,7	SIN RIESGO	2	33,3
BAJO	3	50,0	BAJO	0	0,0
MEDIO	0	0,0	MEDIO	0	0,0
ALTO	2	33,3	ALTO	4	66,7
MUY ALTO	0	0,0	MUY ALTO	0	0,0
Demandas cuantitativas.			Influencia del trabajo sobre el entorno.		
NIVEL	N°	%	NIVEL	N°	%
SIN RIESGO	5	83,3	SIN RIESGO	1	16,7
BAJO	1	7,7	BAJO	1	16,7
MEDIO	0	0,0	MEDIO	2	33,3
ALTO	0	0,0	ALTO	1	16,7
MUY ALTO	0	0,0	MUY ALTO	1	16,7
Exigencias de responsabilidad del cargo.			Demandas de carga mental.		
NIVEL	N°	%	NIVEL	N°	%
SIN RIESGO	1	16,7	SIN RIESGO	1	16,7
BAJO	1	16,7	BAJO	0	0,0
MEDIO	1	16,7	MEDIO	1	16,7
ALTO	1	16,7	ALTO	4	66,7
MUY ALTO	2	33,3	MUY ALTO	0	0,0
Consistencia del rol.			Demandas de la jornada de trabajo.		
NIVEL	N°	%	NIVEL	N°	%
SIN RIESGO	3	50,0	SIN RIESGO	4	66,7
BAJO	1	16,7	BAJO	2	33,3
MEDIO	2	33,3	MEDIO	0	0,0
ALTO	0	0,0	ALTO	0	0,0
MUY ALTO	0	0,0	MUY ALTO	0	0,0
El nivel en promedio de este dominio es MEDIO, lo que lo hace objeto de observación, en especial la dimensión de responsabilidades del cargo y de demandas.					
NIVEL	N°	%			
SIN RIESGO	1	16,7			
BAJO	1	16,7			
MEDIO	2	33,3			
ALTO	2	33,3			
MUY ALTO	0	0,0			

DOMINIO: recompensas.

R. derivadas de la pertenencia a la org.			Reconocimiento y compensación.		
NIVEL	N°	%	NIVEL	N°	%
SIN RIESGO	2	33,3	SIN RIESGO	4	66,7
BAJO	1	16,7	BAJO	2	33,3
MEDIO	3	50,0	MEDIO	0	0,0
ALTO	0	0,0	ALTO	0	0,0
MUY ALTO	0	0,0	MUY ALTO	0	0,0

El nivel en promedio de riesgo de este dominio es BAJO, una nueva fortaleza en los empleados jefes y de la Fundación Sofia.

NIVEL	N°	%
SIN RIESGO	2	33,3
BAJO	4	66,7
MEDIO	0	0,0
ALTO	0	0,0
MUY ALTO	0	0,0

3.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS OPERARIOS Y SUBORDINADOS EN

GENERAL- Forma B.

A continuación se presenta el informe de resultados, discriminado por dimensiones y dominios, esta segunda parte corresponde a los empleados clasificados como operarios o subordinados en general.

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL

DOMINIO: liderazgo y relacione sociales en el trabajo:

Dimensiones características de liderazgo.			Dimensión relaciones sociales en el trabajo.		
NIVEL	N°	%	NIVEL	N°	%
SIN RIESGO	14	30,4	SIN RIESGO	5	10,9
BAJO	15	32,6	BAJO	8	17,4
MEDIO	7	15,2	MEDIO	9	19,6
ALTO	5	10,9	ALTO	11	23,9
MUY ALTO	5	10,9	MUY ALTO	13	28,3
Dimensiones retroalimentación de desempeño.			Dimensión relación con los colaboradores.		
NIVEL	N°	%	N/A		
SIN RIESGO	19	41,3			
BAJO	15	32,6			
MEDIO	4	8,7			
ALTO	4	8,7			
MUY ALTO	4	8,7			
El nivel general de todo este dominio se encuentra en riesgo medio, lo que quiere decir que existen dimensiones que deben ser objeto de análisis e intervención al mediano plazo, en especial la relaciones sociales en el trabajo.					
NIVEL	N°	%			
SIN RIESGO	8	17,4			
BAJO	14	30,4			
MEDIO	11	23,9			
ALTO	9	19,6			
MUY ALTO	4	8,7			

DOMINIO: control sobre el trabajo:

<p>Dimensión claridad de rol.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>18</td> <td>39,1</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>5</td> <td>10,9</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>12</td> <td>26,1</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>8</td> <td>17,4</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>3</td> <td>6,5</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	18	39,1	BAJO	5	10,9	MEDIO	12	26,1	ALTO	8	17,4	MUY ALTO	3	6,5	<p>Dimensión capacitación.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>29</td> <td>63,0</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>11</td> <td>23,9</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>2</td> <td>4,3</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>4</td> <td>8,7</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	29	63,0	BAJO	11	23,9	MEDIO	2	4,3	ALTO	4	8,7	MUY ALTO	0	0,0
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	18	39,1																																			
BAJO	5	10,9																																			
MEDIO	12	26,1																																			
ALTO	8	17,4																																			
MUY ALTO	3	6,5																																			
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	29	63,0																																			
BAJO	11	23,9																																			
MEDIO	2	4,3																																			
ALTO	4	8,7																																			
MUY ALTO	0	0,0																																			
<p>Dimensión participación y manejo del cambio.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>14</td> <td>30,4</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>17</td> <td>37,0</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>4</td> <td>8,7</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>5</td> <td>10,9</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>6</td> <td>13,0</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	14	30,4	BAJO	17	37,0	MEDIO	4	8,7	ALTO	5	10,9	MUY ALTO	6	13,0	<p>Dimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>15</td> <td>32,6</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>14</td> <td>30,4</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>8</td> <td>17,4</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>8</td> <td>17,4</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>1</td> <td>2,2</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	15	32,6	BAJO	14	30,4	MEDIO	8	17,4	ALTO	8	17,4	MUY ALTO	1	2,2
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	14	30,4																																			
BAJO	17	37,0																																			
MEDIO	4	8,7																																			
ALTO	5	10,9																																			
MUY ALTO	6	13,0																																			
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	15	32,6																																			
BAJO	14	30,4																																			
MEDIO	8	17,4																																			
ALTO	8	17,4																																			
MUY ALTO	1	2,2																																			
<p>Dimensión control y autonomía sobre el trabajo.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>20</td> <td>43,5</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>11</td> <td>23,9</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>11</td> <td>23,9</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>4</td> <td>8,7</td> </tr> </tbody> </table>	NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	20	43,5	BAJO	11	23,9	MEDIO	11	23,9	ALTO	0	0,0	MUY ALTO	4	8,7																			
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	20	43,5																																			
BAJO	11	23,9																																			
MEDIO	11	23,9																																			
ALTO	0	0,0																																			
MUY ALTO	4	8,7																																			
<p>El nivel en promedio de este dominio es bajo, pero se debe ser estudiar la percepción que tiene los empleados sobre las oportunidades para el desarrollo de habilidades.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NIVEL</th> <th>N°</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SIN RIESGO</td> <td>16</td> <td>34,8</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>15</td> <td>32,6</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>9</td> <td>19,6</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>5</td> <td>10,9</td> </tr> <tr> <td>MUY ALTO</td> <td>1</td> <td>2,2</td> </tr> </tbody> </table>		NIVEL	N°	%	SIN RIESGO	16	34,8	BAJO	15	32,6	MEDIO	9	19,6	ALTO	5	10,9	MUY ALTO	1	2,2																		
NIVEL	N°	%																																			
SIN RIESGO	16	34,8																																			
BAJO	15	32,6																																			
MEDIO	9	19,6																																			
ALTO	5	10,9																																			
MUY ALTO	1	2,2																																			

DOMINIO: demandas en el trabajo.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	Demandas emocionales.
--	-----------------------

NIVEL	N°	%		NIVEL	N°	%	
SIN RIESGO	2	4,3		SIN RIESGO	7	15,2	
BAJO	5	10,9		BAJO	1	2,2	
MEDIO	9	19,6		MEDIO	10	21,7	
ALTO	16	34,8		ALTO	5	10,9	
MUY ALTO	14	30,4		MUY ALTO	23	50,0	
Demandas cuantitativas.				Influencia del trabajo sobre el entorno.			
NIVEL	N°	%		NIVEL	N°	%	
SIN RIESGO	7	15,2		SIN RIESGO	4	8,7	
BAJO	11	23,9		BAJO	9	19,6	
MEDIO	19	41,3		MEDIO	3	6,5	
ALTO	4	8,7		ALTO	13	28,3	
MUY ALTO	5	10,9		MUY ALTO	17	37,0	
Exigencias de responsabilidad del cargo. N/A				Demandas de carga mental.			
NIVEL	N°	%		NIVEL	N°	%	
SIN RIESGO	8	17,4		SIN RIESGO	8	17,4	
BAJO	20	43,5		BAJO	20	43,5	
MEDIO	8	17,4		MEDIO	8	17,4	
ALTO	8	17,4		ALTO	8	17,4	
MUY ALTO	2	4,3		MUY ALTO	2	4,3	
Consistencia del rol. N/A				Demandas de la jornada de trabajo.			
NIVEL	N°	%		NIVEL	N°	%	
SIN RIESGO	8	17,4		SIN RIESGO	8	17,4	
BAJO	18	39,1		BAJO	18	39,1	
MEDIO	7	15,2		MEDIO	7	15,2	
ALTO	8	17,4		ALTO	8	17,4	
MUY ALTO	5	10,9		MUY ALTO	5	10,9	
El nivel en promedio de riesgo en este dominio es MUY ALTO, valoración que lo convierte en programa de intervención al corto plazo. Se debe analizar muy bien las demandas emocionales.							
NIVEL	N°	%					
SIN RIESGO	2	4,3					
BAJO	2	4,3					
MEDIO	6	13,0					
ALTO	10	21,7					
MUY ALTO	26	56,5					

DOMINIO: recompensas.

R. derivadas de la pertenencia a la org.			Reconocimiento y compensación.		
NIVEL	N°	%	NIVEL	N°	%

SIN RIESGO	27	58,7	SIN RIESGO	13	28,3
BAJO	5	10,9	BAJO	10	21,7
MEDIO	9	19,6	MEDIO	11	23,9
ALTO	4	8,7	ALTO	7	15,2
MUY ALTO	1	2,2	MUY ALTO	5	10,9

El nivel en promedio de riesgo en este dominio es medio. Importante observar el caso de los reconocimientos y compensaciones.

NIVEL	N°	%
SIN RIESGO	14	30,4
BAJO	11	23,9
MEDIO	7	15,2
ALTO	9	19,6
MUY ALTO	5	10,9

3.4 RESUMEN GENERAL FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL (JEFES Y OPERARIOS).

JEFES Y PROFESIONALES			OPERARIOS Y SUBORDINADOS EN GENERAL		
NIVEL	N°	%	NIVEL	N°	%
SIN RIESGO	3	50,0	SIN RIESGO	3	6,5
BAJO	3	50,0	BAJO	10	21,7
MEDIO	0	0,0	MEDIO	17	37,0
ALTO	0	0,0	ALTO	11	23,9
MUY ALTO	0	0,0	MUY ALTO	5	10,9

Para el caso de los factores psicosociales intralaborales de la Fundación Sofía, queda totalmente claro que los empleados auxiliares no profesionales (Forma B), tiene un nivel de riesgo mayor que los demás colaboradores, encontrándose estos en promedio en un nivel medio.

3.7 POSIBLES CAUSAS DEL NIVEL PRESENTADO POR ALGUNOS FACTORES.

- **3.7.1 FACTORES PSICOSOCIALES PROTECTORES O DE PROMOCIÓN-INTRALABORALES.**

NOMBRE DEL FACTOR	OBSERVACIÓN
RETROALIMENTACIÓN DE DESEMPEÑO.	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
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.
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.
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.

- **3.7.2 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO- INTRALABORALES.**

NOMBRE DEL FACTOR	OBSERVACIÓN
DEMANDAS EMOCIONALES.	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.).
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO.	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
DEMANDAS DE CARGA MENTAL.	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.

4. PANORAMA GENERAL FACTORES PSICOSOCIALES

DIMENSIONES	FORMA	FORMA
	A	B
Características de liderazgo	Verde	Amarillo
Relaciones sociales	Verde	Amarillo
Retroalimentación de desempeño	Verde	Verde
Relación con los colaboradores	Verde	N/A
TOTAL DOMINIO	Verde	Amarillo
Claridad de rol	Verde	Amarillo
Capacitación	Verde	Verde
Participación y manejo del cambio	Verde	Verde
Oportunidades para el uso y dlo. de habilidades	Verde	Amarillo
Control y autonomía sobre el trabajo	Verde	Verde
TOTAL DOMINIO	Verde	Verde
Demandas ambientales y de esfuerzo	Verde	Naranja
Demandas emocionales	Amarillo	Naranja
Demandas cuantitativas	Verde	Amarillo
Influencia del trabajo sobre el entorno	Amarillo	Naranja
Exigencias de responsabilidades del cargo	Amarillo	N/A
Demandas de carga mental	Amarillo	Amarillo
Consistencia del rol	Verde	N/A
Demandas de la jornada	Verde	Amarillo
TOTAL DOMINIO	Amarillo	Rojo
Recompensas derivadas de la pertenencia	Amarillo	Verde
Reconocimiento y compensación	Verde	Amarillo
TOTAL DOMINIO	Verde	Amarillo
TOTAL FACTORES INTRALABORALES	Verde	Amarillo

SIN RIESGO	Verde	BAJO	Verde	MEDIO	Amarillo	ALTO	Naranja	MUY ALTO	Rojo
------------	-------	------	-------	-------	----------	------	---------	----------	------

Manizales
75074017 M1265
 Psicólogo.

Esp. Gerencia en Salud Ocupacional.

L.S.O. N° 150 Secretaría de Salud de Manizales.

7. CONCLUSIONES

Ante la pregunta de investigación planteada ¿Qué factores de riesgos psicosociales intralaborales afectan al personal de la Fundación Sofía de la ciudad de Manizales? Se pudo establecer que los resultados obtenidos a través de la batería dentro de los Factores Psicosociales intra laborales y del estrés aplicada al 100% de los empleados de la Fundación Sofía, que el nivel de riesgo es MEDIO; las puntuaciones de las dimensiones DEMANDAS EN EL TRABAJO forma A y forma B es Medio y Muy Alto, respectivamente. Se identifican diferencias estadísticas significativas en los dominios de factores de riesgo intralaboral más elevados en la forma B que en la forma A. La característica de liderazgo en forma A esta en menor riesgo que en forma B, las puntuaciones de la forma A dan cuenta de menor nivel de riesgo (factores protectores); por el contrario en forma B. En las formas A y B en la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral existe riesgo.

Como consecuencia de la evaluación llevada a cabo y siguiendo el ciclo de control de riesgos se plantearon una serie de acciones preventivas y correctivas necesarias para reducir la presencia de los factores de riesgo y minimizar los efectos negativos en la salud del personal por la exposición a dichos factores apoyados por la ARL de la empresa, COLMENA.

En este sentido, conviene recordar que los riesgos importantes requiere medidas a costo plazo para reducirlos, los moderados precisan de esfuerzos por reducirlos y fijar los períodos de implantación, ante los riesgos triviales y tolerables puede ser suficiente un control periódico de los mismos, la intervención serviría para mejorar la calidad de vida laboral y la salud organizacional.

Las respuestas dadas por los cuestionarios que miden de una u otra forma el estrés

laboral son esperadas, ya que indica que la forma A es posible que sea de más responsabilidad que la forma B, ya que los cargos de jefatura y profesionales están expuestos a un mayor riesgo por demandas de trabajo, y de esfuerzo físico y mental.

Este factor se define como 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. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

La puntuación obtenida en la dimensión demandas emocionales, en la forma B, también era esperada, ya que las condiciones laborales del sector salud hacen inherente esta característica al puesto de trabajo. Este factor se define como el 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.

Se recomienda a la Fundación Sofía, considerar los siguientes aspectos que constituyen una amenaza al trabajador frente a los cuales es oportuno, desde la Alta dirección, planear dentro del desarrollo organizacional, el modo como puede mitigar el riesgo:

La promoción en el trabajo: La expectativa de ascender profesionalmente constituye un incentivo laboral y su importancia crece conforme aumenta la cualificación profesional de los trabajadores. Muchas veces, la parcialización y especialización del trabajo impiden que los trabajadores adquieran habilidades necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus

expectativas profesionales.

La posibilidad de ascenso laboral es un elemento de suma importancia dentro del entorno empresarial: no hay que olvidar que todo trabajador con el tiempo va cambiando de habilidades y destrezas. Es importante dar la oportunidad a todos los trabajadores para que avancen en la carrera laboral dentro de la empresa, motivándolos a la capacitación y el compromiso por la empresa. Cuando en las empresas no se facilita el desarrollo, se crea entre los empleados inconformismo, resentimiento, y se aprecia pasividad, alejamiento y escaso compromiso.

Trabajos pesados: con ritmo frenético, poco variados y con escaso significado inherente, limitan el desarrollo y la aplicación de las habilidades de los trabajadores y proveen poco sentido de control, demostrando ser generadores de estrés.

De acuerdo a los resultados de la batería en la Empresa se encuentran factores protectores como: Retroalimentación del desempeño, participación y manejo del cambio, control y autonomía sobre el trabajo dan cuenta de procesos claros de selección, la participación del personal en los cambios organizacionales y los adecuados planes estratégicos de formación.

Si los niveles de riesgo psicosocial se disminuyen se verá reflejado en los logros de los objetivos organizacionales: De esta forma, la tarea de la psicología organizacional y la Gerencia del Talento humano, en la promoción de liderazgo, es fortalecer el desarrollo del potencial individual y su capacidad de auto descubrirse y establecer relaciones.

Para la realización de este proyecto se hizo necesario el compromiso y apoyo

sostenido de la Alta Dirección, así como la participación y colaboración de los especialistas en las diferentes áreas, llevando a cabo la realización de este diagnóstico nos dimos cuenta que fue un buen punto de partida para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Fundación Sofía.

8. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados señalados se hace necesario implementar por parte de la Fundación Soñá, un sistema de vigilancia epidemiológica, que permita mejorar las falencias encontradas en los diferentes dominios; este programa, además debe cumplir con los siguientes requisitos (Villalobos 2013):

- Ser específica para la organización y ajustada a su tamaño y naturaleza de las actividades.
- Ser concisa y clara. El documento debe estar fechado y firmado por la persona de mayor jerarquía dentro de la organización.
- Estar divulgada y accesible a todas las personas
- Ser revisada periódicamente para asegurar que cumple sus fines
- Estar a disposición de las diferentes personas internas y entidades externas, según lo señale la ley.
- Ser específica para la organización y ajustada a su tamaño y naturaleza de las actividades.

El propósito de la vigilancia epidemiológica es estar en condiciones de recomendar sobre bases objetivas y científicas las medidas de acción, a corto, mediano o más largo plazo, susceptibles de controlar el problema o de prevenirlo.

- Funciones y actividades de la vigilancia epidemiológica
- La vigilancia epidemiológica, es un pre-requisito para los programas de prevención y control, y abarca por lo tanto todas las actividades necesarias para adquirir el

conocimiento que debe fundamentar las actividades de controlar, ser eficientes y eficaces, por ende solo es útil si puede proporcionar la información requerida en el momento y lugar en que se necesiten, de tal manera su utilidad dependerá de la capacidad de los servicios de salud para tomar las medidas recomendadas.

Es importante mencionar que la vigilancia epidemiológica constituye el sub sistema de información del sistema de información-decisión-control de las enfermedades específicas, que sirve de base para hacer recomendaciones, para evaluar las medidas de control y para realizar la planificación.

Las funciones de la vigilancia epidemiológica son:

- Reunir toda la información necesaria y actualizada.
- Procesar, analizar e interpretar los datos.
- Hacer las recomendaciones pertinentes que deriven de las funciones anteriores para realizar las acciones de control inmediato o a más largo plazo.
- En determinadas circunstancias y en funciones de las estructuras existentes y del grado de su desarrollo, la vigilancia podrá incluir funciones ejecutivas de decisión y de control.

Los jefes y operarios requieren una rápida intervención ya que su salud física y emocional se encuentra afectada debido a las necesidades que su trabajo les exige dadas las características de la organización a la cual prestan servicios (sector salud).

Es importante, señalar que el trabajo por turnos y nocturno plantea un conjunto de problemas en los que las consecuencias se derivan del cambio constante de horario. Sus principales efectos se centran en la vida familiar y social y a nivel biológico altera los patrones de sueño, los hábitos digestivos (se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada, además suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y otros excitantes), e incrementa la fatiga debido a la alteración de los ritmos circadianos, por lo tanto debe desplegarse toda una estrategia de disminución del riesgo.

7. PROPUESTA DE INTERVENCION

7.1. Objetivo general:

Diseñar propuesta de intervención para disminuir los factores de riesgo psicosocial en la Fundación Sofía.

7.2. Objetivos específicos:

- Diseñar un plan de prevención e intervención frente a las demandas emocionales.
- Diseñar un plan de prevención e intervención frente al factor de riesgo influencia del trabajo sobre el entorno.
- Diseñar un plan de prevención e intervención frente a demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- Diseñar un plan de prevención frente a los factores que puedan ocasionar riesgos latentes.

7.3. Intervención Riesgo Psicosocial Basado en el panorama de Riesgos Psicosociales y Previa Clasificación de la Población.

7.3.1. Desarrollo de Habilidades para el Control de la Actividad Laboral

El presente documento está basado en el modelo demanda – control de Karasek, el cual se basa en las relaciones entre las demandas percibidas por el trabajador de la labor que realiza y el control que puede ejercer sobre el mismo, este control constituye la

integración de la posibilidad de poner en práctica y desarrollar las propias habilidades por parte del trabajador y la autonomía que la entidad del trabajo le permite tomar decisiones y poner en práctica su iniciativa.

El objetivo de este es promover el empleo de habilidades, la iniciativa, la creatividad y la actitud proactiva del trabajador para el uso de la autonomía, toma de decisiones y el adecuado uso de los recursos.

Desarrollo de la autonomía y participación, este modulo orientado a directivos o jefes que tiene a su cargo un equipo de trabajo que no es eficiente o no este motivado, o que dicha motivación tampoco la tenga él, determinada por los siguientes aspectos:

- No poder controlar las exigencias del medio y el volumen de trabajo
- No poder planearlo.
- No poder tomar decisiones.
- Sentir muy poco motivo o atractivo.
- No es escuchado o tenido en cuenta en las decisiones que se tomen o tengan que ver con su trabajo.

Las intervenciones a este nivel deben ser de tipos vivencial para llegar a la autorrealización, debe estar orientado al entretenimiento en adaptación al cambio, pro actividad, solución de problemas y negociación, manejo y administración del tiempo, sensibilización hacia el bienestar y auto cuidado motivación.

7.3.2. Recursos Personales y Autoconocimiento

En este modulo se aplica a personas con estilos de comportamiento tipo A (Síndrome comportamental o estilo de vida caracterizado por extrema competitividad,

motivación por el logro, agresividad, impaciencia, apresuramiento, inquietud, sensación de estar en desafío, con la responsabilidad y bajo la premura del tiempo) o los rasgos de personalidad accidentógena (Predisposición a accidentes, locus de control extremos, baja autoestima, baja autoconfianza). Esta intervención se basaría en el modelo Demanda – Control – Apoyo social, el cual ayudaría a moderar las demandas del entorno social y laboral.

Se busca brindar herramientas para el reconocimiento y fortalecimiento de recursos personales potencialidades y de un proyecto de vida.

La intervención se enfocará en autoestima, crecimiento personal, autoestima, autoconocimiento y estilos de afrontamientos. Manejo de la desesperanza se incluyen un grupo de trabajador especial de alto riesgo por la zona en que se realiza su trabajo, el contenido de la tarea y que deben tener un espacio de reconciliación consigo mismo y la vida deteriorada por factores del orden público que pueden generar sentimientos de incapacidad desprotección y pérdida de confianza.

7.3.3. Apoyo Social

Las relaciones interpersonales son uno de los factores de riesgos psicosociales que más afectan el estrés en el trabajo, los malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores; la intervención se enfatiza en las siguientes variables a fin de disminuir el agotamiento emocional:

- Mayor control del trabajador
- Estilo de afrontamiento activo cognitivo del estrés
- Seguridad laboral
- Apoyo social de colegas y superiores

- Reconocimiento en el trabajo
- Existencias de recursos para realizar el mismo
- La satisfacción en el trabajo y la vida familiar

El entretenimiento implica comunicación efectiva, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y apoyo social.

Comunicación, Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo: Se requiere enfatizar sobre metas que puedan ser ambiguas, la rotación de personal el volumen y la complejidad de la tarea.

Apoyo Social: Mejorar el apoyo social en relación con sus compañeros generando así satisfacción laboral permitiendo mejorar los sentimientos de valía y competencia e incrementar la sensación de control de estas situaciones, el sentido de pertenencia, participación y estima social. Esto puede reducir la aparición de enfermedad cardiovascular.

7.3.4. Manejo de la Tensión Laboral

Es necesario crear espacios de relajación, esparcimiento y recreación tendientes a mejorar la calidad de vida del trabajador, la intervención se hará por casuística y un análisis de las acciones, así como la sensibilización del automanejo de las emociones.

Este programa va dirigido a los trabajadores que hayan sido evaluados y se hayan identificado los siguientes rasgos:

- Se encuentran en cargos de alto riesgo
- Con calamidades domesticas y otros focos sociales y familiares que producen tensión
- Dificultades en las relaciones interpersonales
- Trabajador con registro de incapacidad por EPS o ausentismo frecuente en el último trimestre.

Pautas y recomendaciones para los trabajadores por el sistema por turnos: A los trabajadores expuestos al trabajar por turnos y nocturno es necesario orientarlos sobre el esquema de turnos, las posibles alternaciones que puedan sufrir y la forma de enfrentarlas. Se puede lograr una corrección del comportamiento, aumentando los conocimientos, mejorando las actitudes y adecuando los actos.

- La capacitación es higiene del sueño, lo cual hace referencia a recomendaciones para ayudar a los individuos con trastornos de sueño, con el fin de que puedan hacer cambio en su conducta, hábitos y estilos de vida que están afectando sus patrones de sueño.
- Realizar capacitación en higiene nutricional: Hipócrates consideraba la dietética como un “total del régimen de vida” cuya finalidad era prevenir las enfermedades y proteger la salud (Otero 1.993). Por ende la educación sanitaria hace referencia a la adopción de estilos de vida más compatibles con la salud y particularmente en el caso personal que realiza un trabajo en turnos, una correcta adecuación de los menús en calidad, cantidad y horario mejora la adaptación cronológica.

7.3.5. Consulta individual

La consulta individual involucra una valoración psicológica previa, posterior a esta se elabora una formulación clínica la cual permite conocer los determinantes o causas del comportamiento que dan origen a trastorno psicológico con el único fin de desarrollar un programa de intervención adecuado para cada persona.

Dicha formulación deberá incluir los factores de desarrollo, de predisposición y desencadenantes, los cuales se delimitarán en cuatro niveles los cuales son: Nivel I biológico, aprendizaje cognitivo, motivacional, Nivel II Emocional y afectivo, Nivel III Covariación y Entidades y el Nivel IV Respuestas específicas (Síntomas); así mismo se deberán incluir los medios de obtención de la información como son las entrevistas, cuestionarios, auto registros y observación conductual.

7.3.6. Monitoreo psicológico.

El monitoreo del estado emocional del paciente y del familiar se realizarán con la frecuencia que el caso lo amerite, la atención Psicológica se otorgará a solicitud de:

- Médico
- Paciente
- Por identificación de la necesidad por el propio psicólogo(a)
- Entidad

El psicólogo abordará:

- Resultados de la Valoración Psicológica
- Estrategias de Monitoreo Psicológico de paciente y/o familiar
- Pronóstico Psicológico

El psicólogo(a) no debe medicar a los pacientes, si se requiere deberá apoyarse en el médico pues todo paciente que se derive a otra instancia por motivo psicológico, deberá contar con una nota de remisión del caso, con lo anteriormente dicho los monitoreos se harán mensualmente y se irán disminuyendo ante la mejoría del paciente.

7.3.7. Seguimiento psicológico

Derivado de la terapia o la intervención en crisis se hará según recomendación médica o como fase final del proceso de consulta individual se realizara según criterio del psicólogo en una frecuencia igual o mayor a la mensual, siendo solo 3 sesiones las previstas para tal fin, dicho seguimiento se registrará en el anexo correspondiente y se adjunta a la Historia Clínica Del Paciente. De lo anterior se registrará un informe final.

7.3.8. Prevención

En esta etapa se implementan todas las medidas establecidas en el plan de intervención para el control del factor de riesgo y estarán dirigidas hacia:

a) Minimización del agente de riesgo

Implementación de metodologías para eliminar estos factores de riesgos (estresores), e igualmente hacer participes a los trabajadores y trabajadoras de manera que se comprometan en el cambio y faciliten la consecución de los objetivos propuestos por el programa de intervención en prevención de riesgos psicosociales.

b) Intervención Cognitiva Conductual

Terapia Cognitiva Conductual es un enfoque metodológico aplicado en la solución de problemas psicológicos humanos, dirigida a identificar y cambiar las ideas erróneas o pensamientos automáticos (aspectos Cognitivos – perceptuales) y las

conductas no deseadas, limitadas o condicionadas por la ansiedad o el temor (Aspectos Conductuales) que contribuyen a generar sntomas y circunstancias propicias para el desarrollo y mantenimiento de los trastornos.

8. INDICADORES

8.1. Indicadores De Gestión

Se tendrá como referencia los siguientes indicadores que evidenciaran los resultados del programa:

Tabla 9. Condiciones individuales

OBJETIVOS	PLAN	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	INDICADORES
DISEÑAR un plan de prevención e intervención frente a las DEMANDAS EMOCIONALES.	PROGRAMA 1 Desarrollo de habilidades para el control de la actividad laboral	Manejo del tiempo	Salud Ocupacional, ARL Colmena y Gerencia Fundación Sofia	*Documentación del programa. *Indicadores de capacitación
		Cierre de actividades		*# De colaboradores / # de personas que se quedan después de terminar la jornada laboral.
	PROGRAMA 2 Auto reconocimiento	Desarrollar programa de Trabajo en equipo	Salud Ocupacional, ARL Colmena y Gerencia Fundación Sofia	*Documentación del programa.
		Desarrollar programa de autoconfianza		*Documentación del programa.
	PROGRAMA 3 Consulta Individual	Desarrollo de consulta individual q permita identificar trastornos psicológicos en el trabajo	Salud Ocupacional, ARL Colmena y Gerencia Fundación Sofia	*Documentación del programa.
PROGRAMA 4 Programa de monitoreo y seguimiento psicológico	Diseño de programa q permita valoración psicológica y q permita atención específica.	Salud Ocupacional, ARL Colmena y Gerencia Fundación Sofia	*Documentación del programa.	
DISEÑAR un plan de prevención e intervención frente al factor de riesgo INFLUENCIA del TRABAJO SOBRE el ENTORNO.	PROGRAMA 5 Apoyo Social	Diseñar programa de desarrollo de habilidades interpersonales.	Salud Ocupacional, ARL Colmena y Gerencia Fundación Sofia	*Documentación del programa.
Diseñar un plan de prevención e intervención frente a DEMANDAS de CARGAS MENTALES.	PROGRAMA 6 Tensión Laboral	Diseñar programa de Técnicas de afrontamiento	Salud Ocupacional, ARL Colmena y Gerencia Fundación Sofia	*Documentación del programa.
Diseñar un plan de prevención frente a los factores que puedan ocasionar RIESGOS LATENTES.	PROGRAMA 7 Prevención	Diseñar un programa de prevención que permita la minimización de agentes de riesgo y la intervención cognitiva-conductual	Salud Ocupacional, ARL Colmena y Gerencia Fundación Sofia	*Documentación del programa.

9. BIBLIOGRAFÍA.

- Alvares F. Salud Ocupacional. La prevención de los riesgos ocupacionales y panorama de riesgos. 1° ed. Bogotá: ECOE Ediciones; 2007.
- Factores de riesgo psicosocial en el trabajo [Internet]. Psicología Online. [cited 2010 Dic 27]; Available from: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_1.shtml
- Marulanda IC. Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. 1° ed. Bogotá D.C. Colombia: Uniandes; 2007.
- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. Resolución 2646 Julio 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. Bogotá: El Ministerio; 2008.
- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: El Ministerio; 2007.
- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. Decreto 2566 de Julio de 2009, por la cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. Bogotá: El Ministerio; 2009.
- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional. Bogotá: El Ministerio; 2009.
- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: El Ministerio; 2010.
- Ministerio de Gobierno, República de Colombia. Decreto 1295 de Junio de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: El Ministerio; 1994.

- OMS, C. m. (1984). Informe Sobre Riesgos Psicosociales. Comité mixto OIT y OMS.
- Organización del trabajo, salud, y riesgos psicosociales, argumentos técnicos, el modelo de Demanda-Control y el modelo Esfuerzo-Recompensa [Internet]. slideshare. [cited 2011 Ene 21]; Available from: <http://www.slideshare.net/yuriwrg/riesgos-psicosociales-aspectos-tnicos-presentation>
- Presidencia de la República de Colombia. Decreto 917 de Mayo 1999, por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995. Bogotá: La Presidencia; 1999.
- Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ, Levi L. Factores psicosociales y de organización. Capítulo 34. En: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. 3° ed. España: Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 2001.
- Villalobos G. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. CiencTrab 2004; 6(14): 197-201.