

**PROPUESTA METODOLÓGICA ONLINE PARA LA INFORMACIÓN DEL RIESGO
PSICOSOCIAL AL TRABAJADOR**



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

**ALEXANDRA NUÑEZ MUÑOZ
ARNOLDO RUIZ MOSQUERA
NATALIA SANTACRUZ MUÑOZ**

MANIZALES, 2018

**PROPUESTA METODOLÓGICA ONLINE PARA LA INFORMACION DEL RIESGO
PSICOSOCIAL AL TRABAJADOR**



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

ALEXANDRA NUÑEZ MUÑOZ

ARNOLDO RUIZ MOSQUERA

NATALIA SANTACRUZ MUÑOZ

**Trabajo para optar el Titulo Especialización en Gerencia de la Seguridad y la Salud en el
Trabajo**

Asesora

GLORIA STELLA ARANGO

MANIZALES, NOVIEMBRE DE 2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. REFERENTE CONCEPTUAL	9
1.1 Planteamiento del Problema	9
<i>1.1.1 Pregunta Problema.....</i>	<i>14</i>
1.2 Justificación	14
1.3 Objetivos	16
<i>1.3.1 Objetivo General</i>	<i>16</i>
<i>1.3.2 Objetivos Específicos.....</i>	<i>16</i>
2. REFERENTE TEÓRICO	17
2.1 Marco Teórico	17
<i>2.1.1 Riesgo Psicosocial.....</i>	<i>19</i>
<i>2.1.2 Condiciones intralaborales.....</i>	<i>20</i>
<i>2.1.3 Condiciones extra laborales.</i>	<i>21</i>
<i>2.1.4 Condiciones individuales.</i>	<i>21</i>
<i>2.1.5 Estrés laboral.</i>	<i>22</i>
<i>2.1.6 Violencia laboral.....</i>	<i>23</i>
<i>2.1.7 Desgaste profesional.</i>	<i>25</i>
<i>2.1.8 Andragogía, como metodología pedagógica que permea la intervención desde lo psicosocial.....</i>	<i>26</i>
<i>2.1.9 Podcast.....</i>	<i>28</i>
2.2 Marco Conceptual.....	29
2.3 Marco Normativo.....	31

3. REFERENTE METODOLÓGICO	35
3.1 Población.....	35
3.2 Resultados.....	36
4. CONCLUSIONES	51
BIBLIOGRAFIA	52

Título: propuesta metodológica online para la información del riesgo psicosocial al trabajador
Autores: Ruiz Mosquera Arnoldo, Muñoz Santa María Natalia, Núñez Muñoz Alexandra
Asesora: Gloria Stella Arango Giraldo. Manizales, Caldas noviembre de 2018

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo desarrollar una estrategia desde la andrología a través de la metodología online (podcast) que permita informar al trabajador acerca del riesgo psicosocial. Este trabajo de intervención está dirigido y aplica a todas las empresas y entidades, también a las personas que laboran de manera independiente e informal, taxistas, vendedores ambulantes, empleados domésticos y todos aquellos interesados en escuchar información acerca de la prevención de los riesgos psicosociales

Palabras clave: prevención del Riesgo Psicosocial, Andragogia, Adulto, Podcast, Información, TIC.

INTRODUCCIÓN

La seguridad y la salud en el trabajo es responsabilidad de empleadores y trabajadores en general, por esto en toda empresa o entidad debe destacarse el bienestar físico, psíquico y social de las personas, de aquí la importancia de aprovechar espacios que faciliten la información con relación al riesgo psicosocial con el fin de promover la salud y prevenir las enfermedades, puesto que el bienestar individual permea el ambiente laboral y se traduce en satisfacción en el desarrollo de la labor lo cual ayuda en el alcance de las metas personales y colectivas puesto que el reconocimiento dado al trabajador a través del cuidado, motiva y provoca indefectiblemente sentido de afiliación a la organización.

En este sentido, el riesgo psicosocial se considera tema relevante y cada vez debe ser asumido con mayor interés y seriedad puesto que la interacción es tema propio del ser humano la cual persigue el ideal de desarrollarse de manera eficiente y eficaz dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo a nivel global. Esto impulsa a ampliar el espectro dando relevancia al trabajador como ser humano digno, libre el cual gracias a la evolución en términos del sistema de gestión; va más allá de una mirada mecánica y centrada en la producción.

En este sentido el presente trabajo tiene como enfoque desarrollar una estrategia que pone de relieve dos temas importantes como son el riesgo psicosocial abordado desde la andragogía y una metodología denominada podcast, como actividad creativa de fácil comprensión con la cual el trabajador puede mantener informado acerca del riesgo psicosocial y su prevención con lo cual podrá fomentar ambientes saludables contribuyendo al desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las empresas, buscando su bienestar como trabajador. Se enfatiza la horizontalidad, participación y flexibilidad como principios fundamentales de la andragogía en el aprendizaje del adulto, contando con los espacios de quietud o descanso del

trabajador dentro y fuera de su lugar de trabajo. La estrategia beneficiara no solo las empresas sino a la comunidad en general, las amas de casa, el gremio de los taxistas, comerciantes, vendedores ambulantes, tenderos y en general todas las personas interesadas en escuchar información acerca de la prevención del riesgo psicosocial.

1. REFERENTE CONCEPTUAL

1.1 Planteamiento del Problema

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud OIT/OMS (1984) define los factores psicosociales en el trabajo como,

(...) interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, 1984).

Podemos deducir entonces que, a mayor bienestar general, menor es el riesgo psicosocial que corre el trabajador frente a enfermedades físicas, psíquicas, agotamiento y bajo rendimiento laboral.

Es así que las empresas son responsables de propiciar todas las condiciones en torno al cumplimiento de la norma que dicta la comisión nacional de seguridad y salud en el trabajo en su tercera estrategia que habla de “Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales”.

Pese a lo anterior y yendo a la práctica, medir el riesgo psicosocial, no es tarea fácil, puesto que a pesar de la claridad existente acerca de los factores desencadenantes; posee un alto nivel de subjetividad y particularidad. La prevención del riesgo psicosocial es un tema trascendental en el SG SST, debido a esto; la Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades que exigen a todas las empresas realizar valoración anual del riesgo psicosocial determinando las patologías derivadas del estrés. “La salud es un valor que sumado a otros, condiciona un bienestar general” (Roccati Velásquez, 1996:400). La salud mental debe

primar sobre todos los intereses cuando de prevención se trata ya que la problemática en Colombia es amplia; por ejemplo se encuentran como causas más comunes la inseguridad en el puesto de trabajo y por ende el estrés que esto acarrea al sostener una carga laboral que supera los parámetros y horario establecidos por ley.

Así las cosas, toda empresa debe permitirse nuevas formas de visionar y prevenir el riesgo psicosocial con enfoque individual y análisis de la sociedad en cuestión y además de pretender comprender y predecir todo con respecto a la conducta humana, brindar nuevas herramientas que aporten para una mejor calidad de vida en los ámbitos intra laboral y extra laboral, de aquí surge la necesidad de desarrollar una estrategia de capacitación con finalidad preventiva desde la andragogía ya que cuando hablamos de trabajadores estamos hablando de adultos que pueden estar en diferentes etapas de la vida y por lo tanto, la forma como se capacita a estas personas es a través de una metodología acorde y que como disciplina se ocupe de la educación y el aprendizaje y la pedagogía para el adulto. Si tenemos en cuenta que las personas que ingresan a la vida laboral son adultos y muchos de ellos llevan varios años sin estudiar o no tienen interés en hacerlo es importante que se encuentren estrategias para que el aprendizaje logre el objetivo propuesto a través de la metodología online podcast la cual resultará beneficiosa para todas las empresas y directamente al trabajador como agente activo y clave en el éxito de las organizaciones, para lo cual es necesario entender que el adulto aprende de manera horizontal y flexible, con relación a esto; muchos profesionales y en general los encargados de capacitar no tienen en cuenta este aspecto porque lo desconocen y otras veces lo obvian, situación que interrumpe de alguna manera impidiendo al adulto asimilar, dejando el tema en una información somera que trae como resultado la poca o nula puesta en práctica.

De otra parte, el propósito de la empresa es prevenir para lo cual baja la información a través de los diferentes colaboradores sin embargo, el tiempo estipulado para esto es mínimo puesto que la producción no puede parar por mucho tiempo y en la mayoría de los casos, tampoco se pueden ausentar todos los trabajadores a la vez; evidenciando con esto la ausencia de participación, horizontalidad y flexibilidad para el trabajador porque se debe tener en cuenta que la capacitación es vital como herramienta que puede crear conciencia y por ende la reducción de incidentes y accidentes en el trabajo.

Alineados con este ejercicio de intervención el cual se relaciona con la estrategia metodológica online abordada desde la andragogía para informar al trabajador acerca de la prevención de los riesgos psicosociales, se lleva a cabo revisión literaria que da cuenta de los temas en mención y la importancia de la información con el fin de contribuir al bienestar del trabajador dentro y fuera de las empresas lo cual representa un avance en materia de promoción y prevención, en concordancia con la normatividad vigente a nivel mundial y la responsabilidad de los empleadores frente a la seguridad y la salud de sus empleados.

Con relación a lo anterior, Camacho Ramírez, Mayorga (2017) llevan a cabo un estudio en riesgos laborales psicosociales “Perspectiva organizacional, jurídica y social”. Este estudio concluye que a mayor motivación mejor será el clima organizacional ya que cada uno de los trabajadores se desenvolverá de acuerdo a su contexto, pensamiento, cultura y características personales promoviendo valores, respeto e igualdad frente a aquellos grupos que se encuentran precisamente en un mayor riesgo como las mujeres, los migrantes, las personas con discapacidad, los pertenecientes a la comunidad LGBTI y los mayores de cincuenta años.

De otra parte, Blakman Briones (2014) expone su tesis, “Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut

Andino” se definió factor psicosocial como el producto de una interacción entre el individuo, los factores internos de su trabajo y los factores externos del medio laboral, que en un momento dado puede exceder el límite de tolerancia psicológica del individuo y afectar su salud física, mental y social. En relación con el tema, Vallejo Romo (2016) muestra desde su perspectiva las “Características de los programas de capacitación andragógicos y los procesos de aprendizaje para la seguridad minera peruana”, el objetivo fue resaltar la importancia de usar el modelo andragógico para capacitar al adulto minero de manera efectiva.

Las conclusiones más relevantes hacen alusión a la importancia de ser congruentes con relación a la enseñanza – aprendizaje del adulto aprovechando la oportunidad de los Programas de Capacitación Andragógicos los cuales se relacionen directamente con un 89.33% en cuanto al proceso de aprendizaje para la seguridad minera peruana, de otra parte cuando el participante auto dirige el programa de capacitación andragógica, el proceso de aprendizaje acerca de la seguridad en la minería peruana corresponde a un 85.60%.

Igualmente, Caraballo Colmenares (2007) y su trabajo, “La andragogía en la educación superior”, narra las demandas de la actual sociedad denominada del conocimiento y de la información, los resultados arrojaron como tendencia que, los facilitadores no aplican los postulados andragógicos en su práctica docente (b) manejan criterios de autocracia, y (c) existe discrepancia entre la teoría y la práctica andragógica. Se concluye que los facilitadores no han internalizado los postulados andragógicos asumidos por la Institución de manera que puedan aplicar los mismos en el proceso de aprendizaje de los adultos.

El tercer tema relevante del presente trabajo está relacionado con los podcast para lo cual se consulta la obra “Aprendiendo en cualquier lugar: el podcast educativo pixel-bit” (Solano & Sánchez, 2010). En este artículo se analiza el podcast desde la perspectiva pedagógica y se

enfatisa en las posibilidades que ofrece para la creación de proyectos educativos, al poder difundir de manera periódica y sencilla por parte del docente y de los estudiantes organizando redes virtuales de intercambio de información que promuevan el proceso de enseñanza aprendizaje y por último se analiza las condiciones para el diseño pedagógico de archivos de audio y se definirán algunas de las actividades que se pueden realizar utilizando podcast.

Otra obra consultada referente al podcast se da en el ámbito de la Educación Superior, tanto docentes como estudiantes están siendo animados y llevados a la digitalización y por ende el uso de los dispositivos móviles como herramienta básica para la vida la cual va más allá del mero entretenimiento pasando a un nivel importante de enseñanza-aprendizaje, a pesar de que en la sociedad de hoy no se crea aun conciencia de la eficacia de la herramienta restándole valor al verla como un pasatiempo. Se propone entonces, la utilización del podcast en la gestión de tutorías de las asignaturas de las ciencias sociales. Toda innovación e incorporación de la tecnología a la educación requiere de mayor difusión, divulgación, compromiso e integración, e incluso manejar de mejor manera la tutoría concibiéndola como una actividad inherente a la enseñanza aprendizaje y no como una carga eminentemente académica.

Continuando con el tema Podcast, Naval Durán, Arbués Radigales (2017), a través de su trabajo ahonda en la potencialidad de los medios digitales para educar a las personas en sus múltiples dimensiones. Parte de la cultura participativa en el seno de la sociedad de la información, más ubicua y transparente tras el advenimiento de la Web 2.0. La sociedad digital abre nuevos espacios de comunicación, mediante recursos como el podcast. Se trata de un medio que ofrece audio bajo demanda a través de internet, pero también, un canal por el que las personas comparten contenidos y reflexiones. Al margen de sus funciones para el ocio, el podcast entraña una virtualidad educativa que puede aprovecharse en el ámbito escolar, así como

en la autoformación de los oyentes. En definitiva: un medio en la frontera entre comunicación y educación.

1.1.1 Pregunta Problema

¿Cuál es la estrategia metodológica para educación, capacitación, y aprendizaje de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores?

1.2 Justificación

En Colombia, se pone en marcha el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021 (PNSST) con el ánimo de dar un giro al sistema de riesgos laborales buscando la imparcialidad y la eficacia lo cual permea la motivación, el desempeño y la productividad del trabajador como lo establece la Ley 1562 de 2012.

Con relación a lo anterior, el PNSST 2013-2021 da relevancia a otro objetivo “2.4 Fortalecer a empleadores y trabajadores en el marco del sistema de seguridad y salud en el trabajo consolidando los sistemas de gestión a través del desarrollo de estrategias de capacitación para la efectiva participación de los trabajadores en actividades de seguridad y salud en el trabajo” ; dando relevancia al desarrollo de estrategias a la hora de capacitar buscando una participación efectiva de los trabajadores.

De acuerdo a esto, todas las empresas deben desarrollar las estrategias de capacitación acerca del riesgo psicosocial con una metodología de acuerdo con el contexto laboral y las necesidades actuales teniendo en cuenta que: La primera encuesta nacional de condiciones de salud y seguridad, (2007) señala que la exposición a factores de riesgo es bastante alta, esta es la situación percibida por los trabajadores, lo cual supera aun los riesgos ergonómicos ocupando los

dos primeros lugares; la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo presentando una prevalencia del 50% en varios sectores económicos en diferentes ciudades del país.

Lo anterior destaca a los agentes ergonómicos y los psicosociales como los más relacionados con los accidentes de trabajo, en la segunda encuesta sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicada en el año 2013, se dio un incremento del 43% con relación a la ansiedad y la depresión, año 2009 y 2012, esto indica que el ámbito psicosocial debe ser intervenido de todas las maneras que estén al alcance, sin embargo y pese a existir la normatividad para intervenir, controlar y evitar el riesgo psicosocial, las empresa no se han tomado la tarea totalmente en serio ya que desconocen, ignoran, obvian las situaciones a nivel psicosocial que los trabajadores viven en su día a día a nivel interno, social y familiar abocándolos por un lado a materializar el riesgo desencadenando patologías que llevan al estrés, ansiedad, depresión y hasta la muerte, esto sin nombrar las sanciones previstas en la Resolución 2646 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015.

A través de este trabajo se pretende ampliar la visión al informar vía online acerca de la prevención del riesgo psicosocial en los ámbitos intra laboral y extra laboral teniendo en cuenta la andragogía como metodología para abordar al adulto. Con relación a los podcast, Se considera estar abriendo brecha en términos de tecnología puesto que a pesar de llevar años en la web, es en este momento que se encuentran en auge siendo útil para el trabajador al poder descargarlo desde cualquier dispositivo en el momento que lo requiera y podrá escucharlo cuantas veces lo considere necesario, hoy se cuenta con este sistema el cual es una de las plataformas para el éxito a la hora de informar acerca de la prevención del riesgo psicosocial. Los factores de riesgo psicosocial no son tema nuevo sin embargo los medios para su información están en constante desarrollo. El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud

laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka, 2010; Naswall, Hellgren, Sverke, 2008).

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Desarrollar una estrategia desde la andragogía a través de la metodología online (podcast) que permita informar al trabajador acerca del riesgo psicosocial, año 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Planear el contenido del podcast
- Definir los temas de los riesgos psicosociales
- Determinar la metodología a utilizar en el podcast

2. REFERENTE TEÓRICO

2.1 Marco Teórico

A continuación, se muestra la representación gráfica del presente trabajo.

Los puntos concisos son los siguientes: factores de riesgo psicosocial, andragogía y podcast como estrategia andragógica.

Factores Psicosociales

“Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales 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”

Resolución 2646 de 2008

Villalobos (2010): “Condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral, del medio intra laboral, que bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos”, que producen los llamados riesgos psicosociales y citando un ejemplo está el estrés laboral, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, de comportamiento social, laboral y fisiológico.

Condiciones Intralaborales

“Aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de la Protección Social)

Condiciones Extra laborales

“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” (Ministerio de la Protección Social)

Fuente: factores de riesgo psicosocial y su relación con La calidad de vida laboral, confa/Chinchiná, Caldas
Fuente: Propia del estudio

Andragogía

Knowles 1970, Padre de la educación de adultos considera que la andragogía es el arte y la ciencia que ayuda a los adultos aprender. **Márquez 1998**, considera que es la disciplina educativa que trata de comprender al adulto desde todos los componentes humanos, como un ente psicológico, biológico y social. (Moreno Jiménez, B, & Baez León, C.) definen el riesgo psicosocial como formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

Andragogía y tecnología

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en la Praxis
Andragógica: www.slideshare.net/.../las-tecnologas-de-informacin-y-comunicacin-ti

PODCAST Un podcast es un archivo digital de audio que puede ser distribuido por Internet y que está vinculado a sistemas de sindicación RSS que permiten su revisión automática y periódica. El contenido del podcast es variado, pero normalmente incluye conversaciones entre distintas personas y música. Existen podcast sobre multitud de temas aunque su uso en contextos de enseñanza aún no está muy extendido, a pesar del desarrollo reciente de algunos proyectos acerca de cómo implementar el uso de esta herramienta con fines educativos (Solano & Sánchez, 2010).

2.1.1 *Riesgo Psicosocial.*

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a,

Las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo (OIT/OMS, 1984).

Por lo tanto, el riesgo psicosocial surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización (Gómez, Hernández y Méndez, 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible identificar dos componentes determinantes en el desarrollo de los riesgos psicosociales y son: los factores organizacionales y los factores laborales.

Los factores organizacionales se derivan según diferentes autores tales como Adalpe (2006) el cual menciona que para el desarrollo del mismo se deben tener en cuenta 15 dimensiones en torno al contexto de la organización, por otro lado, Carbonel y Rodríguez (2009), refieren que dichos factores son generados por los objetivos planteados dentro la empresa.

De este modo se mencionan algunos de los mismos que influyen en el desarrollo del ser humano dentro de la organización tales como: recursos humanos, política de seguridad y salud, responsabilidad y estrategias, así como también la participación, la productividad entre otras.

Según estudio realizado por Proaño (2012), los factores organizacionales influyen con mayor frecuencia en los trabajadores desencadenando estrés laboral, pero a su vez realizarse puede generar un ajuste para la estabilidad de las personas.

Por otra parte, se encuentran los factores laborales que se derivan de las condiciones brindadas por la empresa y que permitan generar una proyección al empleado en cuanto a su calidad en el mismo, remuneración adecuada, fortalecimiento de habilidades para obtener un mejor desempeño en las labores asignadas.

Así mismo, es importante resaltar que dentro de los factores psicosociales se pueden distinguir tres tipos de condiciones según lo postulado por el Ministerio de la Protección Social (2010) tales como: intralaborales, extralaborales e individuales, entendiéndose como generadores de riesgo en el entorno laboral, en el contexto externo a éste y las características de cada persona, respectivamente.

2.1.2 *Condiciones intralaborales*

Según el MPS (2010) “estas condiciones son aquellas que se enfatizan en las características del trabajo y organización y que influyen en la salud y bienestar del individuo” (p. 20), señalando cuatro dominios que hacen parte del componente: las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa.

Por otra parte, en el estudio desarrollado por Charpienter (2010), sobre Factores intra y extra laborales, propone que un mejoramiento de todas estas condiciones favorecerá la producción y la fuerza laboral del individuo.

1. Dominio Demandas del trabajo. Es todo aquello que compone la realización del trabajo a desempeñar, que pueden estar representadas por diversas dimensiones las cuales se relacionan con la cantidad de tareas, los tiempos, la carga mental y emocional, las exigencias que requiere el puesto de trabajo, el desempeño y las condiciones físicas necesarias para el mismo.

2. Control sobre el trabajo: se puede decir que es todo aquello que el contexto o ámbito laboral puede ofrecer al empleado para afianzar o fortalecer los procesos del mismo y de esta manera generar un cambio en el desarrollo laboral. Así como también con diferentes actividades y estrategias que permitan potencializar habilidades y adaptación a los cambios que se generen en la organización y finalmente capacitaciones para mitigar los riesgos.

3. Liderazgo: Este dominio se caracteriza por las relaciones interpersonales con todos los colaboradores dentro la organización, la buena comunicación con los distintos niveles jerárquicos, teniendo en cuenta los diferentes procesos manejados en la misma.

4. Dominio de recompensa: hace referencia a la manera de compensación que se retribuye al empleado por sus esfuerzos o actividades desarrolladas dentro de la organización, siendo estas generadoras de bienestar.

2.1.3 Condiciones extra laborales.

Son aquellos aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Además, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares e interpersonales, que pueden influir en la integridad y bienestar del ser humano.

2.1.4 Condiciones individuales.

Las condiciones individuales son aquellas particularidades inherentes de cada trabajador, en las cuales están inmersas las características socio-demográficas. En este sentido, De Frutos; González; Maillo, Peña & Riesco (2007) afirman que los factores o condiciones individuales obedecen a las características propias que afectan tanto al desarrollo de la tarea, a la percepción de sí mismo, estilos de afrontamiento, grado de satisfacción y bienestar en el individuo.

2.1.5 *Estrés laboral.*

El estrés es, posiblemente, uno de los factores de riesgo psicosocial que más ha aumentado en los últimos tiempos, debido a un método de trabajo cada vez más centrado en el individuo y en la relación con su entorno (Fernández, 2012).

El término estrés ha sido definido aproximadamente medio siglo por Selye (1956) ante la Organización Mundial de la Salud OMS, como la respuesta no especificada del organismo a cualquier demanda del exterior (Hernández, Soria & Silla, 2003).

Así mismo, Richard Lazarus, en su teoría define el estrés como un proceso sostenido en el tiempo, en donde de manera regular el individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con los que cuenta para hacer frente a dicha situación (Lazarus, 1999).

La Universidad Pontificia Javeriana en el subcentro de Seguridad Social y Riesgos profesionales, define el estrés como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe de enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante

las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que afecta el bienestar e incluso su salud (Díaz, 2011).

Según autores como Fernández (2012), existen factores estresores que son característicos del ámbito laboral y condiciones de trabajo en la organización, así como también Peiro (2001) consideró que los mismos se desencadenaban de las situaciones ambientales y personales.

Karasek, R. (1979) quien establece un modelo de estrés considera que las experiencias de estrés surgen cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de la misma (por falta de recursos) es baja.

Mamani (2007), consideran que el estrés está relacionado con el contenido de trabajo, el grado de responsabilidad, el conflicto y la ambigüedad de rol, los contactos sociales y el clima de la organización, la carga de trabajo, la necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional, los horarios irregulares, la violencia hacia el profesional, el ambiente físico en el que se realiza el trabajo, no tener oportunidad de exponer la quejas e inseguridad en el empleo.

En este sentido se puede decir que los factores estresores de acuerdo a diversos autores se pueden generar consecuencias a nivel fisiológico, psicológico, cambios en el desempeño en el puesto de trabajo, productividad entre otras, en cuanto a las condiciones y ambiente en el que se desenvuelva el individuo dentro de la organización.

Para Marulanda (2007) el estrés laboral es entendido como el desbalance percibido por el trabajador entre las condiciones psicosociales presentes en el contexto del trabajo y sus capacidades, características y expectativas individuales.

Igualmente, en la investigación realizada por Ocampo (2007), se encontró que el estrés trae consecuencias en la calidad de vida del individuo dentro de una organización, así como también insatisfacción laboral y ausentismo.

De este modo el estrés es un proceso que influye en varios aspectos del individuo tanto a nivel personal como profesional, interviniendo por ejemplo en la toma de decisiones.

2.1.6 Violencia laboral.

Para hablar de violencia laboral es necesario aclarar el desarrollo de las relaciones sociales como eje principal en el ámbito laboral, con lo anterior Katz & Kahn (1999), formulan que las relaciones sociales son fundamentales en el desarrollo integral de la persona, ya que gracias a

estos intercambios el individuo obtiene refuerzos sociales que favorecen la adaptación al contexto.

Es así que las relaciones sociales se van formando o construyendo según Teja (2013), mediante el reconocer y aceptar que el otro existe, es decir la aceptación del otro, prestar al otro una ayuda esporádica y espontánea, estructuración de vínculos de reciprocidad, Compartir actividades y/o recursos de manera sistemática, compartir objetivos, proyectos y/o recursos.

De este modo el papel de las relaciones sociales es muy importante ya que una organización gira entorno a la comunicación e interacción con otras personas para lograr los propósitos o metas establecidas dentro de la misma.

Es así que cuando se atente o afecte estas relaciones se convierte en violencia laboral definida por la OIT (2003) como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.

La OMS (Krug et al., 2002) la define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación.

Sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral son amplias y sus repercusiones sobre la salud del trabajador se extienden tanto a los aspectos físicos como a los mentales.

En el estudio realizado por Acevedo (2012), según los resultados obtenidos plantea que los tipos de violencia más frecuentes en los trabajadores durante el desarrollo de la labor son las agresiones verbales, intimidación, aislamiento entre otras, siendo más frecuentes en personal femenino.

2.1.7 *Desgaste profesional.*

Es un síndrome psicológico que implica una respuesta a una exposición prolongada a factores estresores interpersonales en el lugar de trabajo (Maslach & Jackson, 1986), además relacionado con el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal y profesional.

En la misma línea Shiron (1989) considera el burnout como un estado afectivo caracterizado por los sentimientos de haber agotado las energías físicas, emocionales y mentales. La propuesta se basa en el modelo de Hobfoll (1989) de Conservación de los Recursos, consistente en que las personas tienden a conservar, obtener y proteger los recursos que valoran. La propuesta del *Shirom-Melamed Burnout Measure* incluye la evaluación del agotamiento físico, emocional y cognitivo.

Teniendo en cuenta lo anterior el síndrome de desgaste profesional está determinado por las condiciones inadecuadas dentro de la organización que no proporcionan factores protectores al empleado.

Según estudio realizado por Rodríguez (2010), este síndrome puede causar problemas en cuanto a habilidades cognitivas superiores, coeficiente intelectual, inestabilidad emocional, depresión y angustia.

Finalmente, todo lo relacionado a factores de riesgo psicosocial requieren programas de tal formen que prevengan la incidencia de los mismos y de esa manera garantizar o minimizar enfermedades o accidentes para favorecer el desempeño del individuo.

2.1.8 *Andragogía, como metodología pedagógica que permea la intervención desde lo psicosocial.*

En SST la andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, Knowles (1913-1997) quien fuera el padre de la educación para adultos, define la andragogía como el arte y ciencia de ayudar al adulto aprender. Los factores más relevantes de esta disciplina son la horizontalidad, participación y flexibilidad, proceso en el cual participan de manera activa el adulto el andragogo y el entorno como componentes primordiales. La horizontalidad habla de la experiencia y La participación y flexibilidad se refiere a los lapsos de tiempo acorde a las aptitudes.

En relación a lo anterior Kapp (1833) pronunció por primer vez dicho termino, de otra parte; Eduar Linderman fue el primer norteamericano que introdujo el termino en dos libros de su autoría titulados claves del aprendizaje en el adulto; en los cuales argumenta que el adulto se motiva cuando tiene necesidades, además; su aprendizaje está centrado en la vida en su cotidianidad sintiendo la necesidad de auto dirigirse, por esto, la base de la andragogía se encuentra en las exigencias del adulto quien decide cuándo y que aprender lo cual lo lleva a exigir mucho a los encargados de las capacitaciones al interior de las empresas, puesto que cada cosa que interioriza la lleva de inmediato a la práctica a través de la interacción grupal puesto que es autónomo a la hora de retener información haciéndolo de manera sencilla y didáctica, lo cual es importante al abordar el tema de la prevención en riesgos psicosociales dentro y fuera de las empresas, riesgo que viene siendo intervenido por personas capacitadas en el área, por lo anterior; se necesita de estrategias y de procesos integrales teniendo en cuenta la andragogía al ser articulados con el ciclo PHVA. La seguridad y salud en el trabado debe convertirse en una andragogía que permita la educación del adulto en el campo de la prevención, la prevención del

riesgo psicosocial en las empresas, debe de ser algo sistémico y de un amplio impacto con una visión inter y tras disciplinaria como lo exponen Max –Neef-Manfred.

La andragogía se diferencia de la pedagogía porque se especializa en la educación del adulto y la pedagogía de la educación del niño. Con miras a poder reconocer las distintas implicaciones que tienen dichas problemáticas en los individuos, así como en los colectivos y la sociedad en general; de modo que se genere a manera de proceso una dinámica más beneficiosa entre las comunidades, en pro del bien común.

La metodología de la andragogía en la intervención psicosocial se remonta al trabajo comunitario o grupal que reconoce a esa comunidad o a ese grupo como sujetos de derecho. Cuando se trabaja con los grupos se utiliza una metodología participativa que ayuda a que todos los individuos se reconozcan y reconozcan al otro siendo ellos los principales fomentadores del desarrollo.

Por esto, el abordaje de la andragogía tiene como objetivo conocer y brindar pautas para llegar de forma sigilosa las anomalías presentadas en el entorno de trabajo. Las metodologías psicosociales cuentan desde el inicio de la participación, con la lectura o reconocimiento del contexto que intervienen y los pre saberes de cada participante, exigen de una postura conceptual y sistémica, que se reconozca a sí misma y por ende que reconozca al otro, la metodología busca que el gerente de seguridad y salud en el trabajo incorpore sus propios criterios pero que siempre se encuentre apoyado por alguien. Las nuevas formas de y los diversos cambios presentados en el sistema, educación que se viene desarrollando por competencias y se basa en el proyecto de Tuning de Europa. Ministerio de Educación Nacional. Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

También para que se vaya construyendo una forma de trabajo contextualizado a las necesidades culturales y sociales teniendo en cuenta la individualidad de cada trabajador al informar acerca del riesgo psicosocial de manera que facilite su bienestar y conveniencia.

Es por esto, que no se puede definir un abordaje psicosocial solo, sino como una metodología, una forma de hacer, de intervenir a una comunidad específica desde las maneras en que les afecta y cómo afrontan, una u otra problemática social que deja secuelas en sus miembros, de aquí el interés de aplicar la andragogía.

2.1.9 Podcast.

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) son el conjunto de tecnologías que facilitan al ser humano acceder a la comunicación de información bien sea texto, imagen o sonido. Hoy día una de las tecnologías que más público alcanza es el internet. Por tal razón y para efectos del presente trabajo se utilizan concretamente los archivos multimedia denominados podcast que son notas de voz que se pueden archivar de manera digital y así, todo trabajador y las personas en general, puede escuchar el tema desde internet o descargarlo directamente en su computador, *celular, tablet*, desde directorios o plataformas donde están alojados. Estas plataformas pueden ser *iTunes, wish, spotify, fan page* entre otras. Su distribución puede ser gratuita o no. Su contenido es variado; incluye conversaciones entre diferentes personas y música, aunque su uso en la enseñanza aún no está muy extendido, los podcast han aportado flexibilidad al permitir el acceso a la información sonora desde cualquier dispositivo fijo y móvil pero desde el punto de vista pedagógico y andragógico han revolucionado el panorama educativo al ser de libre acceso y promover la horizontalidad de la información y con la libertad de segmentar el público con intereses específicos si así se desea.

Lo anterior es clave como estrategia metodológica precisa y concisa para informar acerca de los riesgos psicosociales y su prevención al trabajador desde la comodidad de su casa, mientras se desplaza a los diferentes destinos y muy importante; gracias a la oportunidad de escuchar una y otra vez, los conceptos y conocimiento en general; se van afianzando permitiéndole pensar y consolidar la información para la posterior puesta en práctica de manera habitual, alternando el tiempo de trabajo y capacitación sin interrupción. Teniendo en cuenta los procesos Meta cognitivos, o sea la capacidad del adulto para evaluarse así mismo frente a su proceso de aprendizaje denominado hoy, proceso de aprender a aprender; asimilando nuevos conocimientos y técnicas de estudio (Venegas Ramos & Muñoz Méndez, 2014).

Activando el proceso de atención/concentración seleccionando un estímulo. La atención se define como “la capacidad de seleccionar la información sensorial y dirigir los procesos mentales” (Gallegos & Gorostegui, 1990). Lo anterior aplica a todos los seres humanos sin diferencia de edad puesto que voluntariamente se dirige la atención hacia el estímulo de interés, la atención selectiva exige voluntariamente un nivel alto de concentración, en esta medida se considera que el podcast es una estrategia adecuada para informar al adulto al potenciar su atención por la facilidad que existe para acceder a la información a través de un archivo web que tiene una duración entre cuatro y cinco minutos en este caso.

2.2 Marco Conceptual

Acoso laboral: actos perturbadores en el ámbito laboral como el acoso, la intimidación, la descalificación y otras acciones que ofenden a las personas (Skogstad, 1996).

Andragogía: Disciplina definida al mismo tiempo como una ciencia y como un arte; una ciencia que trata los aspectos históricos, filosóficos, sociológicos, psicológicos y organizacionales de la educación de adultos (Bernard, 1985).

Carga mental: Exceso de actividad en la cual implica los procesos cognitivos superiores para realizar una tarea o labor.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoactivas de las tareas que desempeña el trabajador en su labor o tarea dentro de la organización.

Carga de trabajo: Está relacionada con los factores resultantes de la carga emocional y mental.

Condiciones de trabajo: son aquellos aspectos intra laborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (Resolución 2046 de 2008).

Efectos en la salud: Condiciones que son manifestadas mediante síntomas asociadas a algún tipo de diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Éstas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Estrés laboral: proceso sostenido en el tiempo, en donde de manera regular el individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con los que cuenta para hacer frente a dicha situación (Lazarus, 1999).

Factor de riesgo: característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión (OMS, 2002).

Factores de riesgo psicosocial: las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador (OIT/OMS, 1984).

Factor protector psicosocial: Situaciones o condiciones que de acuerdo en el ambiente o entorno laboral influyen en el bienestar del trabajador.

Podcast: Es un archivo de audio alojado en Internet, generalmente su descarga es gratuita por medio de suscripción al canal de información (Álvarez, 2008).

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño.

Trabajo: Actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes, servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

2.3 Marco Normativo

En el mundo productivo la seguridad y salud en el trabajo del empleado se ha convertido en un enorme desafío para las organizaciones siendo una de los principales riesgo el sicosocial por la complejidad que se tiene para su intervención.

Es por ello que la normativa colombiana con respecto al tema del riesgo psicosocial ha venido avanzando a pasos agigantados.

En el recuadro se plantea un resumen detallado de las normas legales relacionadas con el riesgo psicosocial

Norma	Articulo	Concepto
La Resolución 1016 de 1989	Artículo 10	Referencia el diseño y ejecución de programas para prevenir y controlar las enfermedades que generen desordenes en el comportamiento

Factores de riesgo psicosocial		
La Constitución Política Colombiana (1991),	Artículo 25	La constitución se encarga de definir el trabajo como “un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del estado. Todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.
Ley 100 de 1993	Artículo 208	Se crea el Régimen de Seguridad Social Integra, el sistema ve la necesidad de adoptar políticas claras que contribuyan a la generación de un ambiente sano siendo su principal objetivo la atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional
Decreto 1281 de 1994		Reglamenta las actividades de alto riesgo, que pueden convertirse en riesgo psicosocial producto del estrés postraumático.
El Decreto Ley 1295 de 1994	Artículo 2.	Señala como objetivo del sistema general de Riesgos Profesionales “establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva donde predominan los diferentes riesgos

	especialmente el psicosocial.
Resolución 02358 junio de 1.998	Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental, establece como acciones a desarrollar la intervención de factores de riesgo generadores de alteraciones en la Salud Mental de la población colombiana
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, nunca viendo el acoso laboral solo desde lo físico sino desde las relaciones toxicas que enferman y no dejan avanzar,
El decreto 2566 de 2009	El objetivo de este decreto es el de adoptar o estandarizar una tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales en cuanto a los riesgos psicosociales que pueda generar el trabajador.
Resolución 2646 de 2008 La resolución 2646 de 2008	Tienen un objetivo claro: el de definir responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de

		las patologías causadas por el estrés todo bajo la aplicabilidad del ciclo PHVA
Decreto 1072 2015	Articulo 6	Donde estipula todo lo relacionado con los posibles riesgos a que se expone el empleado en cumplimiento de la labor.

3. REFERENTE METODOLÓGICO

3.1 Población

El presente trabajo de intervención está dirigido, y aplica a todas las empresas y/o entidades, aun a las que no tiene gremio, taxistas, empleados domésticos, vendedores ambulantes y todas aquellas interesadas en el tema.

Se diseñaron cinco podcast de prevención en riesgo psicosocial con la selección previa de los siguientes temas:

Nivel intra laboral,

1. Relaciones sociales y riesgo psicosocial
2. Relaciones sociales y clima laboral
3. Relaciones sociales como protector de la salud mental del trabajador nivel extra laboral
4. Manejo del dinero, porque el dinero puede ser un riesgo psicosocial.
5. Tips saludables para el manejo del dinero.

Cada podcast es una secuencia del tema central prevención del riesgo psicosocial, serán entre 4 y cinco minutos por cada archivo web, Tiempo que se considera óptimo para la información e internalización progresiva del contenido, de manera precisa ayudando a mantener la atención, puesto que hoy en día las personas quieren que la información que reciben sea rápida debido a sus múltiples tareas y por ende la falta de disposición a escuchar temas más extensos. El despliegue se hará a través de un fan page, al cual lleva como nombre “pscodigital” dicha palabra es también el cabezote inicial (saludo) y el cabezote out (despedida) de cada podcast.

Por lo anterior y para variedad, la información para los podcast fue seleccionada con la asesoría de un psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo y un locutor con amplio

conocimiento de comunicación web; lo cual aporta valor enriqueciendo a la comunidad de trabajadores al crear expectativas significativas, retroalimentación y desarrollo del pensamiento crítico. En este sentido se tendrá en cuenta el siguiente orden:

- Selección de la información
- Imagen de portada
- Equipo para podcast
- Grabación episodio podcast
- Edición
- Registro de dominio (en este caso será un fan page)
- Crear fan page y Subir podcast
- Compartir en fan page y redes sociales

3.2 Resultados

Podcast ámbito intra laboral

1. Guión.

Título:	Relaciones sociales y riesgo psicosocial
Duración	4:45
Transmisión	En línea
Metodología	Producción, informativo tipo entrevista
Dirección	Elvin Pava Duque (locutor)
Elaboración	Elvin Pava Duque y estudiantes posgrado gerencia de la seguridad y la salud en el trabajo
Al aire	Locutor 1: Elvin Pava Locutor 2: Alexandra Núñez (psicóloga)
Desarrollo	

Locutor: hola reciban un cordial saludo agradecemos su atención les habla Elvin Pava. El día de hoy vamos a presentar un tema muy importante el cual consiste en informar cómo influyen las relaciones sociales en el ámbito laboral y de esta manera se convierte en riesgo psicosocial a continuación les presento a la psicóloga Alexandra Núñez Muñoz quien les explicará mejor este tema.

Psicóloga: Muchísimas gracias por la invitación me complace mucho está con ustedes este tiempo.

Locutor: cuéntenos en primer lugar de qué se trata el riesgo psicosocial.

Psicóloga: según Gloria Villalobos los factores de riesgo psicosocial son una condición o condiciones propias del individuo del medio laboral y del entorno que bajo determinadas condiciones de intensidad y según el tiempo de exposición pueden producir efectos negativos en el trabajador, y por último el estrés ocupacional el cual puede producir desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social. Igualmente puede generar efectos negativos en la organización la calidad de productividad y finalmente en los grupos de personas generando fenómenos que se convierten Incluso en problemas de salud pública.

Locutor: teniendo en cuenta lo anterior Cómo se relaciona o cómo influyen las relaciones sociales.

Psicóloga: Según lo mencionado anteriormente las relaciones sociales son condiciones que tienen gran influencia en el desempeño de la labor o de cualquier tarea a realizar, también las interacciones con otras personas en el medio laboral son las que permiten el trabajo en equipo y el apoyo entre los compañeros todo lo anterior basándose siempre en el respeto, en el buen trato y la cooperación.

Locutor: Cómo se convierten las relaciones sociales en un riesgo psicosocial.

Psicóloga: las relaciones sociales se convierten en un riesgo psicosocial cuando de por medio de actos de violencia o agresiones como por ejemplo insultos, amenazas, acoso, ataques, entre otros. Por lo general un ámbito laboral en el que se genera conflicto poniendo en riesgo el bienestar de los empleados dentro de la organización es importante tener claro y presente que las relaciones sociales pueden desencadenar factores de riesgo que también afectan la salud de las personas precisamente de eso depende una sana convivencia.

Locutor: se puede decir que en el entorno laboral se debe manejar buenas relaciones con todos los colaboradores.

Psicóloga: precisamente de esto depende la sana convivencia y un buen clima laboral dentro de la Organización de esta manera podemos mitigar los riesgos en las personas dentro de su entorno laboral es importante que usted taxista amigo que va en el transporte de su empresa usted que va caminando por la calle tenga en cuenta este concepto importante que nos lo da el Ministerio de protección social a través de la resolución 2646 del 2008, hablando de los factores de riesgo psicosocial dice el ministerio que comprenden todos los aspectos intralaborales los extras laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas de usted como trabajador, los cuales en una interrelación dinámica mediante la percepción y la experiencia influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Locutor: en ese orden de ideas que tips nos da para mejorar las relaciones dentro de la empresa.

Psicóloga: Claro que sí, uno de los tips y es muy importante, podrían ustedes impulsar el compromiso social, pero que es eso de impulsar el compromiso social? animarse ustedes y animar a las personas a conocerse entre sí, a desarrollar sentido de pertenencia por la empresa,

también ustedes deben procurar la empatía o sea deben procurar entender a su compañero y no sólo entenderlo sino acompañarlo siendo resilientes esto es transformando su entorno con una actitud positiva.

Otro tips que ustedes pueden tomar es crear entornos físicos agradables, saben por qué? porque el ambiente también comunica un ambiente limpio, agradable y mejora las relaciones.

Locutor: bueno psicóloga le damos agradecimientos por sus aportes y colaboración brindada para abordar esta temática Recuerden que pueden escuchar la entrevista en línea las veces que sea necesario y las veces que sean pertinentes

Psicóloga: muchas gracias por la invitación estoy convencida que esta es una herramienta para que usted la ponga en práctica en su entorno laboral

Titulo	Relaciones sociales y clima laboral
--------	-------------------------------------

2. Guión técnico literario

Duración	4:45 minutos
Transmisión	En línea
Metodología	Radio novela
Dirección	Elvin pava duque,
Elaboración	Camila Giraldo Gómez (estudiante artes escénicas) Arnoldo Ruiz, Natalia Santa María, Alexandra Núñez. (estudiantes posgrado gerencia de la seguridad y la salud en el trabajo)
Al aire	Narrador: Elvin Pava Duque Actriz: Camila Giraldo Gómez Actor: Sebastián Granados Actriz: Rosa Emma

Desarrollo

Narrador: en la empresa está Alberto hablando con el jefe sobre la importancia de crear un área en talento humano. (Ruidos de teléfono, señora trayendo café.)

Alberto (trabajador 1): Jefe, tengo algo para decirle que puede interesarle hay un autor de apellido Chiavenato (1992), que habla sobre el clima organizacional interno en las empresas, es algo como la atmosfera psicológica que caracteriza a cada organización. El involucra ciertos aspectos que son muy propios de cada empresa como por ejemplo la tecnología las políticas, las metas operacionales, si...el sistema de valores los reglamentos internos; las actitudes, aja.. y en general las formas de comportamiento social.

Narrador: Dos trabajadores empezaron a discutir, insulto tras insulto. (Se escuchan gritos, se caen cosas, se escucha gente correr.) El jefe sale corriendo a ver lo que estaba pasando, mientras que Alberto observa la situación de lejos. El jefe regresa a la oficina.

Alberto: Si ve jefe, es necesario que se cree esa área, así peleas como esas se evitarían y se podría tener intervención sobre el riesgo psicosocial. A ja ...

Narrador: El jefe se muestra escéptico ante la situación planteada; los trabajadores deciden entrar en huelga por tal situación, es inaudito que un jefe no quiera que sus trabajadores estén en óptimas condiciones tanto emocionales como sociales (Se escuchan cantos, gritos, pitos). Comienza la revolución en esta empresa.

Alberto: (Habla por megáfono) Según Méndez (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (toma de decisiones relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, su percepción, su grado de participación y su actitud; determinando su compromiso, su satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. Con lo anterior es importante mencionar que el clima organizacional depende de las condiciones intra laborales, extra labores y las propias del individuo, para lograr que este sea favorable en el desempeño de las funciones de los trabajadores o por el contrario se convierta en un factor de riesgo para el desarrollo de las mismas. En este sentido se puede destacar que para que exista un buen clima laborar es necesario tener en cuenta ciertas dimensiones mencionadas por el autor Likert, siendo estas nuestro pliego de peticiones:

Andrés (trabajador 2): queridos compañeros este es nuestro pliego de peticiones.

Primero: Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.

Segundo: Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.

Tercero: Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.

Cuarto: Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetos de la organización.

Rosa Emma (trabajadora 3): **Quinto:** Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.

Sexto: Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.

Séptimo: Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

Octavo: Los objetos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación así como la formación deseada.

Narrador: Podemos concluir que para que haya un buen clima laboral se debe contar con buenas relaciones sociales dentro de la organización, buena comunicación y de esta manera generar o propiciar un ambiente laboral armónico para favorecer el desarrollo de las tareas o labores. Así el jefe decidió que la mejor manera que toda la empresa llevará una buena relación era crear el área de talento humano encargada de manejar estas situaciones.

3. Podcast ámbito intra laboral

Titulo	Las relaciones sociales como protector de la salud mental
Duración	4:09 minutos
Transmisión	En línea
Metodología	Tipo entrevista
Dirección	Locutor Elvin Pava Duque

Elaboración	Arnoldo Ruiz, Natalia Santa María, Alexandra Núñez. (Estudiantes posgrado), Elvin Pava Duque
Al aire	Locutor 1: Elvin Pava Duque Locutor 2: Alexandra Núñez Muñoz (psicóloga)

Desarrollo

Locutor 1: cordial bienvenida a este su espacio, con los mejores deseos que en cada uno de nosotros reine la paz la armonía y el amor como valores fundamentales en la convivencia pacífica. Se dirige a ustedes Elvin Pava Duque y la Psicóloga, Alexandra Núñez; quien se enfoca hoy en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Me siento complacido al presentar un tema tan fundamental en la relación del trabajador y el medio ambiente en el cual se desenvuelve como son las relaciones sociales como protector de la salud mental. Bienvenidos.

Locutor 2: Un saludo a todos, para usted que está en medio de sus actividades, en el receso, en su empresa o en la comodidad de su casa.

Locutor 1 Entremos en materia. (Se dirige a la psicóloga). En la actualidad se viene abordando el tema relacionado con. “Las relaciones sociales como protector de la salud mental

Locutor 1: Podría usted decirle a la audiencia cual es el objetivo de la OMS frente a las relaciones sociales y la salud mental.

Locutor 2 (Psicóloga) Claro que sí...este es un tema realmente importante. La OMS vela por el bienestar del trabajador, su objetivo es la Mejora continua, que el trabajador viva su vida con calidad y que desarrolle relaciones sociales adecuadas en el medio en el cual se desenvuelve.

Locutor 1: el ambiente laboral está cargado de determinantes que ponen en riesgo la salud y la vida productiva del trabajador, trayendo consigo relaciones en su comportamiento. ¿Cuáles son estos estos factores determinantes?

Locutor 2 (Psicóloga). Es verdad, existen muchos determinantes que pueden en algún momento poner en riesgo la salud del trabajador, estos determinantes se remiten a la parte biogenética, o sea, a la parte de la herencia generacional, también a los recursos psicológicos con los cuales cuenta cada individuo, esto aquí lo podríamos relacionar con la manera como resuelve los conflictos cada persona tiene también que ver con los hábitos de vida, esto de los hábitos de vida lo podemos relacionar su nivel de tolerancia frente a la frustración, también otro factor determinante son las relaciones de apoyo la familia, la educación el estilo de crianza aun la parte económica. Los recursos económicos con los que cuenta la persona.

Locutor 1: ¿Existe alguna ley que trate lo relacionado con la salud mental?

Locutor 2 (Psicóloga): claro que sí y me encanta esa pregunta, precisamente la ley 1616 de 2013 en el artículo 3o. define la salud mental Como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción con los demás y con el medio que lo rodea.

Locutor 1: Hay muchos autores que se destacan por las investigaciones realizadas a cerca de las relaciones sociales y su relación con la salud mental. Podría mencionar alguno de ellos.

Locutor 2: sí... Elvin precisamente hay una psicóloga a la cual admiramos mucho porque es colombiana y es de mucho renombre a nivel internacional ella es Gloria Villalobos cuenta con una especialización en gerencia de la salud ocupacional y egresada de un posdoctorado en la Universidad de Texas. Precisamente ella es la encargada de la Dirección de proyectos de investigación que aplica la intervención en los factores de riesgo psicosocial. En el 2012 también habló acerca de la atención a las condiciones psicosociales como un logro y a la vez lo mira como un desafío en Colombia, hay un punto importante que queremos recalcar para usted que nos escucha es que como lo dice la doctora Villalobos en el año 2012: “el estrés y la salud

en el trabajo son dos temas que van muy ligados” así que usted debe propender siempre procurar por tener salud en medio de su ambiente laboral, debe procurar en evitar el estrés, más adelante en un siguiente podcast estaremos informándoles más ampliamente de este tema.

Locutor 1: muchas gracias por sus aportes. Han sido de valiosa importancia para la realización de esta propuesta. A usted que nos escucha, muchas gracias por su atención, sabemos que este tema es de provecho para su vida en el ambiente de su trabajo.

4. Podcast ámbito extra laboral

Titulo:	Manejo del dinero como riesgo psicosocial extra laboral
Duración:	3:42
Transmisión	En línea
Metodología	Producción tipo entrevista
Dirección	Locutor Elvin Pava Duque
Elaboración	Estudiantes posgrado
Al aire	Locutor 1: Elvin Pava locutor 2: Alexandra Núñez (Psicóloga)
Desarrollo Podcast	

Locutor: acompañanos a vivir esta nueva propuesta metodológica Online para la información del riesgo psicosocial al trabajador manejo del dinero porque es un riesgo psicosocial extra laboral psicóloga Alexandra compartamos algunos aportes a la comunidad frente a este tema.

Psicóloga: Es cierto Elvin el manejo del dinero se puede convertir en un riesgo psicosocial. Para ampliar un poco más el concepto miremos lo que dice el instituto sindical de trabajo y ambiente y salud de España en 2002, considera que los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y sobre todo de su organización que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés, en ese orden de ideas es crucial ser un buen administrador.

Hablemos un poco de la falta de dinero, la falta de dinero es una de las causas de ansiedad y de muchos trastornos emocionales más, algunos elementos fundamentales alrededor de este tema y aquí surge una pregunta para ustedes que no se escuchan la preocupación por el dinero es una

constante en su vida? Dicha preocupación ha llegado a cambiar su estado de ánimo? pienso que la respuesta que usted tiene para esa pregunta es un sí. En ocasiones ha sido tema de discusión y aún de malestar dentro de las familias, por este motivo me gustaría contar que es eso de la ansiedad según Elizondo (2005), la ansiedad es una respuesta emocional que presenta el individuo al interpretar su entorno como amenazante o como peligroso, aunque en realidad no se puede valorar como tal, esta manera de reaccionar no adaptativa hace que la ansiedad se nociva y se presentan niveles excesivos y frecuentes.

Locutor: Podemos decir entonces que la falta de una buena administración del dinero puede llevar al individuo al caos económico lo cual se convierte en un riesgo psicosocial extra laboral.

Psicóloga: Así es el dinero es una necesidad primaria de ser humano y por lo tanto se debe aprender a administrar para evitar sentimientos de minusvalía o de ansiedad porque estos son desencadenantes de trastornos que pueden imposibilitar al trabajador en el desempeño de su rol extra e intra laboral.

Locutor: Cuáles son algunos de los aspectos básicos que el trabajador desde la perspectiva de la psicóloga Gloria Villalobos debe considerar.

Psicóloga: la doctora Villalobos argumenta que los factores psicosociales han cobrado especial importancia ya que el estudio del estrés y sus secuelas han demostrado el crecimiento de afecciones en la salud en la población y mayormente en la trabajadora. De aquí la importancia de estar atentos como trabajadores frente a cualquier amenaza interna o externa que pueda desencadenar estrés, porque si bien es cierto que existe vigilancia epidemiológica por parte de la empresa también es responsabilidad del trabajador procurar la estabilidad emocional, siendo congruente pensando diciendo y actuando alineado con sigo mismo y en pro del bienestar común

al tener en cuenta sus fortalezas y sus debilidades que a la vez la empresa tiene como tarea estar atenta a las condiciones de salud de todos los trabajadores.

Locutor: En conclusión, darle un manejo adecuado el dinero para la vida de manera integral evitando riesgos a nivel psicosocial.

5. Podcast ámbito extra laboral

Titulo:	Tips para el manejo del dinero (riesgo psicosocial extra laboral)
Duración:	Cinco minutos
Transmisión	En línea
Metodología	Producción tipo entrevista
Dirección	Locutor Elvin Pava Duque
Elaboración	Estudiantes posgrado
Al aire	Narrador: Elvin Pava Duque Actriz: Camila Giraldo Gómez (Guadalupe, la esposa) Actor: Juan Esteban Duque Pavas (Ulises el esposo) Actor: niño
Desarrollo Podcast	

Narrador: Eulises y su esposa Guadalupe en una discusión muy acalorada sobre los gastos excesivos.

Eulises: Lupe: Estoy harto del mal manejo que le das a mi dinero parece un parásito mi paciencia se agotó mañana no podré responder a las preguntas de riesgo psicosocial porque tengo unos niveles de estrés altísimos, anoche escuché la nota que envió la psicóloga acerca de la

prevención del estrés en la empresa, y estoy convencido que en la casa también debe haber reglas para manejar el dinero pero tú no colaboras Lupe solo sabes gastar en centros comerciales.

Hijo: Papi, pero si tu dijiste que este mes si ibas a sacar el dinero para comprarme la tablet.

Lupe: ¡ya tranquilo! no es para tanto mijo; mira que el niño está pidiendo solamente que le compre unos juguetitos regálame algo de dinero para salir con él.

Hija: Mami estoy de acuerdo con mi papi tú debes colaborarnos con el manejo del dinero. Como así que yo tengo horarios de salida y de entrada Pero tú no te pones reglas, mami no quiero que mi papá se enferme ¡me preocupa!.

Lupe: no como así, nada de eso yo tengo que comprarle los juguetes al niño, salir a bailar a comer con unas amigas...

Eulises: no! Es que definitivamente la doctora Villalobos si tiene toda la razón cuando habla del estrés y de todas consecuencias en salud y sobre todo en nosotros trabajadores y ahora viene Lupe con su cantaleta para que yo viva el mismo estrés en mi casa...

(Eulises Piensa) no que embarrada, voy a invitarla a comer esta noche para que hablemos de nuevo.

En el restaurante, Eulises: mira Lupe, la empresa hay unos métodos de mando con los cuales se influye para el bienestar de los trabajadores de igual manera en la casa debemos procurar ordenarnos para manejar el dinero y evitar el estrés. Quiero ser una buena influencia para mis hijos y darles tips para el futuro acerca del manejo del dinero. ¿Quieres ayudarme en esto amor?.

Lupe: mira mi amor, yo soy una mujer vanguardista posmoderna, que piensa diferente; pero está bien, lo haré. ¿Qué me sugieres? ¡Porque yo sí quiero que bajes esos niveles de estrés! y obviamente que puedas contestar tu batería de riesgo psicosocial, así contribuye a tu tranquilidad y evitaremos el estrés en el trabajo y en la casa.

Eulises: Gracias mi cielo, ahora escúchame atentamente algunos consejitos para el manejo del dinero: no se trata de cuánto ganamos sino de cómo lo administramos. Determina cuánto son tus gastos mensuales para así saber cuánto podemos ahorrar, enumera tus gastos en orden de importancia y determina cuáles son necesarios. Inmediatamente me paguen voy a dejar una pequeña parte para ahorrar y a la vez tú de tus ingresos podrías guardar un porcentaje y el resto disfrutarlo y recuerda el objetivo preciso que tenemos de pagar lo que debemos y comprar la moto así controlas tus impulsos y no gastar lo que no debes, de ahora en adelante vamos a pensar en ahorrar amor, y no gastar para evitar el estrés y la ansiedad.

Narrador: podemos concluir que hay éxito en el acuerdo, trabajar en equipo, ahorrar como proyecto de vida, ampliar el espectro acerca del manejo del dinero y su importancia en la prevención de riesgos psicosociales, es imperativo para la salud física emocional y económica de todas las personas.

4. CONCLUSIONES

En este trabajo se desarrolló una estrategia desde la andragogía a través de la metodología *online* (podcast) la cual permite informar al trabajador acerca del riesgo psicosocial, en el año 2018. Los temas de los podcast se planearon eligiendo contenido alineado a la prevención del riesgo psicosocial dirigido a las empresas y además, a todas las personas que no pertenecen a ningún gremio y que están interesadas en recibir información concisa de prevención del riesgo psicosocial.

El despliegue de esta propuesta se llevó a cabo a través de un fan page al cual se subieron los podcast, cuyos temas fueron direccionados a las relaciones sociales y riesgo psicosocial, relaciones sociales y clima laboral, relaciones sociales como protector de la salud mental del trabajador nivel extra laboral, manejo del dinero (porque el dinero puede ser un riesgo psicosocial) y tips saludables para el manejo del dinero.

Se determinó la metodología tipo entrevista y radio novela. El público se escogió de manera segmentada para la fan page y de manera libre y espontánea para compartir por las diversas redes sociales.

Se busca entonces, que a partir de la información, los trabajadores en el tiempo; internalicen, participen y lleven a la práctica diaria los conceptos escuchados.

Este trabajo de intervención además de informar acerca del riesgo psicosocial de una manera sencilla y didáctica usando podcast, se direccionó teniendo en cuenta la andraggia como modelo a la hora de abordar al adulto lo cual representa un valor agregado puesto que va más allá de las cuatro paredes de la empresa siendo flexible, horizontal y participativa cumpliendo con dicho modelo andragógico.

BIBLIOGRAFIA

- Acevedo D. Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), julio-diciembre, 2012, pp. 167-177. Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela.
- Alba, C., Cifuentes, G., Medellín, E. & Reina, L. (2000). *Análisis de validez y confiabilidad del cuestionario de factores de riesgo psicosocial de Villalobos*.
- Álvarez, F. (2006). *Salud Ocupacional* (Tesis no publicada). Universidad Católica de Colombia. Bogotá. Colombia: Editorial Ecoe.
- Báez C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid.
- Blakman Briones (2014). Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino.
- Bohlander G.; Snell Scott & Sherman A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. International Thomson Editores. Decimosegunda Ed. México.
- Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), pp.159-172. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Caraballo R. (2007). La andrología en la educación superior. *Investigación y Postgrado*, 22(2), pp. 187-206. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid: NTP 443 INSHT.
- Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: El Ministerio. 1996. 174 p. Documento sin publicar.

- Colombia. Ministerio de la Protección Social. (2009). *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.
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. *Resolución 2646 de 2008*.
- Colombia. Ministerio del Trabajo. *Plan Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021 (PNSST)*. Bogotá. 2014.
- De Frutos, J. A., González P, Maillo, A., Peña, J. I. & Riesco, M. (2007). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid*. Disponible en: <http://vufind.uniovi.es/Record/ir-ART0000199842/Details>
- Díaz, F. & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.
- EU-OSHA (2002); Houdmont y Leka (2010); Leka y Houdmont (2010); Näswall, Hellgren, Sverke (2008). *El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral*.
- Fagin, L. (1999). *Stress y desempleo* (Tesis de Grado). Cali: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiquiatría*, 7(21). 1987. Fernando Ramírez Álvarez Médico Especialista en Salud Ocupacional y en Ergonomía. Director de Medicina Laboral y del Trabajo ARP SURA. Disponible en: <http://www.slideshare.net/oscarreyesnova/iii-factores-deanálisis-ergonomico->
- Gómez, P.; Hernández, J. & Méndez, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), pp. 9-16. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>.
- Gómez, R. & Rodríguez, A. (2016). *Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias*.

- Lara Ruiz, A. *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial*. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid, febrero 2013.
- Martín, F. & Pérez, J. (1997). *Factores-psicosociales-protectores*.
- Moreno Jiménez, B. & Baez León, C. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Motta C. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista Vía Iuris*. ISSN 1909-5759.
- Naval Durán & Arbués Radigales (2017). Universidad de Navarra.
- Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud OIT/OMS (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra, Suiza.
- Pastor, M. (2017). La educación permanente en la seguridad y salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*;18(2):57-9.
- Patiño, Y. & Alvaran M. (2016). *Factores psicosociales intra laborales y extra laborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención*. (Propuesta de investigación para obtener el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano).
- Pernas, B., Román M., Olza, J. y Naredo, M. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT. La dignidad quebrada; Las raíces del acoso sexual en el trabajo; Fundación 1º de Mayo, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO; Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral. Editado por: UGT Aragón.
- Proaño F.E. (2012). *Factores organizacionales que generan estrés laboral en el personal operativo de un hotel de Quito* (Tesis). Quito (Ecuador). Universidad de las Américas.
- Roccati Velásquez (1996). *La protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos*. p.400

Rodríguez C. & Gómez Z. (2018). Calidad andragógica en un curso de capacitación de seguridad en el trabajo basado en tecnología. *Revista de Educación y Desarrollo*, 44. Enero-marzo.

Sánchez Charpentier, O. Factores intra y extralaborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Enfermería Actual en Costa Rica*, n. 17, octubre-marzo, 2009, pp. 1-9 Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Solano Fernández, I.M.; Sánchez Vera, M.M. El podcast educativo pixel-bit. *Revista de medios y educación*, n. 36, enero, 2010, pp. 125-139. Universidad de Sevilla, España.

Toro F.; Londoño, M.E.; Sanín, A. & Valencia M. (2010). Factores Psicosociales y de Organización. Organización Internacional del trabajo. En: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales.

Vallejo Romo (2016). *Características de los programas de capacitación andragógicos y los procesos de aprendizaje para la seguridad minera peruana*.

Villalobos Fajardo, G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo* (Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud). Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana Cuba.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

CIBERGRAFÍA

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

https://www.ugpp.gov.co/doc_view/261-decreto-2090-de-2003

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%202358%20DE%201998.pdf

<https://fup.edu.co/wp-content/uploads/2016/03/acoso-laboral-ley-1010-2006-camara-comercio-medellin.pdf>

<http://www.oiss.org/estrategia/DECRETO-2566-DE-2009-sobre-Tabla.html>

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

<https://decreto1072.com/libro-2-regimen-reglamentario-sector-trabajo/parte-2-reglamentaciones/titulo-4-riesgos-laborales/capitulo-6-sistema-de-gestion-de-la-se>

<https://agustingrau.com/las-causas-de-la-ansiedad/>

<http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/89/183>