

**Factores de riesgo psicosocial en Colombia del 2009 al 2017.**

Alejandro Hernández Giraldo

Mónica Juliet Vélez Giraldo

John Andrés Ossa Castaño

Trabajo de grado para optar al título de Psicólogos

Asesor

Andrés Leonardo Gómez Zona

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Psicología

El Carmen de Viboral

2020

## Tabla de contenido

	Pág.
Resumen	3
Introducción	4
Planteamiento del problema	6
Justificación	9
Marco teórico	12
Pregunta de investigación	24
Objetivo general	25
Objetivos específicos	25
Metodología	26
Variables de inclusión	27
Variables de exclusión	28
Impacto y resultados esperados	29
Riesgo psicosocial según variables organizacionales	29
Principales riesgos psicosociales en los trabajadores colombianos	33
Riesgos psicosociales por sector productivo de la economía	35
Consideraciones éticas	41
Funciones de los estudiantes	42
Discusión	43
Conclusiones	48
Referencias Bibliográficas	49

## **Resumen**

En el contexto colombiano, los factores de riesgos psicosociales han sido poco explorados dentro del contexto organizacional, por dicha razón en el año 2008, el ministerio de protección social dio a conocer la resolución 2646, la cual establece las condiciones adecuadas e inapropiadas, para los colaboradores dentro de las organizaciones. En cuanto a los factores psicosociales se pueden definir como las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, donde se comprenden aspectos intralaborales, aspectos extralaborales, y condiciones intrínsecas del trabajador. Debido al poco reconocimiento que se ha presentado en el país respecto a los factores de riesgo psicosocial, surge la iniciativa de indagar sobre el estado actual de la producción teórica respecto a este tema, por ello se ha hecho una revisión documental en diferentes bases de datos, con el fin de describir las condiciones de riesgo psicosocial en colaboradores colombianos, desde el año 2009 hasta el 2017, encontrando principalmente que el factor doble presencia, es un factor de riesgo que se presenta de manera frecuente en las mujeres trabajadoras de Colombia.

Palabras Clave: Riesgo psicosocial, Factores de riesgo, Factores psicosociales, Burnout, Resolución 2646

## **Introducción**

La tecnificación y modernización de los procesos productivos en las organizaciones, aunado al fenómeno de la globalización, la competencia directa de los mercados y los ritmos de vida acelerados, conllevan a una mayor exigencia, en la necesidad de maximizar la capacidad de producción, acontecimiento que impulsa a que una organización haga parte del mercado competitivo, y por ende los colaboradores de dicha organización. En este sentido, los colaboradores entran a competir en el mundo laboral, a través del cumplimiento de condiciones y estándares de producción establecidos dentro de la organización, que encajen con un perfil social, productivo y laboral, estas condiciones de búsqueda, acceso y mantenimiento dentro de la organización, pueden generar efectos en el bienestar físico, psicológico y social de los colaboradores, lo que a su vez podrían afectar, los estándares de calidad y producción.

La Organización Mundial del Trabajo (O.I.T), se pronuncia con respecto a las condiciones laborales y las exigencias que supone un mercado competitivo, y nota en ello la necesidad de alertar, tanto a la organización como a sus colaboradores sobre los riesgos existentes a nivel individual, social y laboral, por lo que prioriza la protección de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores, en la ejecución de acciones que permitan modernizar su sistema normativo (O.I.T 2002). Colombia, optando por esta misma línea de alerta y protección de los derechos fundamentales para los trabajadores, determina la Resolución 2646 del 2008 (Ministerio de Protección Social) con el fin de contrarrestar los efectos negativos del riesgo que supone el mercado competitivo; resaltando la responsabilidad que tiene la organización, en el momento de evaluar las condiciones de riesgo psicosocial.

Pensar y construir estrategias direccionadas a la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en la organización, implica el cumplimiento, el fortalecimiento y la protección de los derechos laborales; la presente investigación aborda, la forma en la que las organizaciones colombianas, han desarrollado o implementado a partir de la expedición de la resolución 2646 de 2008 las exigencias y condiciones necesarias para velar por los derechos de los trabajadores colombianos, para ello, se comprende un periodo de tiempo desde 2009 al 2017, a través de la recopilación de información, y el análisis documental, en la consulta de fuentes de información como lo son: Dialnet, EBSCO, Science Direct y ProQuest que permiten el acercamiento y desarrollo del objeto de estudio, en el contexto colombiano.

## **Planteamiento del problema**

Los factores psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, donde se comprenden aspectos intralaborales, aspectos extralaborales, y condiciones intrínsecas del trabajador. La relación dinámica de estos aspectos, influye sobre la salud y el desempeño de los colaboradores, la exposición a condiciones individuales intrínsecas o extrínsecas, pueden generar al colaborador cuadros de estrés, ansiedad, baja motivación entre otros, que en la mayoría de casos son nocivos para la salud. Generalmente los colaboradores, deben valerse de sus conocimientos, habilidades y competencias, que son las que finalmente les permiten acceder a una remuneración económica, destinada al sostenimiento propio y el de sus familias.

Estas demandas extralaborales, a las que se exponen los colaboradores, generan presiones, que de igual manera, influyen en el rendimiento y desempeño, de las funciones laborales, que pueden llegar a convertirse en un factor de riesgo psicosocial. Se estima que por año se presentan 160 millones de casos nuevos de enfermedades laborales, incluyendo las enfermedades mentales, situación que afecta tanto a colaboradores, como a la organización, debido al impacto negativo en la productividad y el funcionamiento de las empresas, que conlleva a déficits para las organizaciones; en los gobiernos de países europeos por ejemplo, el ausentismo laboral y otras situaciones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial, los han llevado a perder alrededor de 20.000 millones de euros (EU-OSHA, 2009).

Los factores de riesgo psicosocial, inciden de manera perjudicial en la salud mental y física de la población trabajadora, los riesgos son cada vez mayores y las consecuencias de los mismos

se demuestran en la reducción de la calidad de vida del trabajador y el efecto negativo en sus condiciones de salud y bienestar, asimismo en los costos insostenibles que implican para el Sistema General de Seguridad Social de Salud y para la productividad laboral misma, la perdurabilidad empresarial, la competitividad y el sostenimiento de las organizaciones (Ministerio de la Protección Social, 2004). Estudios realizados en Colombia, han encontrado que los factores de riesgo psicosocial, influyen en el surgimiento de trastornos psicológicos, conllevando a la necesidad de crear programas que resulten más efectivos para mitigar el efecto de dichos factores en el territorio colombiano, el cual ha sido afectado por el conflicto interno, la crisis económicas y la carencia o inestabilidad de recursos en salud, vivienda y educación (Agudelo, Arango, Escobar, Gómez, Herrón, Hurtado, Juárez, Lemos, Londoño, López, Marín, Muñiz, Ochoa, Palacio, Pinilla, Restrepo, Rojas, Toro, Uribe, Villa y Villegas, 2010). En este sentido se hace necesario reducir los efectos perjudiciales y la vulnerabilidad a las enfermedades a través de acciones que prevén y protejan la salud y el bienestar de los colaboradores, balanceando los desajustes generados por los factores de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones, es por ello que la intervención debe estar orientada a aspectos de tipo psicosocial, que comprendan los diferentes ámbitos en los cuales se desenvuelve el colaborador. (Ministerio de Protección Social, 2008).

Se hace necesario por tanto, la revisión detallada de bibliografía con respecto a factores de riesgos psicosociales, entre 2009 al 2017, periodo que acontece tras la Resolución 2646 del 2008 mediante la cual se indica, la obligatoriedad en la aplicación de la batería de riesgos psicosociales para todas las organizaciones colombianas. Esto se plantea a partir de la hipótesis,

donde podría suponerse si, “posterior a la Resolución 2646 del 2008, se incrementó la producción literaria e investigativa en Colombia sobre los factores de riesgo psicosocial”.

Este estudio pretende generar nuevo conocimiento, que contribuya significativamente a las futuras investigaciones, relacionadas con el tema propuesto y al enriquecimiento del campo de psicología organizacional, a través de la recopilación de información que permita entender y atender a la pregunta ¿Cómo se ha presentado el riesgo psicosocial, en el contexto colombiano entre 2009 y 2017?, con respecto a cómo ha sido el proceso de reglamentación, aplicación y suministro de las normativas establecidas por la O.I.T dentro de las organizaciones en contexto colombiano, en pro de sus colaboradores.

## **Justificación**

Desde la era de la industrialización, se han creado reglamentos y códigos, que brindan a los trabajadores, las directrices sobre cómo deben realizar las labores, de manera organizada y segura, en la intención de prevenir accidentes, aun así, es hasta ahora, donde se toma conciencia, de la importancia de velar por la salud y el bienestar mental de los colaboradores. Los colaboradores, posee cada vez, más riesgos de salud mental que se reflejan en la disminución de la calidad de vida y el aumento de costos insostenibles para el sistema general de seguridad social de salud y para la productividad misma de las empresas.

De esta manera, resulta de gran importancia el diseño e implementación de modelos que permitan el desarrollo integral, y el bienestar psicológico de los colaboradores, a través de la reducción de factores estresantes en las personas, teniendo claro, que al intervenir al colaborador, se interviene a su red de apoyo (familiar, social, entre otros). Desde el enfoque de bienestar psicológico, el entorno laboral saludable es fundamental, no solo para obtener la salud de los trabajadores, sino también para hacer una contribución positiva a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo mismo y en la calidad de vida (OMS, OPS; 2000).

La organización internacional del trabajo OIT (2006) invita a que las organizaciones reflexionen sobre las lesiones, enfermedades y los costos generados por causa de los accidentes laborales y por ello, recomienda garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, con el propósito de incrementar la productividad y el bienestar en los trabajadores, a su vez propone que los factores de riesgo, referentes a la salud mental suelen provocar efectos a corto plazo,

como cambios del estado de ánimo y del afecto, del tipo de sentimientos, de placer o entusiasmo o un estado de ánimo depresivo, que por lo general va acompañado de cambios relacionados con el comportamiento como inquietud o evitación respecto a la resolución de problemas; cuando uno o más de estos factores estresantes se mantienen activos, las respuestas a corto plazo pueden originar modificaciones más estables y menos reversibles de la salud mental, como el agotamiento, las psicosis o un trastorno depresivo mayor.

En el contexto colombiano, existe una normatividad, encaminada a la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, la resolución 2646 del 2008 que establece, define, identifica, evalúa, previene, interviene y monitorea los factores psicosociales (individuales, intralaborales y extralaborales); y determina, si así fuere, el origen de patologías producto del estrés laboral, dicha resolución debe ser de obligatorio cumplimiento e implementación, por parte del gremio contratante de las organizaciones del país, teniendo presente lo anterior se hace necesario indagar hacer de qué son; qué importancia y relevancia tienen los factores de riesgo psicosociales y cómo y qué se debe hacer para prevenir las sintomatologías, efectos o consecuencias asociadas a ellos.

Se resalta, que el presente estudio, se realiza en el marco de la culminación del ciclo de formación académica, en el área de psicología, por lo que permite el desarrollo de habilidades, la adquisición de nuevos conocimientos que aportan a la profesión, en especial al área de la psicología organizacional, a manera de reflexión, cabe mencionar que las investigaciones en dicho campo suelen ser escasas en el contexto colombiano, por lo que la investigación arrojará datos importantes para identificar factores influyentes en dificultades que se presentan dentro de

las organizaciones, los cuales puedan ser intervenidos de una manera más focalizada y eficaz en otras instancias.

Se espera que los resultados corroboren la existencia de un nivel más elevado de estrés en el área operativa que se deba posiblemente a las demandas problemáticas de las compañías vinculadas a la organización, a las cuales los operarios deben responder de manera eficiente, siguiendo los lineamientos de tiempo establecidos por la empresa. Con la pretensión de que las bases teóricas generadas, puedan servir a futuras investigaciones e intervenciones en este contexto y por ende generar alertas a las organizaciones sobre la importancia que puede tener una evaluación de los factores psicosociales oportuna y con ello se puedan implementar mejores ambientes laborales para sus empleados y que a su vez incrementen sus niveles de productividad y eficiencia.

## Marco teórico

En la Resolución 2646 de 2008, capítulo I, se establecen y clarifican los siguientes conceptos necesarios a la hora de abordar el tema de factores de riesgo psicosocial, y que facilitarán posteriormente aprehender acerca de las diferentes cuestiones con respecto al tema investigativo, en tanto se muestran las unidades y códigos de análisis básicos, de las que parte la búsqueda inicial de los factores de riesgo psicosocial en Colombia.

- a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- e) protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- f) Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- g) Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

- h) Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- i) Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- j) Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- k) Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- l) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- m) Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- n) Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- ñ) Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

o) Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

p) Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. (Ministerio de Protección social, 2013)

Si bien estos conceptos son básicos y necesarios para la posterior comprensión del objeto de investigación, se señala la importancia de las posturas teóricas y metodológicas que permiten abordar y desarrollar el tema a cabalidad, cabe aclarar que en general los conceptos se desarrollan con base en el Ministerio de Salud y la Protección Social, la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el modelo de demanda-control de Robert Karasek, conceptualizaciones que se irán abarcando simultáneamente dentro de la presente investigación.

En Colombia, el Ministerio de Protección Social (2008), define los factores psicosociales como aquellos aspectos intralaborales o dentro de la organización, extralaborales o fuera de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales en una interrelación dinámica, a través de percepciones y experiencias, cuentan con la capacidad de influir en la salud y el desempeño de las personas; estas condiciones (intralaborales, extralaborales o individuales) se convierten en el insumo y eje para la evaluación y valoración tanto objetiva, como subjetiva en los trabajadores, que pueden encontrarse en riesgo psicosocial, utilizando para ello instrumentos, que en efecto poseen validez y veracidad dentro del contexto, en este caso colombiano (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Para Explicar y abordar las dimensiones intralaborales, el Ministerio de protección, establece cuatro dominios a considerar A). Demandas del trabajo: se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, cuantitativas, de carga mental, emocionales, etc. B). Control sobre el trabajo: es la posibilidad que el trabajo le da al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diferentes aspectos que intervienen en su realización, como: claridad del rol, capacitación, etc. C). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: son los tipos particulares de relaciones sociales que se establecen entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores. D). Recompensa: es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, como: la financiera, de estima, etc. (Ministerio de la Protección Social, 2010), por su parte, las condiciones extralaborales, son las que refieren a aspectos familiares, sociales y económicos del trabajador, incluidos aspectos de vivienda que influyen en el bienestar y salud del individuo.

En una misma línea, la O.I.T, junto con la OMS, definen los factores psicosociales por una parte como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización 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, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Comité Mixto O.I.T-O.M.S, 1984), los factores psicosociales comprenden por lo tanto, las situaciones que se presentan en el espacio de trabajo y también las características físicas, familiares, sociales y culturales del colaborador, que pueden preexistir y trascender a dicho espacio en el cual, siempre están presentes ambos aspectos los intralaborales como los extralaborales, y que a su vez influyen en la percepción de calidad y bienestar, a nivel salud. Carmen Villalobos por su parte expresa:

Los factores psicosociales pueden pensarse como la “(...) condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral, y fisiológico. (...) implica comprender la probabilidad que éstos tienen de causar efectos negativos en la salud de los individuos, mediante las respuestas de estrés.” (Villalobos 1997 Citado en Villalobos, 2004: 199).

Roozeboom, Houtman y van den Bossche (2008) al tratar el tema de los factores psicosociales de estrés y de los riesgos psicosociales, distinguen dos tipos de indicadores: 1. Los Indicadores de Exposición y 2. Los Indicadores de Consecuencias, los primeros corresponden a todos aquellos elementos que activan una o varias respuestas y acciones en los trabajadores, entre ellos están la sobrecarga, el ritmo de trabajo o la autonomía sobre el mismo, y los segundos indican problemas de salud, y como su nombre lo indica las consecuencias que pueden presentarse en el trabajador tras la exposición, como por ejemplo los trastornos músculo-esqueléticos, el absentismo o la disminución de la productividad.

Por su parte el modelo de Robert Karasek demanda- control en cierta similitud a los indicadores de exposición y consecuencia plantea que la Tensión Mental en el trabajo y sus consecuencias físicas y psicológicas resultan de la interacción entre las Demandas del trabajo y el Control que se ejerza sobre esta, las Demandas de trabajo se definen, desde este modelo como

una sobrecarga mental, restricciones organizacionales para realizar las tareas, o demandas conflictivas; mientras que el Control sobre el trabajo hace referencia a la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias competencias y capacidades (Karasek 1979). Las altas Demandas actúan como estresores elicitando reacciones de estrés, en este sentido los efectos de la Tensión mental más adversos para la salud se presentan en situaciones de alta demanda y bajo control. Esta combinación de características del trabajo es lo que en el modelo se denomina “trabajo altamente estresante”. Dicha escala de Demandas del trabajo contiene principalmente medidas de sobrecarga, lo que se ajusta a las características de una sociedad industrial donde la sobrecarga es el estresor más relevante (Mikkelsen, Ógaard, Landsbergis 2005).

La Organización Mundial de la Salud, expresa “Los trabajadores se exponen colectivamente a las influencias psicosociales del mundo laboral y que cuando la influencia de un factor psicosocial es intensa, es menor la importancia de la variabilidad individual.” (Kalimo, El-Batawi, Cooper, 1988, citados por Bermann, 1995), expresión en la que se puede inferir, que a pesar, de reconocer las características individuales que pueden preexistir al trabajador en el marco de su situación de trabajo, son las condiciones de trabajo las que predominan y causan las alteraciones de salud en los colaboradores. La OMS, expone que en los diferentes ámbitos y acciones organizacionales, así como la función del colaborador, deben evaluarse los factores y variables presentes que pueden conducir a un riesgo psicosocial y por consecuencia ocasionar, alteraciones en la salud del colaborador.

Según la O.I.T los factores de riesgo psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos

psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés” (O.I.T. citado en ACHS, 2019). Las organizaciones debe por lo tanto, evaluar las condiciones de riesgo psicosocial que tienen sus empleados y de contribuir a la construcción de estrategias direccionadas al bienestar de los mismos, la responsabilidad de mitigar los efectos que pueden generarse como consecuencia inherente a las labores realizadas dentro de la organización. Por lo que es necesario, abordar el tema desde una valoración, estudio e intervención del trabajador orientada hacia una visión humana e integral desde las organizaciones abarcando sus tres contextos: el individual, el intralaboral y el extralaboral.

Por lo anterior, la OMS (2010) en su documento Modelo de Organizaciones Saludables, y con respecto al entorno psicosocial menciona que los riesgos psicosociales, pueden acontecer desde los diferentes aspectos, entre ellos: la organización del trabajo, la cultura organizacional, los estilos de liderazgo, la aplicación y protección inconsistente de los derechos básicos de los trabajadores, problemas en la rotación de los turnos, ausencia de apoyo social y temor a perder el empleo, entre otros, específicamente en las siguientes acciones y situaciones:

- 1.** En cuanto a la Organización del trabajo: Se pueden presentar inconvenientes con lo referente a las demandas laborales, aprietos en el tiempo, toma de decisiones, esfuerzo y recompensa, carga en el trabajo, apoyo de los superiores, claridad y diseño de la actividad, capacitación y poca comunicación (OMS, 2010, p.96).

- 2.** Con referente a la Cultura organizacional: Puede verse afectada por la carencia de normatividad o prácticas relacionadas con la dignidad o el respeto a todos los trabajadores;

acoso y bullying, discriminación, intolerancia, religión, falta de apoyo a estilos de vida saludables (OMS, 2010, p.96).

**3.** Desde los Estilos de control y mando: Se puede presentar, ausencia de retroalimentación constructiva, de negociación, de comunicación bilateral y de un estilo de dirección respetuoso (OMS, 2010, p.96).

**4.** En las implicaciones, que conlleva la aplicación y protección de los derechos básicos de los trabajadores: En la cual, se puede presentar inconsistencias en la normatividad sobre estándares contractuales de empleo, incapacidad por maternidad, prácticas de contratación, horarios laborales, descansos, vacaciones (OMS, 2010, p.96).

**5.** Y en otros campos que generan inconvenientes en la rotación de turnos, ausencia de apoyo para obtener el balance trabajo-familia, carencia de conciencia y de competencia en el afrontamiento de los problemas referentes a la salud/enfermedad mental y temor a la pérdida del empleo, debido a las fusiones, reestructuraciones laborales, nuevas adquisiciones, o al mercado laboral (OMS, 2010, p.96).

Para Villalobos (2004), existen tres elementos que dan origen a los factores de riesgo, los cuales son:

**a). Condiciones internas de trabajo**, definidas como “el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud del trabajador y su conducta. En este sentido incluyen tanto los aspectos de la tarea, como las condiciones del ambiente físico en que se desarrolla, las condiciones de la estructura, las políticas organizacionales y las relaciones que se suceden en el escenario del trabajo”.

**b). Individuo**, orientado a un conjunto de componentes de tipo social, psicológico y biológico.

**c). Condiciones externas al trabajo**, “conjunto de elementos que conforman el entorno familiar, socioeconómico, político y estatal que rodea al individuo y a la organización”

En el marco de la salud y la seguridad en el trabajo, se hace necesario abordar las diferentes posturas teóricas, las formas de aplicación y ejecución desde la legislación y la organización, de los factores de riesgo psicosocial en Colombia entre el 2009 y el 2017 las cuales dan pie a la presente investigación, teniendo presente, que desde la O.I.T – O.M.S se establece como principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo (OIT, 2016, p. 2). En el año 2012 El Ministerio de trabajo expide la Resolución 652, por la cual define la conformación, período y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Esta resolución se dicta como una medida preventiva frente al acoso laboral, brindando protección a los trabajadores contra los riesgos laborales que afectan su salud en los sitios de trabajo. Así como también, instituir la responsabilidad que les confiere a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, dichas medidas están contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 2008.

En el mismo año (2012) El Congreso de la República de Colombia, en la Ley 1562 del 11 de Julio, modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, en el que se amplía el concepto y la definición del régimen, aumenta la cobertura, concreta un mayor control a los factores de riesgos en el ámbito laboral, regula la noción de accidente de trabajo, enfermedad laboral y define el

Ingreso Base de Liquidación, para el reconocimiento de prestaciones económicas, entre otros aspectos. Además propone como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el mismo entorno, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores.

Es importante mencionar que los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, están orientados a 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 que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. La Ley 100 del decreto de 2012, se orienta hacia un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Además, es necesario tener en cuenta que el empleador, debe realizar de manera obligatoria la afiliación de su empleado a una entidad promotora de Salud, la cual puede ser elegida por el trabajador.

Asimismo los referentes teóricos han posibilitado la implementación e intervención en materia de derechos laborales, en este caso el modelo de Robert Karasek, el cual fue empleado por la O.M.S y la O.I.T bajo la Ley 2646 de 2008, para evaluar las capacidades del sujeto frente a la demanda de las organizaciones. Este modelo se distingue de otros modelos de estrés laboral por su simplicidad y por el alcance que ha tenido en investigación y predicciones en relación con dos tipos diferentes de resultados: problemas de salud y comportamientos, para esto Robert Karasek, incorpora tres conceptos esenciales para el modelo:

**1. Demandas psicológicas:** Son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea.

**2. Control:** Se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, sino del no tener la capacidad de control para resolverlas. El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: a) La autonomía, como la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades y b) El desarrollo de habilidades que hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades; aprendizaje, creatividad, trabajo variado. Según Karasek se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.

**3. Apoyo social:** El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. Tiene dos componentes: relación emocional que el trabajo comporta y soporte instrumental.

Tanto el apoyo social como el control son factores que suelen verse muy influidos por los cambios en la organización del trabajo. Por lo general las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales afectan conjuntamente a ambas dimensiones

(Apoyo social y control); esta base da paso a la ampliación del modelo, dado el componente apoyo social, apareciendo el modelo de Demanda – Control y Apoyo Social; Jhonson y Hall (1988) y Karasek y Theorell (1990), dentro de esta perspectiva, la dimensión de apoyo social cumple la función moduladora, de tal forma que un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye el efecto del estrés, mientras un nivel bajo lo aumenta. Cuando existe y es adecuado puede amortiguar parte del potencial del estresor generado por la combinación de las altas demandas o exigencias y el bajo control, en el cual se pudiese concluir que el apoyo social, es una estrategia para mitigar y prevenir las alteraciones de salud de los trabajadores.

**Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de la protección social de Colombia.** Con base en lo ya mencionado y en las definiciones presentadas por Carmen Villalobos, se ha visto la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la cual está conformada por siete instrumentos, que permiten la recolección de información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). Adicionalmente la batería incluye la última versión del Cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010), los instrumentos que conforman dicha batería son:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas.

g. Guía para grupos focales.

h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial, aunque no incluye cuestionarios para la evaluación, sí permite en sus anexos, algunas orientaciones técnicas que pueden ser de utilidad para quienes evalúan las características personales. Su alcance, es evaluar los factores de riesgo psicosocial, entendidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (ministerio de protección social, 2008); la aplicación de la batería permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles:

1. Sin riesgo o riesgo despreciable
2. Riesgo bajo
3. Riesgo medio
4. Riesgo alto
5. Riesgo muy alto

De igual manera, permite establecer la presencia o ausencia de riesgo psicosocial intra y extra laboral (Ministerio de la Protección Social, 2010).

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son las condiciones de riesgo psicosocial de los trabajadores en Colombia, según revisión documental de los años 2009 a 2017?

## **Objetivo general**

Describir las condiciones de riesgo psicosocial en colaboradores colombianos entre el 2009 y 2017, mediante análisis de información documental en bases de datos.

## **Objetivos específicos**

- Describir las condiciones de riesgo psicosocial según variables organizacionales como la vinculación laboral, sexo y edad.
- Conocer los **principales** riesgos psicosociales en los trabajadores colombianos.
- Identificar los riesgos psicosociales por sector productivo de la economía.

## **Metodología**

El propósito de la presente revisión, es la de describir los temas contemplados en nuestro país, con respecto a los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, determinando la correspondencia entre la amplitud temática y la conceptual que la misma legislación nacional e internacional indican; asimismo, resulta relevante para la comunidad de investigadores del país con énfasis en el área laboral u organizacional contar con una visión amplia de cuáles han sido los principales hallazgos para poder apuntar a temáticas aún no contempladas. La metodología empleada es la revisión documental, que se define según el psicólogo colombiano Pablo Páramo (2011, citado en Ayala, Barón y López, 2015) como:

Es un estudio metódico, sistemático y ordenado con objetivos bien definidos, de datos, documentos escritos, fuentes de información impresas, contenidos y referencias bibliográficas, los cuales una vez recopilados, contextualizados, clasificados, categorizados y analizados, sirven de base para la comprensión del problema, la definición o redefinición de nuevos hechos o situaciones problemáticas, la elaboración de hipótesis o la orientación de nuevas fuentes de investigación en la construcción de conocimiento.

La revisión documental, fue una metodología adecuada para abordar el objeto de estudio, comprendiendo la evaluación de riesgos psicosociales como objeto de estudio, que se convierte en un tema con repercusión en la actualidad, que compete al ámbito legislativo y laboral principalmente, y el cual requiere de investigación. La revisión documental, fue una forma de obtener información clara, que permitió develar un panorama laboral en el contexto colombiano, a través del análisis profundo y detallado de categorías, unidades de análisis, que permitieron

desarrollar la investigación, por medio de la revisión documental, se estableció el estado del arte de la investigación y se generó una base sólida al investigador para aclarar todas las posibles dudas que se iban generando durante el proceso, al precisar cuestionamientos a problemas poco explorados, que sirven de insumo para posteriores estudios de índole experimental entre otros.

La revisión de artículos y documentos de investigación, se hizo posible a través de la consulta en bases de datos, como: SciELO, Redalyc, Dialnet, EBSCO, ScienceDirect, PubMed y ProQuest, y las palabras claves empleadas para la búsqueda fueron las siguientes : “Factores Psicosociales / Psychosocial Factors”, “Estrés Laboral / Job Stress” y “Factores extralaborales /Non-labor factors”. De igual manera, se usó como AD, Colombia, para ubicar únicamente investigaciones y trabajos llevados a cabo en el país; además, se contemplaron únicamente publicaciones desde el año 2009 al 2017.

Se usó una rejilla para la revisión, que contemplaba los siguientes aspectos: palabra clave, base de datos, autor(es), año, título, revista de publicación, objetivos, variables esenciales contempladas, tipo de estudio, aspectos metodológicos relevantes y principales hallazgos y conclusiones. La técnica antes descrita se conoce como ficha bibliográfica, la cual permite la organización y jerarquización de la información.

### **Variables de inclusión**

- Artículos en idiomas español, inglés y portugués.
- Artículos pertenecientes al contexto Colombiano.
- Artículos contemplados en el período del 2009 al 2017

### **Variables de exclusión**

Artículos relacionados con trastornos, dada su gravedad y su poca frecuencia, se considera que no es pertinente incluirlos dentro del estudio.

Para efectos de la investigación se concretó que los referentes teóricos influyentes en la información recolectada, según el análisis de la información fue: O.M.S, la cual se menciona en el 8% de la información, la O.I.T. la cual se referencia en un 8% de la información y la ley 100, la cual es mencionada en el 4% de la información adquirida para este proyecto. Se encontró que en Colombia, los modelos teóricos empleados con mayor frecuencia son: el modelo demanda control de Robert Karasek, el cual lo podemos encontrar en el 47% de la información revisada; el modelo para la evaluación del riesgo psicosocial de Carmen Villalobos, el cual se evidencia en un 15% de la información.

## **Impacto y resultados esperados**

A continuación se exponen los hallazgos en materia de riesgo psicosocial, en relación a las variables organizacionales, en las que se habla de los principales factores de riesgo psicosocial en Colombia y los sectores productivos de cada uno de los objetivos planteados, abarcando en cada uno de los casos los factores a explorar. Inicialmente se exponen las condiciones de riesgo laboral según las variables organizacionales laborales, se presenta una tabla con hallazgos de algunos autores sobre riesgos psicosociales en diversos sectores y variables que tienen incidencia, como el factor familiar y social.

### **Riesgo psicosocial según variables organizacionales**

La aparición de factores de riesgo psicosocial, a causa de las dinámicas internas de la organización, se suele contribuir con relativa frecuencia, en este sentido algunos autores han descrito las condiciones de riesgo psicosocial en cuanto a variables organizacionales, más representativas en Colombia. La tabla 1 (V1), condensa y describe los hallazgos concernientes a los factores de Riesgo Psicosocial en el alcance del objetivo propuesto inicialmente, en el que se identifican y describen los principales factores de Riesgo psicosocial en Colombia, de acuerdo a cada uno de los autores y con relación a variables organizacionales.

*Nota: en el punto VI, se hace necesario revisar la tabla 1 que se encuentra en la página 26, que trata sobre las variables de riesgo psicosocial.*

	Villegas y Santa María	Sánchez	Moncada et.al	Ulrich	Amar y Berdugo
Relaciones socio-familiares	Los sujetos casados presentan mayor estabilidad laboral, ya que los solteros emplean el trabajo como fuente de vida social, lo que aumenta las posibilidades de quemarse en el trabajo				La violencia intrafamiliar repercute en la capacidad laboral, generando ausentismo, discriminación y rechazo.
Constructo doble presencia		Las mujeres trabajadoras, asumen una doble jornada laboral, lo que las lleva a presentar mayores niveles de fatiga laboral y estrés.	Consideran al constructo doble presencia como un factor de riesgo, ya que genera exigencias simultáneas en el ámbito laboral y doméstico.	El constructo doble presencia, relacionado con otros factores psicosociales extralaborales, pueden desencadenar en estrés.	

**Tabla 1** Variables de riesgo psicosocial

**Relaciones socio- familiares.** El estado civil, y la violencia intrafamiliar, afectan notablemente el rendimiento de los colaboradores dentro de la organización siendo éstos, factores de riesgo psicosocial. Villegas y Santamaría (1999) con respecto al estado civil, encontraron que sujetos casados suelen tener un estilo de vida más estable y una perspectiva de vida mejor que la de los solteros, ya que los sujetos solteros podrían tender a usar el trabajo como fuente de vida social, lo que llevaría al sujeto a implicarse excesivamente con las personas del ámbito laboral, presentando mayor riesgo de quemarse en el trabajo, lo que genera altos niveles de estrés, y ocasionan la presencia de otros aspectos o síntomas psicosociales en este tipo de colaboradores.

Por otra parte la violencia intrafamiliar es un problema social, que afecta a muchas personas en Colombia, generando la intervención por parte del Estado; cabe resaltar que dicha situación repercute en la sociedad y en los costos públicos afectando el ámbito laboral, ya que se genera discriminación, ausencia y rechazo hacia las personas víctimas o victimarios de la violencia intrafamiliar, reduciendo con ello la capacidad laboral de quienes están inmersos en dicha problemática. Las empresas parecen hacer frente a dicha situación en la intención de reducir los costos sociales y económicos, que conlleva la violencia intrafamiliar, por lo que brindan alternativas a nivel preventivo, que pudiesen de cierta manera, proporcionar un mayor bienestar en el ámbito laboral y en el espectro familiar (Amar & Berdugo, 2012).

Los factores de riesgo psicosocial socio- familiares no solo se reflejan en el estado civil y la violencia intrafamiliar, pues se ha llegado a considerar que la vinculación laboral influye de manera notable en factores de riesgo psicosocial, se ha observado por ejemplo, que las variables de predominancia de la contratación a término indefinido, disminuye la posibilidad de presentar riesgos psicosociales asociados a la inestabilidad laboral, como puede acontecer en otros sectores de la economía (Blanch, Flórez, Garrido, Pedrozo y Uribe, 2011).

**Constructo doble presencia.** El constructo doble presencia, es considerado un factor de riesgo psicosocial y se refiere a las exigencias sincrónicas y simultáneas del ámbito laboral y el ámbito doméstico familiar. El ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta, de acuerdo con los horarios o días laborables incompatibles con actividades de la vida personal, familiar y social (Moncada, Llorens, Navarro & Kristensen, 2005). Este concepto es análogo a lo que se ha denominado en el ámbito de la gestión humana, el conflicto trabajo-familia y que ha sido investigado en el contexto colombiano, siendo designado como desempeño de múltiples roles (Ulrich, 1997).

La doble presencia como constructo, está caracterizada por dos componentes o dimensiones psicosociales, que son: la carga de tareas domésticas y la preocupación por las tareas domésticas. Esto relacionado con otros factores psicosociales extralaborales, puede tener repercusiones en el estado de salud de los trabajadores, desencadenando síntomas de estrés como lo es en el caso del género femenino. Para Sánchez (2010) la mayor parte de la población pertenece al género femenino, por ello, es importante mencionar que las mujeres trabajadoras asumen una doble jornada laboral, entendida como el proceso de salir de su hogar, para unirse a la fuerza laboral y mejorar sus condiciones de vida y las de su familia, lo cual implica que, a pesar de su ánimo por abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio, no puedan desligarse de sus labores domésticas. Teniendo en cuenta estos datos, es muy probable que se generan niveles elevados de fatiga laboral y estrés en las mujeres trabajadoras.

En cuanto al nivel educativo o profesional, se ha observado una predominancia de técnicos y profesionales, con escasa y casi nula proporción de personas con posgrado, aspecto que puede ser importante para el desarrollo del talento humano, y que se ha venido reconociendo por los directivos, ya que el 26.5% de la población trabajadora se encuentra adelantando estudios, aunque bien esto puede representar calidad y ventajas para la organización, puede generar para el colaborador un desgaste a nivel físico y mental, según sean las condiciones laborales.

## **Principales riesgos psicosociales en los trabajadores colombianos**

Según la Resolución 2646 de 2008, los factores de riesgo psicosocial se clasifican en extralaborales e intralaborales, los primeros relacionados a la dinámica personal, familiar o social de los colaboradores por fuera del horario laboral, en este sentido, el sedentarismo se asocia y puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial, contribuyendo a la aparición de enfermedades coronarias, incrementando las incapacidades y disminuyendo la productividad y el rendimiento (Vieco, Caraballo y Abello; 2016), esto puede deberse, a que el tiempo del que disponen los colaboradores es limitado, por lo tanto no lo pueden emplear en actividades de recreación y esparcimiento, las cuales son necesarias para el bienestar emocional de los colaboradores (Arenas y Andrade, 2016; Astorquiza, Castillo y Gómez, 2018; Beleño, Echavarría, Lasprilla, Romero y Ucros, 2016).

En esta misma línea puede considerarse y pensarse la condición de la mayoría de mujeres trabajadoras que asumen una doble jornada laboral, entendiendo esto como el salir de su hogar para unirse a la fuerza laboral y mejorar sus condiciones de vida y las de su familia, lo que implica que a pesar de su ánimo por abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio, no pueden desligarse o distanciarse de las labores domésticas, siendo probable que se generen niveles elevados de fatiga laboral y estrés. (Op cit.; 2016.), aunado a lo anterior, están los aspectos materiales o estructurales que deben considerarse, en tanto afectan de manera notable el rendimiento y la salud de los colaboradores, en este caso la vivienda, que bajo condiciones de precariedad, puede afectar el descanso y el bienestar de los colaboradores, lo que se refleja en el desempeño laboral (Benavides, 2015).

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial clasificados como intralaborales que aparecen principalmente dentro organizaciones, se deben las sobrecargas laborales, las malas gestiones por parte de los líderes, la ausencia de programas relacionados con salud ocupacional, las altas exigencias laborales, las extensas jornadas a las que se encuentran sometidos y la inexistencia de pausas durante la jornada de trabajo (Alvis, Castillo, Romero, Santana y Valeta, 2011; Andrade y Arenas, 2013; Arenas, Charria y Sarsosa, 2014; Beleño y Urenos, 2014; Beleño, Echeverría, Lasprilla, Romero, Ucros, 2016; Osorio, 2011; Parra y Porras 2018). Las probabilidades de que se genere estrés en los colaboradores aumentan cuando: se ven sometidos a jornadas laborales superiores a cuarenta y ocho horas por semana, no se dispone de una adecuada compensación laboral o se tiene miedo de perder el empleo, esto en muchos casos puede conllevar, a que se brinde una peor atención por parte de los colaboradores hacia los clientes de las diferentes entidades (Barahona, Janny, Kewy y

Sarsosa, 2009; Felknor, Rondón, Vargas, Villalobos, 2013; Gutiérrez, Pando, Silva, Tuesca, 2014; Sanín 2010). En conclusión, Colombia abordan los factores de riesgo psicosocial desde la resolución 2648 del año 2008 donde se pone en consideración las actividades que se llevan a cabo por los colaboradores dentro y fuera de la organización así como, las estrategias o respuestas que brindan u ofrecen las organizaciones en el ámbito laboral, que afectan directamente la salud y el bienestar de los colaboradores.

Se tiene preferencia por el género masculino frente a ciertos cargos, ya que esto está relacionado de manera positiva con factores como la comunicación, la resolución de conflictos,

los valores éticos, el compromiso, la confianza, el respeto y la tolerancia (Barbosa, Contreras, Juárez, Mejía y Uribe, 2009).

### **Riesgos psicosociales por sector productivo de la economía**

Para el presente estudio, se ha identificado tres sectores de la economía, (salud, educativo y minero) donde se involucran los factores de riesgo psicosocial.

	<b>Sector salud</b>	<b>Sector educativo</b>	<b>Sector minero</b>
<b>Uso de los recursos</b>	Se debe realizar un uso razonable y eficiente de los recursos	Se debe realizar un uso razonable y eficiente de los recursos	
<b>Fatiga en el trabajo</b>	El no tener descansos durante las jornadas laborales, tiene consecuencias negativas para el personal de enfermería	La sobrecarga de trabajo y multiplicidad de tareas, es un gran problema que genera fatiga en los empleados	El ambiente físico determina la productividad, la eficiencia, la precisión, la fatiga o el malestar de los empleados
<b>Incentivos dentro del trabajo</b>	Se presenta una pérdida del sentido de pertenencia por la institución tras la diferencia de contratación que existe entre profesionales a tiempo indefinido y de planta	El bajo reconocimiento profesional y la interrelación con los maestros, puede conllevar a que se genere estrés	El área de talento humano en este sector, no se centra en la persona, sino en el manejo de las condiciones ambientales
<b>Relaciones interpersonales</b>	Tener largas jornadas afecta el clima laboral y el	Una mala relación con los alumnos o padres de familia, puede	Entre mayor es el número de personas que se tiene a cargo, hay mayor

	tipo de atención que se brinda al público	generar un incremento en los niveles de estrés de los maestros	probabilidad de presentar factores de riesgo psicolaboral
--	---	--	---

**Tabla 2.** *Sectores productivos de la economía.*

**Sector salud.** Uribe y Martínez (2013) afirman, que el trabajo en las instituciones de salud, se caracteriza por la alta demanda emocional y extensas jornadas laborales, que provocan síntomas de tensión, fatiga y agotamiento, lo que posteriormente se convierte en factor de riesgo psicosocial; como bien se sabe, la salud es un área de trabajo que trata con seres humanos de allí, la responsabilidad tanto del personal como de la entidad al hacerse cargo de vidas humanas, llegando en determinados casos a enfrentar el sufrimiento, la incertidumbre e inclusive la muerte. Dichas características conllevan a la presencia de riesgos asociados al estrés, que se supone de la percepción que se tiene, de la demanda del entorno laboral, que en algunos de los casos puede superar las capacidades de afrontamiento.

Las extensas jornadas laborales, pueden afectar el área familiar de los colaboradores, interfiriendo en las relaciones interpersonales, y generando dificultades para organizar y dividir el tiempo entre lo cotidiano (extralaboral) y lo profesional (intralaboral), a su vez dichas jornadas en ocasiones, impiden que el profesional pueda descansar adecuadamente. En un estudio realizado con profesionales del área sanitaria, se encontró que la falta de descanso durante las jornadas laborales, así como, el cumplimiento de los diferentes turnos, que cuentan con características de frecuencia, duración y calidad, generan consecuencias negativas para la salud del personal de enfermería, afectando el clima laboral y la atención que se brinda por parte de los profesionales a los usuarios que asisten a las entidades de salud (Gil-Monte, Silla & González 1994; Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1995 y Gil-Monte & Silla, 1997).

Para Londoño (2015) el esfuerzo físico, puede provocar desgaste al profesional de la salud, quien debido a la exigencia en términos de activación o estimulación mental, necesaria para realizar la tarea, sumado a esto, la imposición de plazos y/o de un ritmo acelerado de trabajo, contribuye a la aparición de factores de riesgo psicosociales que conducen al desarrollo de enfermedades o accidentes, de lo cual también es responsable el poco control de las instituciones

y de los profesionales. Durante la formación y la práctica profesional, se presenta un periodo de sensibilización, dado que en los primeros años de carrera, el profesional es vulnerable de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiendo que las recompensas no son las esperadas en ninguno de los ámbitos (personal, profesional, económico). Como dato de interés, se ha encontrado que gran parte de la población en dicho ámbito es masculina, las estadísticas de médicos generales egresados en Colombia en 2006 presentan una mayor proporción de mujeres, lo cual se deba, a tendencias de los últimos años donde se evidencia una feminización de la profesión médica.

Al iniciar el periodo práctico o iniciar un nuevo trabajo, el profesional o auxiliar de la salud puede no tener claro, los objetivos o funciones del cargo a desempeñar, lo que ocasiona deterioro a nivel mental, fatiga y síntomas asociados al estrés asimismo, las demandas emocionales representan un nivel de riesgo muy alto, en tanto está la función del profesional de transmitir e informar las malas y buenas noticias a familiares o/y pacientes (Escriba-Agüir et al., 2008). De igual manera el rol y la jerarquía dentro de la institución puede indicar los grados de riesgo, en el dominio de liderazgo medido por la Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial se obtuvo una puntuación alta de riesgo psicosocial, para el grupo de jefes, profesionales o técnicos, y el grupo auxiliares u operarios.

El tipo de funciones que desempeña el colaborador dentro de la organización, y el personal que puede tener a cargo, genera tensión en el cumplimiento de objetivos planteados por la organización y ocasiona en el líder estrés ocupacional y enfermedades derivadas por encontrarse ante factores estresantes o aversivos, al tener un papel importante en la toma de decisiones (despedir a alguien), o exigencias que exige el trabajo, que obligan a priorizar el trabajo por encima de la familia. De igual manera, no se puede desatender la población de auxiliares u operarios, ya que su puntuación indica la presencia de riesgo, lo cual puede deberse a la falta de una adecuada planificación, asignación y apoyo por parte de los jefes, lo cual interfiere en el cumplimiento de objetivos (Acosta, 2009).

Dentro del sector hospitalario, los colaboradores deben hacer uso razonable y eficiente de los recursos, lo que implica que en ocasiones deban conseguir ingresos de manera autónoma, debido

a la presencia de empresas intermediarias privadas, que han visto en la salud, un negocio que brinda rentabilidad económica, lo que conlleva a un deterioro de las condiciones laborales, situando al capitalismo sanitario, como un importante factor de riesgo psicosocial en la población de bajos recursos. Dichas condiciones han sido abordadas en las siguientes investigaciones: (Blanch & Stecher, 2009; Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe, & Mejía, 2009; Marrau, 2004; Martín, Luceño, Jaén & Rubio, 2007; Martínez & Preciado, 2009; Pando, Aranda, Aldrete, Flores & Pozos, 2006; Rojas, Zapata & Grisales, 2008; Tomás, Taboada & Toledo, 2004; Uribe, Garrido & Rodríguez, 2011)

Otra variable y no menos importante, es el tipo de contratación que poseen los colaboradores, por ejemplo los funcionarios temporales, cuentan con unas condiciones muy desiguales, en comparación con las de otros empleados de planta, conllevando a una pérdida del sentido de pertenencia, tanto por el trabajo como por la institución. En ese mismo sentido, la subcontratación, o también llamada contratación indirecta, ha generado una disminución de los derechos de estos trabajadores en estas entidades de salud (vacaciones, prestaciones sociales, pago oportuno del salario, etc.) generando incrementos de los riesgos psicosociales (Aedo, 2000; Du Gay, 2003; Osborne & Gaebler, 1994; Sáenz, 2001; Ugalde & Homedes, 2005). El desgaste físico, el tipo de vinculación, el uso de recursos humanos y materiales, la calidad de las relaciones interpersonales, el rol o puesto dentro de las instituciones hospitalarias entre otras variables, pueden ser determinantes en el bienestar y la salud de los profesionales y por ende, indica factores de riesgo psicosocial.

**Sector educativo.** El estrés es un aspecto de los factores de riesgo psicosocial, que puede identificarse en maestros escolares, todo ello a causa de dificultades que rondan en el uso o falta de recursos materiales o humanos dentro de las instalaciones educativas, el ambiente escolar es decir, la disciplina dentro del aula, los conflictos con los padres de familia, la ambigüedad en el rol sumado al bajo rendimiento profesional, la sobrecarga de trabajo, la interrelación con los otros maestros entre otros, puede generar tensión en el personal docente, manteniendo una relación directa con el estrés presente en los maestros, que genera a su vez una reacción circular de tensión hacia los subordinados y viceversa (Oramas, Rodríguez, Almirall, Huerta y Vergara, 2003).

El ruido, la iluminación y el mobbing o psicoterror laboral y demás elementos asociados a las condiciones del ambiente físico en el que está inmerso el maestro, pueden convertirse en una fuente estresora. El tener que prestar atención a varias fuentes de información simultáneamente dentro como fuera del aula, la necesidad de tomar decisiones complejas y complicadas, el procesamiento rápido de nueva información, trabajar bajo presión, el conflicto e incertidumbre relacionada con el tamaño de los cursos y las demandas curriculares (las tareas administrativas, interrupciones relacionadas con cambios de planes en el trabajo, etc) se convierten en potenciales factores de riesgo psicosocial (Belkic, 2000). Dentro de este mismo contexto laboral, se encuentra que aspectos como: salario devengado, número de alumnos por aula, oportunidades de ascenso laboral y criterios de evaluación, no favorecen el bienestar de los docentes, lo que produce malestar psicológico y físico, asimismo, asuntos tales como la disciplina, el comportamiento, la motivación y el compromiso de los alumnos y de sus familias, la situación socioeconómica de los alumnos entre otros afectan negativamente el bienestar y la salud de los docentes (Diazgranados et al. 2006).

**Sector minero.** La exposición a factores de riesgos físicos, químicos y biológicos por parte de los operadores de camiones mineros son fuente inminente de accidentes de trabajo o enfermedades de origen laboral, alterando la salud integral de los mismos, estas se originan por la falta de ergonomía en las sillas de los camiones, altas temperaturas o la exposición a material particulado entre otras que corresponden al entorno físico o ambiente físico.

Las jornadas de trabajo extensas; 12 horas diarias diurnas durante turnos de siete días con tres días de descanso y siete días nocturnos con cuatro de descanso, alteran el reloj biológico de los seres humanos, la obligación de hacer horas extras y de vigilia en la noche es un factor de riesgo que altera la situación laboral de los trabajadores. Los horarios anormales en ocasiones producen daños a la salud y alteran los roles que se desempeñan en la familia, en la pareja y dentro de la sociedad, conllevando a la presencia de factores de riesgo dentro de este ámbito (Camacaro, 2010).

Al detectar situaciones estresantes, el organismo humano, reacciona poniendo en marcha un conjunto de respuestas adaptativas, tales como; aumento de la presión sanguínea, aumento de la

respiración, tensión muscular; percepción, evaluación de la situación, toma de decisiones, enfrentamiento huida o pasividad entre otras, se ha supuesto que la respuesta de estrés constituye una alerta física y mental preparando a todo el organismo para una acción potencialmente necesaria.

Como parte de los hallazgos de Bergman, Arnetz, Wahlstrom & Sandahl (2007) se evidencia que variables sociodemográficas, como el número de personas que dependen del trabajador, incide en los factores de riesgo psicosociales intralaborales. Entre mayor número de personas a cargo tenga un trabajador, mayor probabilidad de presentar factores de riesgo psicolaboral, esto se puede deber a que los padres trabajadores permanecen retirados del núcleo familiar, ya sea por distancia geográfica o por la carencia de tiempo para la vida en familia, lo que podría justificar estos hallazgos. El estar ausentes de muchos eventos críticos de la vida familiar, hace vulnerables a los trabajadores frente a este tipo de factores de riesgos.

### **Consideraciones éticas**

El presente proyecto se elabora en conformidad como claramente lo establece la Ley 1090 de 2006 (Por lo cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones), en su Artículo 2 (DISPOSICIONES GENERALES), numeral 2 (Competencia), numeral 4 (Anuncios públicos), numeral 5 (Confidencialidad),

Este proyecto está ligado en el CAPÍTULO VII. DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LAS PUBLICACIONES, en el Artículo 50, donde “los profesionales de la psicología, al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes”.

## **Funciones de los estudiantes**

- Revisión de fuentes primarias y secundarias, relacionadas con el tema del proyecto.
- Revisión de bibliografía, para verificar la validez y confiabilidad de los instrumentos usados en la recolección de los datos.
- Realización de análisis para los resultados obtenidos.
- Construcción de informe general, derivado de la investigación.
- Presentación de los resultados a la universidad y si es solicitado generar una retroalimentación derivada de los mismos.
- Entrega de informe final a la institución de educación superior.

## Discusión

La demanda a la que se ve expuesto el colaborador dentro de una organización, puede generar problemas de salud física y mental si bien, estas afecciones se presentan dentro de la organización (factores de riesgo intralaboral) pueden ser consecuencias de aspectos que ocurren por fuera de la organización (factores de riesgo extralaboral); los factores de riesgo psicosocial son percibidos en diversas áreas de una organización, llevando a que se plantee la pregunta: ¿Cómo se ha presentado el riesgo psicosocial, en el contexto colombiano entre 2009 y 2017?

Cabe destacar la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales que surgen en un contexto de importantes transformaciones sociales, políticas, económicas y tecnológicas que impactan las características del trabajo y de las organizaciones del siglo XXI. En la presente investigación, se evidenció la incidencia de las condiciones del trabajo en la salud de los colaboradores. En Colombia, en los últimos diez años ha surgido un interés político por proteger la salud y el bienestar de los colaboradores, se han establecido algunas regulaciones, entre ellas, la Ley 2646 de 2008, la cual se ha tomado como referencia para esta investigación. Es una de las primeras normas que de manera exhaustiva, reconoce la importancia de evaluar e intervenir desde el punto de vista psicosocial, los factores que causan diversos malestares en el contexto laboral.

Después de la revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial, no hay unificación en cuanto a su definición, no obstante, se ha encontrado la similitud en tres aspectos esenciales: Las condiciones al interior de la organización, condiciones por fuera de la organización y condiciones de salud. De acuerdo a los hallazgos, en los factores de riesgo extralaboral, se resalta un alto nivel de sedentarismo en los colaboradores. ¿A qué se debe esto? probablemente se debe al poco de tiempo libre que éstos disponen, ya que este lo emplean en otras actividades diferentes

como compartir con la familia y el descanso, por ello se hace relevante dar a conocer a las organizaciones, la importancia de la actividad física para los colaboradores y que de este modo puedan generar espacios adecuados para fomentar la participación en este tipo de actividades.

Las características estructurales de las viviendas de los colaboradores, son otro factor destacado dentro de esta revisión. ¿En qué influye el tipo de vivienda respecto al desempeño en las organizaciones? Se identifica que la ubicación de la vivienda tiene una gran influencia en el rendimiento de los colaboradores, ya que si sus viviendas se encuentran muy alejadas del lugar de trabajo, estos deben disponer de mayor tiempo para el desplazamiento, el cual reduce su tiempo libre para realizar otro tipo de actividades, además de esto si la vivienda no cuenta con las condiciones adecuadas, implicaría que los trabajadores no puedan obtener el óptimo descanso, para cumplir las funciones demandadas por su labor.

Con respecto a los factores de riesgo intralaborales, se destaca las altas exigencias laborales a las que están expuestos los colaboradores. ¿Qué sucede cuando hay una sobrecarga laboral en un colaborador? Lo más probable es que aparezcan síndromes similares al burnout o síndrome de quemarse en el trabajo, que consiste en “un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, en el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y los síntomas pueden hasta llegar a profundas depresiones” (García, 2014).

Las malas gestiones por parte de líderes, es otro factor con fuerte influencia dentro del proceso de gestión de los colaboradores. ¿Qué sucede cuando la organización no cuenta con un liderazgo adecuado? si no se cuenta con un adecuado liderazgo, no se puede alcanzar una meta en común, no se logra transformar la empresa ni las personas que colaboran en ella, además la

comunicación entre los colaboradores y dirigentes se va a ver afectada, lo que imposibilita lograr los objetivos (Rivera, 2012).

Según los resultados de los artículos revisados hay un factor que resulta de gran interés para poner en discusión, el rol de la mujer en el ámbito laboral y familiar.

El cambio en las nuevas formas de trabajo, no solo hace que se trabaje a un ritmo más acelerado, bajo presión, con celeridad por mostrar resultados, sino que hace que los riesgos se vayan transformando y vayan apareciendo otros, producto de la globalización, como lo es el encontrar el balance entre la vida por fuera del trabajo y el trabajo mismo.

Según el informe realizado por el observatorio del servicio público de empleo, sobre las condiciones laborales de las mujeres colombianas durante el año 2017, se ha encontrado que estas condiciones mejoraron, teniendo un incremento del 21,9% que corresponde a 290.888 mujeres más, que se encuentran laborando (El empleo, 2018). Este incremento en la cantidad de mujeres trabajadoras, supone un aumento a la exposición de riesgos psicosociales, ya que en su mayoría, las mujeres que laboran se ven expuestas al constructo de doble presencia, debido a que asumen responsabilidades tanto en su trabajo, como en sus hogares.

Con respecto a este tema, Barreiro (2006) hace una aproximación a explicar el tema, mencionando que “La acumulación de obligaciones familiares y laborales y un eventual conflicto entre los dos roles cuando las posibilidades de conciliación no permitan la satisfacción adecuada de uno y otro, origina un conflicto de roles que puede degenerar en enfermedades psicosomáticas...” Además de las obligaciones familiares, los grupos sociales o de amigos, el

deporte, el ocio, son actividades que los seres humanos necesitan para encontrar el equilibrio en sus vidas, los cuales, al irrumpir este equilibrio o esta dinámica, de acuerdo con los roles familiares y personales asumidos, comienzan a interferir en el trabajo, ocasionando afectaciones en la salud mental.

Adicionalmente, Haquin F C, Larraguibel Q M, Cabezas A J (2004), también refuerzan la importancia de la interacción de estos componentes en la salud mental de las personas, al explicar cómo la salud mental es un proceso dinámico de la vida, en el que, además de factores biológicos, intervienen aspectos relacionados con la familia, las relaciones sociales, y una relación de equilibrio entre las capacidades del individuo y las demandas sociales, que se reflejan en gran medida en el aspecto laboral.

Esto muestra cómo el componente social, es una fuente generadora de equilibrio o desequilibrio de salud mental en las personas, ya que allí confluyen diferentes aspectos en los cuales los individuos perciben que pueden desarrollarse como personas, de acuerdo con sus capacidades, y sentir que aportan a la sociedad y que desarrollan los proyectos de vida que se trazan.

En relación a lo anterior se plantea el siguiente cuestionamiento: ¿Cómo es la interacción del género, alrededor de la responsabilidad familiar y laboral?, según Moreno (2004) La incorporación de las mujeres al empleo plantea también una presión añadida para estas, ya que su incorporación a la esfera laboral no ha eximido a las mujeres de seguir plenamente activas en el

terreno doméstico y el cuidado de los hijos, dando lugar a una “doble presencia” que a menudo las convierte, como señala el sociólogo Luis Moreno, en “supermujeres”.

Las mujeres se encuentran expuestas a factores de riesgo psicosocial debido a el factor de la doble presencia, existe una alta desigualdad en las responsabilidades asumidas por hombres y mujeres en las labores del cuidado de la familia, ello porque socialmente la incorporación laboral del género femenino no se ha visto acompañada de una reorganización de las funciones en el ámbito doméstico y la mujer debe asumir las responsabilidades que emergen en el hogar y las laborales, donde generalmente solo recibe una remuneración, según Sánchez (2010) expresa que las mujeres trabajadoras asumen doble jornada laboral, entendida como el salir de su hogar para unirse a la fuerza laboral y mejorar sus condiciones de vida y las de su familia, lo cual implica que a pesar de su ánimo por abrirse a nuevas oportunidades de trabajo y estudio, no pueden desligarse de sus labores domésticas, en tanto es muy probable que generen niveles elevados de fatiga laboral y estrés”.

La incorporación de las mujeres en la vida laboral es un logro importante de la modernidad y a su vez un desafío para la industria, se deben replantear las oportunidades que se ofrecen para laborar teniendo presente las condiciones extralaborales a las cuales se debe responder y las que hacen que su rendimiento laboral y bienestar pueda verse comprometido. La brecha de género, la desigualdad laboral, la diferencia de roles en el hogar son imperativos que debemos seguir abordando para contribuir al mejoramiento y a oportunidades de las personas dentro de las sociedades modernas.

## Conclusiones

-A partir de la Resolución 2646 del 2008, se ha evidenciado un avance, respecto a las investigaciones relacionadas con los factores de riesgo psicosociales.

-El estado civil de los colaboradores influye en la estabilidad y capacidad laboral, ya que las personas solteras tienen una mayor predisposición a realizar actividades sociales por fuera de la organización, conllevando a una inestabilidad y reducción de rendimiento laboral.

-Las mujeres que trabajan, sufren un mayor desgaste, al cumplir con las labores de la organización y las del hogar.

-Las condiciones de vivienda, se convierte en un factor de riesgo psicosocial, y por lo tanto afectar el bienestar del colaborador.

- La alta demanda laboral y las largas jornadas de trabajo hacen que los colaboradores se expongan a situaciones de estrés, desgaste físico y mental.

-La ausencia de un buen liderazgo, acarrea que no se puedan lograr los objetivos establecidos por la organización.

-La poca disponibilidad de tiempo libre de los colaboradores conlleva a que estos tengan una vida sedentaria.

- El sector salud, el sector educativo y el minero, presentan diferentes y similares condiciones que conllevan a factores de riesgo psicosocial, en parte determinado por el entorno físico o de trabajo y el social o familiar.

## Referencias Bibliográficas

- Abello, Caraballo y Vieco. (2018). Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria. *Redalyc*. 35 (1). Pp 1-17.
- ACHS. (2019). ¿qué son los riesgos psicosociales?.  
<https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>
- Actualícese. (2014). Definición de una empresa de servicios.  
<https://actualicese.com/2014/05/29/definicion-de-una-empresa-de-servicios/>
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, EU-OSHA. (2009). Riesgos Nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo. Observatorio Europeo de Riesgos.  
<http://www.cigsaudelaboral.org/files/descargas/RIESGOS%20NUEVOS%20Y%20EMERGENTES.%20Observatorio%20Europeo%20de%20Riesgos.pdf>
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo EU-OSHA. (2012). La Salud y la Seguridad en el trabajo y legislación. <https://osha.europa.eu/es/legislation>
- Agudelo, Arango, Escobar, Gómez, Herrón, Hurtado, Juárez, Lemos, Londoño, López, Marín, Muñiz, Ochoa, Palacio, Pinilla, Restrepo, Rojas, Toro, Uribe, Villa y Villegas. (2010). Factores de riesgo psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales. *Suma psicológica*. 17(1). Pp 59-68.
- Alfaro, Montoro, Ruiz, Sanmartin, Useche, Vanegas. (2018). Workplace burnout and health issues among Colombian correctional officers. *Plos One*. 14(2). Pp 1-20
- Alonso, Cendales, Montoro, Useche. (2018). Work Environment, Stress, and Driving Anger: A Structural Equation Model for Predicting Traffic Sanctions of Public Transport Drivers. *International Journal of Enviro Research and Public Health*. 15. Pp 1-12

- Alvis, Castillo, Romero, Santana y Valeta. (2011). Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*. 29(4). Pp 363-371
- Andrade y Arenas. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 11(1). Pp 99-113
- Arenas, Charria y Sarsosa. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. 29(4). Pp 380-391
- Arenas, Charria y Sarsosa. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Rev. Gerenc. Polít. Salud*. 13(27). Pp 348-361
- Artazcoz, Benavidez, Cornelio, Funcasta, Iñigo, Itatí, Merino, Rojas, y Vives. (2017). Work and health in Latin America: results from the working conditions surveys of Colombia, Argentina, Chile, Central America and Uruguay. *Occup Environ Med*. 74. Pp 432–439.
- Astorquiza, Castillo y Gómez. (2018). Measuring the Job Stress of the Employed Population. The Case of Labor Market in Cali-Colombia. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*. (25). Pp 272–294.
- Ayala, Barón y López. (2015). La objeción de conciencia frente a la eutanasia, presencia y ausencia en el ámbito educativo.  
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2700/Ayalasanchezfransy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barahona, Janny, Kewy y Sarsosa. (2009). Percepción de los factores de riesgo psicosocial en una entidad financiera fusionada. *Pensamiento Psicológico*. 4(11). Pp 183-197

- Barbosa, Contreras, Juárez y Uribe. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *rev.fac.cienc.econ.*, 18(2). Pp 7-17
- Barbosa, Contreras, Juárez, Mejía, Uribe. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta colombiana de psicología*. 12(2). Pp 13-26
- Bedoya, Gallego y Oquendo. (2014). Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAUCLA). *Uni-pluri/versidad*. 14(3). Pp 102-113
- Beleño, Echeverría, Lasprilla, Romero, Ucross. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Revenf.* (31). Pp 1-15
- Beleño y Ucross. (2014). Factores de estrés en universidad de la costa.  
<http://hdl.handle.net/11323/689>
- Benavides. (2015). Psychosocial risk factors associated with domestic violence in workers in a cement company. An initiative of private company. *Tesis psicológica*, 10(2). Pp 150-161
- Blanch, Flórez, Garrido, Pedrozo y Uribe. (2011). El capitalismo Organizacional como factor de riesgo Psicosocial: Efectos psicológicos colaterales de las nuevas condiciones de trabajo en hospitales y universidades de naturaleza pública. *Resultados Santander, Colombia. Psicología desde el Caribe*. (28). Pp 166-196
- Bohórquez y Cuesta. (2014). Labor market transitions and social security in Colombia. *The Journal of Developing Areas*. 48(3), 149-175.
- Bohórquez. (2016). Perception of Leadership Styles, Organizational Commitment and Burnout in Faculty of Colombian Universities.

[https://books.google.com.co/books/about/Perception\\_of\\_Leadership\\_Styles\\_Organiza.html?id=DdsbtAEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.co/books/about/Perception_of_Leadership_Styles_Organiza.html?id=DdsbtAEACAAJ&redir_esc=y)

- Bolívar, Cruz y Rodríguez. (2018). Simulation of changes on the psychosocial risk in the nursing personnel after implementing the policy of good practices on the risk treatment. *Invest Educ Enferm*, 36(1). Pp 1- 14.
- Bravo, García, Rubio. (2009). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas: perspectivas en psicología*. 3(2). Pp 300-315
- Bustillo, Montalvo, Rojas L, Rojas M, Sánchez C y Sánchez P. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Revista Duazary*, 12(1). Pp 32-40
- Cadavid, Palacio y Rojas. (2017). Estrés y riesgo psicosocial por doble presencia en personal asistencial que labora en servicios de urgencias, cirugía y unidad de cuidados intensivos de una clínica de alta complejidad de la ciudad de Medellín. (Tesis de Especialización). Universidad de Antioquia. Pp 1-44
- Caicedo, Jiménez, Joven y Pulido. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Universidad Industrial de Santander, Salud*. 47(1). Pp 46-60
- Cano y Cuartas. (2015). Factores psicosociales en cuidadores y riesgo de infección del torrente circulatorio en pacientes en una institución de Medellín. *CES Salud Pública*, 6. Pp 12-18
- Cañón y Galeano. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia). *Archivos de medicina*. 11(2). Pp 114-126

- Cardona, Múnera y Sáenz. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. CES Medicina, 27(2). 163-175
- Carrión, López y Gutiérrez. (2015). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. Hacia la promoción de la salud. 20(1). Pp 111-125.
- Castillo. (2014). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. Dimensión: oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas y dominio: recompensa.  
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1277>
- Castillo. (2014). factores de riesgo psicosocial en empresas de producción del suroccidente colombiano, una visión desde la gerencia del talento humano. Universidad de Manizales. Pp 1-18
- Castrillón, Gómez, Perilla y Segura. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos.  
Acta.colomb.psicol, 19(2) Pp 239-255
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984) Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. 9º Reunión Medicina del trabajo.  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwi17abb9dnnAhUCjVkKHS\\_FDPgQFjAAegQIBhAB&url=http%3A%2F%2Fwww.factorespsicosociales.com%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F02%2FFPS-OIT-OMS.pdf&usg=AOvVaw1Z4hDn4B8hN5-YsYdoDBx6](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwi17abb9dnnAhUCjVkKHS_FDPgQFjAAegQIBhAB&url=http%3A%2F%2Fwww.factorespsicosociales.com%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F02%2FFPS-OIT-OMS.pdf&usg=AOvVaw1Z4hDn4B8hN5-YsYdoDBx6)
- Delgado, Luna y Silveira. (2016). Subjetividad y riesgo psicosocial desafíos para la actividad de los psicólogos del trabajo. Salud trab. 24(1). Pp 39-49

- Díaz. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev CES Salud Pública*, 2(1). Pp 80-84
- Gómez. (2015). Cronología de la normativa de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia. <http://hdl.handle.net/11407/2194>
- Dorado, Ramírez, Rodríguez y Sánchez. (2014). Factores de riesgo psicosocial laboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 4(2). Pp 12-17
- El empleo. (2018). En Colombia, aumentó proporción de mujeres empleadas. <https://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/en-colombia-aumento-proporcion-de-mujeres-empleadas-5537>
- Felknor, Rondón, Vargas, Villalobos. (2013). Validation of New Psychosocial Factors Questionnaires: A Colombian National Study. *American journal of industrial medicine*. 56. Pp 111–123
- Fernández, Rentería, Tenjo y Uribe. (2019). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 5(1). Pp 161-175
- García y Polanco. (2016). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Revista Libre Empresa*. 14(1), Pp 111-131
- García. (2014). Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas. <https://psicologaiymente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>
- Gómez y Moreno. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2). Pp 393-407.

- Gómez, Tejada, Viviola. (2009). Factores psicosociales y laborales asociados al burnout de psiquiatras en Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 38(3). Pp 488-512
- Gómez. (2011). Assessment of psychosocial stressors at work psychometric properties of the JCQ in Colombian workers. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 43(2). Pp 329-342
- Gudayol, J. (2005). La prevención de los riesgos laborales.  
<http://biblioteca.upc.es/PFC/arxius/migrats/36139-5.pdf>
- Gutiérrez, Pando, Silva, TUESCA. (2014). Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). *Salud Uninorte*. 30(1). Pp 52-62
- Jaimes, Márquez y Pernía. (2015). Factores Psicosociales que Influyen en el Comportamiento Laboral de Acuerdo con los Procesos de Gestión Administrativa y del Talento Humano que Presentan los Empleados de la Empresa Distraves S.A de Cúcuta. *Revista mundo fesc*, (9). Pp 64-68
- Jaramillo. (2018). Condiciones intralaborales. <https://prezi.com/bqaczobunfsw/condiciones-intralaborales/>
- Jiménez. (2015). Factores de riesgo psicolaboral en el sector minero. Tesis psicológica. 10(1). Pp 116-130
- Kalimo et al. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo. Organización Mundial de la Salud.  
<http://books.google.com.ar/books?id=ULZJAQAACAAJ&dq=Kalimo+%22Los+factores+psicosociales+en+el+trabajo%22&source=bl&ots=j-qsUzcwkD&sig=kKmFgFnI7ELPdebvplluBAjNQi&hl=en&sa=X&ei=bo8zUJCyNebo0QGIu4H4Dw&ved=0CCwQ6AEwAA>

- Karasek, R. 1979. "Job demands, Job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly* 24:285-308.
- Karasek, R. (1979). Definiciones de conceptos.  
[https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_603.pdf](https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf)
- Londoño, Sanin, Toro, & Valencia. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 29 (2). Pp 95-137
- Londoño. (2015). Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal. *ORP journal*, 4. Pp 2-12
- López. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana el gobierno de lo imprevisible. *Diálogos de saberes*, (43). Pp 57-72
- Luna y Rubio. (2015). Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia. *Salud pública*. 17(1). Pp 33-46
- Martínez y Uribe. (2013). Riesgos Psicosociales Intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 32(2). Pp 56-68
- Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. *Rev Univ. Salud*, 15(1). Pp 87-102.
- Mikkelsen, A., T. Øgard y P. Landsbergis. 2005. "The effects of new dimensions of psychological job demands and job control on active learning and occupational health". *Work & Stress*. 19. Pp 153-175.
- Ministerio de la protección social. (2004). Circular unificada 2004.  
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Circulares/Circular-Unificada-2004.pdf>

Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 2646 de 2008. [www.minsalud.gov.co](http://www.minsalud.gov.co)

Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 2646 de 2008.

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

Ministerio de la Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial. <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio de la Protección Social (2013). Resolución 2646 de 2008.

[Resolución%20número%20002646%20del%2017%20de%20julio%20de%202008.pdf](#)

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resolución 652 del 2012, Resolución 2400 de 1979, Resolución 1016 de 1989, Resolución 1075 de 1992.

<http://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>

Ministerio de Trabajo. Resolución 652 del 2012.

[http://www.bienestar.unal.edu.co/bienestar1/RESOLUCION\\_652\\_DE\\_30-04-2012.pdf](http://www.bienestar.unal.edu.co/bienestar1/RESOLUCION_652_DE_30-04-2012.pdf)

López. (2016). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana.

<http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/dialogos43/el-riesgo-psicosocial-en-la-legislacion-colombiana-el-gobierno-de-lo-imprevisible.pdf>

O.I.T. Organización Internacional del Trabajo. (2001). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. [https://webs.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/enciclo/indice\\_gral.htm](https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/enciclo/indice_gral.htm)

O.I.T. Organización Internacional del Trabajo. (2006). Consejo de administración para debate y orientación. Seguridad y salud en el trabajo: sinergia entre la seguridad y la productividad. [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB320/ins/WCMS\\_246179/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB320/ins/WCMS_246179/lang-es/index.htm)

- OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de soporte.  
[https://www.academia.edu/23323985/Entornos\\_Laborales\\_Saludables\\_Fundamentos\\_y\\_Modelo\\_de\\_la\\_OMS.\\_Contextualizaci%C3%B3n\\_Pr%C3%A1cticas\\_y\\_Literatura\\_de\\_Soporte](https://www.academia.edu/23323985/Entornos_Laborales_Saludables_Fundamentos_y_Modelo_de_la_OMS._Contextualizaci%C3%B3n_Pr%C3%A1cticas_y_Literatura_de_Soporte)
- Ortiz, Andrade. (2013) Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Acta Colombiana de Psicología. 16(1). Pp 43-56
- Osorio. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. Rev CES Salud Pública. 2(1). Pp 74-79
- Parra y Porras. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. Interacciones. 4(2). Pp 105-113
- Pulido. (2015). Investigación en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión. Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia.  
[https://www.researchgate.net/publication/323281392\\_Investigaciones\\_en\\_factores\\_psicosociales\\_en\\_el\\_trabajo\\_en\\_Colombia\\_una\\_revisi%C3%B3n\\_Investigation\\_about\\_Psychosocial\\_Factors\\_at\\_Work\\_in\\_Colombia\\_a\\_review](https://www.researchgate.net/publication/323281392_Investigaciones_en_factores_psicosociales_en_el_trabajo_en_Colombia_una_revisi%C3%B3n_Investigation_about_Psychosocial_Factors_at_Work_in_Colombia_a_review)
- Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring Psychosocial Risks at work. I. En S.Leka & T. Cox (Eds.), PRIMA-EF (pp. 17-36). Nottingham: I-WHO.
- Sanín. (2010). Validación psicométrica de un conjunto de instrumentos que miden factores psicosociales disposicionales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 29(2). Pp 146-173

- Sauter L. Steven, Murphy R. Lawrence, Hurrell J. Joseph, Levi L. Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo 2. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones. 1998: 34.2.  
<http://www.jmcprl.net/OIT%20Completa/34.pdf>
- Varas, J. (2015). Estrés psicológico y físico. <http://www.blaumedica.com/enfermedades/estres-psicologico-fisico>
- Rivera. (2012) Importancia del Liderazgo en las Organizaciones.  
<https://www.eoi.es/blogs/leidymargaritarivera/2012/02/27/importancia-del-liderazgo-en-las-organizaciones/>
- Villalobos, G. (2004) Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%20197.PDF>
- 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.