

**Revisión sistemática de las condiciones organizacionales de riesgo en empleados de
Colombia y sus efectos en el bienestar**

Daniela Córdoba Toro
Lina Marcela Rivera Puerta

Asesora
María Eugenia Londoño Londoño



Especialización en Psicología Organizacional
Departamento de Psicología
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Medellín
2016

Tabla de contenido

1. Formulación del problema

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo General:

1.1.2 Objetivos específicos:

1.2 Justificación

2. Marco conceptual

2.1 Condiciones Organizacionales de Riesgo

2.2 Clasificaciones de las condiciones organizacionales de riesgo

2.3 Bienestar

3. Metodología

3.1 Tipo de estudio

3.2 Fundamentación de la metodología

3.3 Proceso de recolección de información

3.4 Criterios de inclusión y de exclusión:

4. Resultados

Tabla 1. Resultados búsqueda inicial

Tabla 2. Primer filtro

Tabla 3. Relación artículos, resultado final

Tabla 4. Instrumentos utilizados

Tabla 5. Relación por sector económico, oficio y ubicación geográfica

Tabla 6. Condiciones organizacionales y efectos en el bienestar

5. Análisis

6. Referencias

Resumen

En el presente trabajo se analizan las condiciones organizacionales de riesgo más frecuentes en los empleados colombianos y su impacto en el bienestar a partir de las investigaciones realizadas en los últimos cinco años, bajo la metodología de la revisión sistemática de literatura publicada en bases de datos y revistas indexadas de psicología en Colombia. Los resultados arrojaron cinco artículos finales después de realizar la verificación de los criterios de inclusión, exclusión y de eliminar los artículos duplicados. Los cuales muestran que en dos de las cinco investigaciones estudiaron los factores de riesgo psicosocial con la batería del Ministerio de Protección Social, otras dos utilizaron la batería Estudio de Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial “CTCPS-MAC” y la última de las investigaciones analizadas, utilizó la batería para la Evaluación de los Factores Psicosociales de Cincel. Además, los resultados permiten identificar la relación por sector económico, oficio y ubicación geográfica, y las condiciones organizacionales más riesgosas y los efectos en el bienestar que han sido de interés para ser estudiados en Colombia.

Revisión sistemática de las condiciones organizacionales de riesgo en empleados de Colombia y sus efectos en el bienestar.

1. Formulación del problema

Existen condiciones organizacionales que afectan el bienestar de los empleados debido a las características de las empresas modernas, Moreno (2011) menciona que algunas de estas características son el dinamismo, la capacidad de constante cambio, los avances tecnológicos y la inestabilidad en el tipo de contratación que genera incertidumbre contractual y agrega que estas situaciones son producto del mundo globalizado que expone al hombre a vivir con mayor probabilidad de riesgos, desigualdad e incertidumbre. La competitividad como resultado de la globalización, genera esfuerzos organizacionales y humanos para no salir del mercado y maximizar la rentabilidad. “El crecimiento económico en el presente globalizado en esta parte del mundo, está creando nuevos esclavos empobrecidos y enfermos, no solo entre los trabajadores, sino también entre aquellos excluidos del trabajo”. Murillo (2003 p17)

Durán, (2010) establece que el incremento en el nivel de competencia en las organizaciones generan presión en los colaboradores lo cual se traduce en enfermedades como el estrés, el síndrome de burnout, adicción al trabajo, entre otras enfermedades derivadas del trabajo competitivo; agrega que el paradigma por el cual muchas organizaciones se guían es el de primero “tener” y luego “ser”. El autor indica que los principales factores de riesgo en el ámbito profesional son generados por el ambiente laboral respecto a la manera en que son repartidas o asignadas las tareas o en la organización de los

procesos, propone que es necesario pensar desde la estructura procedimental para cambiar de filosofía y apostar por la calidad de vida de los empleados lo cual se verá reflejado en la rentabilidad de la empresa canalizando por ejemplo la energía hacia lo productivo en la realización de las actividades.

La Organización Internacional del Trabajo, establece como uno de sus principales objetivos mejorar las condiciones de trabajo y a pesar que en algunos países se observan avances, aún muchos trabajadores ganan poco y tienen dificultad para satisfacer sus necesidades básicas. La OIT, también manifiesta que en algunos países se ha reducido el tiempo dedicado al trabajo, pero esto ha generado incertidumbre en los trabajadores respecto a la seguridad del empleo, de igual manera se identifican nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia.

En Colombia, a partir del año 2008 se estableció la Resolución 2646 de 2008 en la cual se proponen las medidas para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinar el origen de las enfermedades causadas por el estrés ocupacional. Este decreto genera la alerta y reglamenta a las empresas para prestar atención a los aspectos de riesgo más allá de lo físico y a promover condiciones para los empleados más favorables no sólo para su bienestar sino también para su desempeño.

En la II Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo, realizado por el Ministerio del Trabajo en el 2013 se identificaron las condiciones de trabajo riesgosas de mayor presencia en los trabajadores de Colombia: En las condiciones de carga cognitiva y emocional los empleados respondieron siempre en un 47.47% al

requerimiento de mantener un nivel de atención alto o muy alto, al requerimiento de atender a varias tareas al mismo tiempo en un 36.26%, sobre el trabajo monótono o repetitivo se presentó en un 39.06% de los encuestados, la atención directa a público 59.43% y la necesidad de esconder las propias emociones en el puesto de trabajo en un 15,48%. En relación a la carga cuantitativa se presentaron con mayor frecuencia que los empleados cuentan con tiempo suficiente para realizar su trabajo en un 50.12% y que existen pausas de trabajo dentro de la jornada laboral en un 46.73%. Sobre los determinantes del de ritmo de trabajo se presentaron demandas directas de las personas con las que se relaciona en el trabajo 40,32%, metas y/o cantidad de productos y/o servicios a alcanzar 34,68%, Plazos de tiempo que hay que cumplir 30.73% y control directo del jefe 21.5%. En relación a aspectos relacionados con el control y la autonomía en el trabajo se encontraron resultados en un 21.91% que nunca perciben libertad para decidir cuándo tomar vacaciones y días libres, en 11.09% respondieron que nunca se posibilidad de decidir la distribución y/o duración de las pausas en el trabajo y el 43.05% menciona que el trabajo nunca impide parar cuando el trabajador lo quiere.

Este tipo de resultados nos acercan a las condiciones organizacionales a las que se ven expuestos los empleados Colombianos en mayor frecuencia y se puede inferir que algunas de estas condiciones consideradas riesgosas generan efectos poco favorables en el bienestar; es por eso que por medio del presente trabajo, pretendemos explorar a partir de la revisión de las investigaciones de los últimos cinco años cuáles son las condiciones organizacionales de riesgo que más se están estudiando en Colombia y las consecuencias que traen en el bienestar laboral de los empleados.

Por lo anteriormente expuesto y con la intención de analizarlo en el contexto colombiano, la pregunta de investigación que guiará este trabajo a través de una

revisión sistémica es: ¿Cuáles son las condiciones organizacionales de riesgo y sus efectos en el bienestar de los empleados en Colombia que se han definido en la literatura en los últimos 5 años?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo General:

Analizar las condiciones organizacionales de riesgo más frecuentes en los empleados colombianos y su impacto en el bienestar a partir de la revisión de las investigaciones publicadas en los últimos cinco años.

1.1.2 Objetivos específicos:

- Identificar, a partir de investigaciones realizadas, las condiciones organizacionales de riesgo que han mostrado relación con el bienestar más frecuentes en trabajadores colombianos.
- Caracterizar los efectos de las condiciones laborales de riesgo en el bienestar laboral de los empleados identificados en investigaciones realizadas en Colombia.
- Caracterizar los empleados colombianos en los que se ha investigado el efecto de las condiciones del trabajo sobre su bienestar.

1.2 Justificación

A raíz de la evidencia a nivel mundial sobre la relación de las condiciones organizacionales con el estrés laboral, en el 2008 se plantea en Colombia la resolución 2646 que se ocupa de los factores de riesgo psicosocial, en la cual se alerta sobre las enfermedades causadas por el estrés ocupacional producidas por los factores de riesgo psicosocial, por lo tanto consideramos pertinente la exploración de lo que se ha publicado en investigación en el

país sobre condiciones organizacionales de riesgo asociadas a los efectos en el bienestar de los empleados. De igual manera la pertinencia de este abordaje responde a una de las finalidades de la salud y seguridad en el trabajo en Colombia, y es promover y mantener el más alto grado de bienestar mental físico y social de los trabajadores en todas las profesiones y roles laborales.

2. Marco conceptual

2.1 Condiciones Organizacionales de Riesgo

Las condiciones organizacionales son generadas a través del ambiente que se vive en la empresa, su cultura, clima, estilo de direccionamiento, entre otros elementos y también propician efectos que favorecen o desfavorecen el bienestar de los empleados. Mintzberg (1993), señala que los factores psicosociales son condiciones organizacionales que pueden ser positivas o negativas y se encuentran alineadas con el diseño y la concepción de la empresa (Moreno & Baez)

Moreno, J. (2011) enuncia que los factores psicosociales de riesgo emergentes provienen principalmente por las nuevas tecnologías, los nuevos sistemas de producción o el uso de nuevas materias primas, así como también las fluctuaciones económicas, las diferentes formas de contratación o los nuevos sistemas de trabajo. El autor investigó los riesgos producidos en el sector servicios donde ha encontrado que la mayoría de los riesgos son de carácter psicosocial derivados de las nuevas formas de trabajo y en especial por el contacto con el cliente cada vez más demandante y por las diferentes formas de interacción dinámica entre el trabajador y el cliente. El el sector empresarial tiene que ver con el tipo de condiciones organizacionales que se generan, hay características comunes que se

presentan en diferentes tipos de empresas pero como lo afirma la OIT las condiciones organizacionales son dinámicas y dependen de varias áreas que rodean a la organización lo cual hace que haya susceptibilidad a que aparezcan nuevos riesgos, “Los riesgos psicosociales son un tipo de riesgos que se originan en las condiciones organizacionales, que son dinámicas y cambiantes. Eso supone que los cambios que el mercado económico, financiero y laboral está generando en las empresas pueden dar lugar a nuevas formas de riesgos psicosociales.” Enciclopedia de Seguridad y Salud en el trabajo, Tomo II OIT.

Garrido. J, Blanch. JM, Uribe. AF, Flórez. J & Pedrozo. M (2011)

identificaron factores psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores, describen por ejemplo la sobrecarga de trabajo en la era digital donde ya no existen límites de tiempo y el trabajo se hace cada vez más denso e intenso, lo que genera invasión en otros espacios de la vida como el familiar, también incluyen el “tecnoestrés” que se refiere al sobre trabajo digital ya que las TIC ofrecen facilidades para desarrollar el trabajo pero también sobrecargan de actividades que sobre estimulan a los trabajadores con múltiples demandas a la vez.

Blanch (2014), hace un llamado de atención sobre la naturalización de las fuentes de cansancio y agotamiento por parte del trabajador quien frecuentemente no asocia a las condiciones de trabajo que generan sobrecarga laboral con los síntomas físicos y psicológicos que esta situación le genera. Blanch (2014), también habla del síndrome de *burnout* como uno de los efectos en los trabajadores de las condiciones organizacionales, el cual se caracteriza por agotamiento físico y emocional, trato despersonalizado hacia los demás e indiferencia con los fines de la organización y sentimiento de mala praxis, este síndrome se presenta cuando las demandas laborales sobrepasan los recursos existentes para enfrentarlas, agrega que no se debe confundir con la depresión.

Colombia no ha sido ajena al estudio de las condiciones organizacionales y el esfuerzo para que las empresas las evalúen e intervengan en ellas; a partir de la Resolución 2646 de 2008 se establecieron disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Los factores de riesgos psicosociales se definen en la resolución como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores (Ministerio de Protección Social, 2008). Esta misma resolución contempla dentro de sus definiciones el riesgo como la probabilidad de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

2.2 Clasificaciones de las condiciones organizacionales de riesgo

Las condiciones organizacionales de riesgo se han presentado en diferentes teorías que explican que factores de la organización afectan negativamente el bienestar y generan estrés en los trabajadores, expondremos brevemente algunas clasificaciones.

Karasek (1979) estableció el Modelo Demandas - Control que fue el punto de partida para otras teorías venideras de esta misma corriente. Las demandas son las exigencias o la carga psicológica que el trabajo le impone a la persona que lo realiza, el modelo se basa en la sobrecarga de trabajo cuantitativa, la cual según sus estudios es muy común y se puede presentar en cualquier puesto de trabajo. El control por su parte es lo que tiene que ver con el grado de autonomía que tienen las personas para desarrollar sus tareas y tomar decisiones sobre ellas.

En la interacción de las demandas y los recursos se pueden generar cuatro tipos de trabajos: Alta demanda y poco control que produce altos niveles de estrés y riesgo de enfermedad física. Altas demandas y alto control, generan un ambiente propicio para el aprendizaje, por lo tanto se generan puestos activos, retadores y que permiten un adecuado nivel de motivación para el desarrollo de las actividades. Cuando, por el contrario bajas demandas y bajo control, se tornan puestos pasivos que no permiten una exigencia cognitiva o con elementos para desarrollar nuevos aprendizajes, solucionar problemas o tomar decisiones además porque no se tiene ningún control sobre la situación. Y finalmente si las demandas son bajas y el control es alto el puesto de trabajo se puede denominar como bajo de estrés, sin embargo se pueden tornar monótonos y poco motivadores.

Toro (2002) plantea que algunas características de la organización pueden constituirse en riesgos para los empleados o por el contrario ser factores de protección. El modelo de condiciones organizacionales propuesta por Toro (2002) describe cinco condiciones: Tecnológica, Organizacional, Económica, Social y Personal.

La condición Tecnológica es la que guía los procesos dentro de la organización con base en criterios económicos, científicos, operacionales o de eficiencia y deben ser actualizados según estos criterios. La condición Organizacional es la que define y delimita la dependencia funcional de un cargo, su alcance y también se refiere a la gestión humana, administrativa y financiera. o también incluye la condición Económica la cual se refiere a la compensación y beneficios derivados del trabajo y de la vinculación a la organización. Sobre la condición Social explica que surge de las relaciones que se establecen en el trabajo y permite regular, controlar y expresar diferencias o afinidades que se dan en estas relaciones. Por último, la condición Personal se entiende por un lado como los aspectos de la persona que la organización necesita para poder lograr los objetivos del trabajo y por

otro lado esta dimensión también incluye las características propias de la personalidad reforzadas también por la experiencia. Toro (2002) enfatiza que la relación entre las condiciones del trabajo anteriormente mencionadas pueden generar efectos positivos o negativos los cuales se verán reflejados en la productividad del trabajador, es decir que pueden contribuir como un factor protector desde la organización para sus empleados o conformarse como las condiciones organizacionales de riesgo para ellos.

La Enciclopedia de Seguridad y Salud en el trabajo, Tomo II, clasifica los factores situacionales del trabajo que generan desajuste entre la persona y el entorno y por lo tanto son generadores de estrés:

- Sobrecarga cuantitativa: Aparece cuando se percibe que hay demasiado que hacer para lo cual hay presión de tiempo y el trabajo es repetitivo, se presentan generalmente con la tecnología de producción en serie o trabajos de oficina rutinarios.
- Insuficiente carga cualitativa: Cuando las tareas son limitadas, poco variadas, no propician la creatividad o la solución de problemas, siendo escasas también las oportunidades de interacción social.
- Conflictos de roles: Los empleados tienen asignados varios roles a la vez por lo tanto es más propenso a que surjan conflictos entre dichos roles, por lo tanto es fácil la aparición del estrés.
- Falta de control sobre la situación personal: Se da cuando otra persona es la que decide qué es lo que hay que hacer, cuándo y cómo, por ejemplo, los ritmos y los métodos de trabajo, por lo tanto el trabajador carece de influencia y control. También es cuando hay incertidumbre o no existe una estructura en la situación laboral.
- Falta de apoyo social: No se percibe apoyo en familiar en la casa y tampoco por parte del jefe o de los compañeros de trabajo

- Estresores físicos: Estos factores pueden influir en el trabajador tanto física como químicamente.

Esta clasificación se relaciona con los modelos que explican el estrés desde las demandas y los recursos laborales los cuales se basan en características psicosociales del trabajo generadoras de estrés en contraposición a los recursos que pueden ser laborales o incluso personales.

Como ya se mencionó, la teoría de Karasek fue la base para el desarrollo de otras teorías que complementaron estos postulados como el modelo Demandas- control - apoyo social de Johnson y Hall (1988), el modelo Demandas - Recursos laborales (2001), de Wilmar Schaufeli y su grupo de investigación y finalmente el Modelo recursos, experiencias y demandas o Modelo RED del equipo WONT, encabezado por Marisa Salanova (2007) el cual explica la interacción entre las demandas y los recursos pero también agrega los recursos extra laborales o personales .

El modelo explica que las demandas pueden ser amenazantes y generadoras malestar psicosocial por ejemplo burnout tecnoestrés y de adicción al trabajo o pueden ser demandas retadoras que generan bienestar psicosocial que favorece el engagement, la satisfacción, el flow, las emociones positivas, la productividad y la mejora en el desempeño.

Marisa Salanova (2009) describe las demandas laborales a las que frecuentemente los trabajadores se ven expuestos y los cuales son la clave para intervenir en la prevención del estrés y la generación de organizaciones saludables, estas demandas son las relacionadas con la tarea, las demandas sociales y las demandas organizacionales.

Sobre las demandas de tarea Salanova explica que son las más cercanas al trabajador ya que impactan directamente en sus actividades cotidianas, aquí se encuentra la sobrecarga cuantitativa que se relaciona con el tiempo que se percibe disponible para desarrollar las tareas, la sobrecarga cualitativa que tiene que ver con los recursos que el trabajador tiene disponibles para enfrentar el contenido de la tarea y puede ser física, mental o emocional. Otra de las demandas de tarea es la Presión temporal la cual se refiere al tiempo que se brinda para realizar determinadas tareas. Se suman a las demandas de tarea el Estrés de rol que puede ser conflicto de rol en el cual la percepción del trabajador es que las exigencias de su ambiente social son incompatibles o la ambigüedad de rol en la cual no se percibe con claridad cuáles son las funciones, tareas y objetivos que se deben cumplir en el puesto de trabajo. Por último, en las demandas de tarea se encuentra la Rutina la cual describe las actividades que se realizan de forma monótona, poco retadoras o motivadoras pues para desarrollarlas no se requieren habilidades o competencias complejas.

Como ya se mencionó, Salanova (2009) incluye dentro de las demandas laborales las Demandas Sociales que implican las relaciones con las personas del trabajo (compañeros, jefes o clientes). En esta área social describe el Conflicto de Rol que se refiere a la incompatibilidad entre las exigencias del ambiente social, el Conflicto interpersonal que se puede presentar entre los mismos compañeros, con los jefes y con los clientes y el Mobbing o acoso laboral que incluye situaciones de ataques psicológicos hacia un trabajador expresados en violencia psicológica, laboral, sexual, moral, generando sentimientos de indefensión.

Por último Salanova (2009) se refiere a las demandas Organizacionales, que tienen que ver con los cambios que enfrentan las organizaciones para desenvolverse de

manera competitiva en el mercado y adaptarse a las exigencias del entorno. Estos cambios frecuentemente generan resultados muy positivos para la organización ya que permiten en desarrollo y el aprendizaje, pero exigen para los trabajadores mucho esfuerzo para enfrentar estos cambios. Tales cambios pueden generar demandas de carácter estructural para lo cual según Salanova (2009) actualmente las organizaciones se ven muy exigidas para obtener mayores resultados con menos recursos, entre ellos los recursos humanos, las estructuras llegan al mínimo frecuentemente sin pensar en factores como el bienestar o la salud ocupacional. Según esta propuesta los cambios estructurales incluyen acciones como la reestructuración, subordinación y reducción de personal; este tipo de cambios se ven directamente relacionada con la salud y el incremento de demandas laborales. “Esta práctica provoca cambios en los puestos de trabajo en el aumento de demandas como sobrecarga cuantitativa, ambigüedad de rol, inseguridad y reducción de la percepción de control sobre el ambiente que afecta a la salud de los trabajadores (por ejemplo, reducción de la implicación y la satisfacción, y aumento de la intención de abandono de la organización).” Salanova (2009, p107).

Dentro de las demandas organizacionales se identifican las procesuales que se generan por las modificaciones en la manera en que se realizan las tareas a través de la inclusión de la innovación tecnológica y es una de las que más afecta a los trabajadores ya que tiene que ver directamente con sus funciones en aspectos como la generación de nuevos productos o perfeccionamiento en los procesos.

Gloria Helena Villalobos con el Modelo Dinámico (2004), explica que los factores psicosociales son riesgosos cuando al estar bajo condiciones de intensidad y tiempo

de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores en lo emocional, cognitivo-conductual, y en lo físico estas condiciones se asocian al estrés de las personas.

En Colombia la construcción de la Batería de Riesgos Psicosociales se basó en el en el modelo Dinámico de Villalobos (2005), y propone que las condiciones intralaborales son las características del trabajo y de su organización e influyen en la salud y bienestar del individuo. Se presentan cuatro dominios, dos de ellos basados en la teoría de Karasek (1979): Las Demandas del trabajo y el Control. Los otros dos dominios son el Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo que tiene que ver con la relación social que se establece entre los superiores y los colaboradores, lo cual afecta el ambiente y determina formas de trabajo y finalmente la Recompensa que es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de realizar sus actividades puede ser financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Para cada dominio se definieron unas dimensiones que se exponen en la siguiente tabla:

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Tabla tomada de la Batería de riesgos psicosocial del Ministerio de Protección Social. P. 21

Las teorías que abordan las condiciones organizacionales se han complementado entre sí por lo tanto no son lejanas. Para el presente trabajo, se consideró para la comprensión de las condiciones organizacionales que se hallan en Colombia el análisis desde la teoría del modelo dinámico de Villalobos.

2.3 Bienestar

De acuerdo a la búsqueda teórica sobre el concepto de bienestar se evidenció que hay poco consenso sobre su significado y que sus dimensiones varían según las teorías o el contexto en el que se evalúa.

La Real Academia Española RAE por ejemplo, define el término bienestar como:

1. m. Conjunto de las cosas necesarias para vivir bien.
2. m. Vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad.
3. m. Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica. RAE, (2014)

Si observamos, los dos primeros significados tienen en cuenta aspectos materiales como elementos que permiten “vivir bien” o “pasarla bien” lo cual, a juicio de las autoras se debe leer teniendo en cuenta el contexto y se puede entender también como la posibilidad de contar con los recursos necesarios para atender las necesidades básicas satisfaciendo especialmente el campo biológico. En la tercera definición propuesta por la RAE, se habla del Bienestar como un estado e incluye dos dimensiones: lo físico y lo psicológico.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1948, define la salud como un “estado de completo bienestar físico, psicológico y social” lo cual permite identificar una visión más integradora teniendo en cuenta las tres dimensiones mencionadas.

En Colombia el Decreto 1443 de 2014 define la Seguridad y Salud en el Trabajo como una “Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.” Esta definición también coincide con las dimensiones propuestas por la OMS en su definición de salud.

Teniendo en cuenta lo expuesto por la OMS y el Decreto Colombiano que define la Seguridad y Salud en el Trabajo, es pertinente comprender el Bienestar desde estas tres dimensiones: física, psicológica y social ya que permite una visión integradora de este concepto. Sin embargo, no consideraremos el bienestar físico dentro de nuestro análisis ya que muchos estudios ya se han centrado en estudiar las condiciones del trabajo relacionadas con la salud física y nosotros pretendemos centrar nuestro interés en los efectos en el bienestar psicológico y social.

Esta generalidad del concepto Bienestar, ha ayudado a varios autores a presentar teorías que permiten particularizar el concepto y aterrizarlo en diferentes escenarios del ser humano, por ejemplo, el término Bienestar Psicológico ha sido especialmente abordado por la corriente teórica de la Psicología Positiva que se interesa por el estudio de la

salud sin enfocarse solamente en los fenómenos de la enfermedad. Rodríguez & Díaz (2006) referencian que el Bienestar Psicológico es una de las corrientes con las cuales se ha guiado el estudio del Bienestar y se entiende como la evaluación del funcionamiento óptimo de las personas, es decir el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, los cuales se constituyen como indicadores del funcionamiento positivo. Estos autores retoman los postulados de Carol Ryff (1989) quien postula que el Bienestar Psicológico es el esfuerzo por perfeccionarse y conseguir la realización del propio potencial. Este modelo de Bienestar Psicológico contiene seis dimensiones que son índices de Bienestar, : autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, y crecimiento personal Díaz et al (2006). Es decir, el Bienestar Psicológico es la capacidad de buscar un crecimiento personal desarrollando las capacidades propias que propician por ejemplo el fortalecimiento de la autoestima, la fortaleza para superar las crisis y en general, lo que parta de sí mismo y genere desarrollo de cada uno como persona, lo cual brinda sentido de vida como lo indica Bilbao, M (2008):

La dimensión de Bienestar Social, es la que resulta de la interacción de las personas con el entorno, como seres sociales con necesidades naturales de relacionamiento. Blanco & Díaz (2006) por medio de la adaptación Española de una escala de bienestar social proponen cinco dimensiones: Integración social, adaptación social, contribución social, actualización social y coherencia social.

3. Metodología

3.1 Tipo de estudio

Se realizó una revisión sistemática de literatura publicada en bases de datos y revistas. La pregunta de investigación establecida para conducir el proceso metodológico fue la siguiente: ¿Cuáles son las condiciones organizacionales de riesgo y sus efectos en el bienestar de los empleados en Colombia que se han definido en las investigaciones en los últimos 5 años?

3.2 Fundamentación de la metodología

La revisión de la literatura científica es una metodología que constituye una forma de investigación que consiste en utilizar diferentes fuentes bibliográficas y electrónicas para obtener datos y resultados sobre determinados temas e investigaciones de otros autores, con el objetivo de fundamentar teóricamente un determinado objetivo con rigor metodológico. Urrútia y Bonfill (2010).

Frente a lo anterior, es importante definir los procesos jerárquicos de selección de los resultados encontrados en la literatura científica, teniendo en cuenta criterios claros de inclusión y exclusión que garanticen la disminución de sesgos en la selección de las investigaciones incluidas dentro de las revisiones sistemáticas, con el fin de integrar la información filtrada y así, sintetizar los hallazgos que intentarán dar respuesta a la pregunta que condujo todo el proceso.

3.3 Proceso de recolección de información

Para el proceso de búsqueda, se definieron como descriptores los siguientes términos a partir de la pregunta de investigación: “Condiciones organizacionales”, “Condiciones laborales”, “Factores de riesgo psicosocial”, “Factores de riesgo”, “Bienestar”, “Colombia”. Se estableció un protocolo para la búsqueda en las diferentes bases de datos, a partir de los criterios de inclusión y exclusión, y de la combinación de los términos establecidos con los operadores booleanos:

Condiciones organizacionales OR Condiciones laborales OR Factores de riesgo psicosocial OR Factores de riesgo AND Bienestar AND Colombia.

Con respecto a la selección de las bases de datos bibliográficas para la búsqueda, se tuvo en cuenta el área académica, para lo cual se eligieron bases de datos especializadas relacionadas con las Ciencias Sociales y Humanas. Las bases de datos seleccionadas fueron: Apa Psyc Net, Cambridge Journals Online, DialNet, Ebsco, Hapi Online, Hispanic American Newspapers 1808-1980, Jstor, Scielo, Springer Link, Web of Science.

Con relación a la búsqueda en revistas, se seleccionaron del área de psicología en Colombia y que tuvieran disponibilidad digital, dicha selección se hizo a través de la página web *Publindex* con el fin de encontrar revistas relacionadas con la Psicología Organizacional, utilizando los siguientes términos de búsqueda:

Gran área de conocimiento: Ciencias Sociales

Área de conocimiento: Psicología

Palabras claves: Organización; Trabajo

Después de realizar esta selección, las revistas encontradas fueron:

Psicogente; Revista Latinoamericana de Psicología; International Journal of Psychological Research; Avances en Psicología Latinoamericana; Acta Colombiana de Psicología; Tesis Psicológica; Psicoespacios; Suma Psicológica; Psychologia: Avances de la Disciplina; Pensando Psicología; Revista Colombiana de Psicología; Informes Psicológicos; Diversitas: perspectivas en Psicología; Universitas Psychologica; Psicología desde el Caribe; Pensamiento Psicológico; Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología; Revista de Psicología Universidad de Antioquia; Katharsis; Revista Facultad de Ciencias Contables y Administrativas Facea; Revista Ces Psicología; Cultura, Educación y Sociedad

Una vez seleccionadas estas revistas y de acuerdo a la la pregunta de investigación, se definieron los siguientes términos para el proceso de búsqueda:

“Condiciones Organizacionales”, “Factores psicosociales” y “Bienestar”.

3.4 Criterios de inclusión y de exclusión:

Se incluyeron artículos resultados de investigaciones primarias en idiomas español e inglés publicados entre los años 2012 y 2016. Se definió que las investigaciones trataran sobre las condiciones organizacionales en Colombia que causarían efectos de riesgo en el bienestar de los empleados de organizaciones públicas y privadas. Estos efectos debían estar establecidos sobre el bienestar social o psicológico. En el caso de que la muestra de

empleados incluyera varios países sumados a Colombia, la investigación debía especificar claramente los resultados para Colombia.

Como criterios de exclusión se definió descartar los artículos de Colombia enfocados en otras áreas de la psicología organizacional. Además, se excluyeron investigaciones de empleos informales.

Toda la búsqueda y extracción de la información fue realizada por las dos estudiantes responsables de este trabajo de grado de forma independiente, cuyas diferencias fueron analizadas y resueltas por mutuo acuerdo.

4. Resultados

La búsqueda de los artículos en las bases de datos y revistas arrojó un total de 772 artículos en el periodo de tiempo de 2012 a 2016, distribuidos como se indica en la Tabla 1.

Resultados búsqueda inicial

Bases de Datos/Revistas	Cantidad de Artículos
Acta Colombiana de psicología	5
Apa Psyc Net	3
Avances en psicología latinoamericana	12
DIALNET	3
DOAJ	2
EBSCO	260
Hapi Online	6
Hispanic American Newspapers 1808-1980	9
International Journal of psychological research	0
Jstor	157
Pensando psicología	0
Psichologia: Avances de la disciplina	0
Psicoespacios	0
Psicogente	0
Revista Ces Psicología	3
Revista Colombiana de psicología	0
Revista Cultura, Educación Y Sociedad	3
Revista de Psicología Universidad De	4
Revista Diversitas: Perspectivas En Psicología	12
Revista Facultad de Ciencias Contables Y	0
Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia	15
Revista informes psicológicos	0
Revista Katharsis	0
Revista latinoamericana de psicología	98
Revista Pensamiento Psicologico	6
Revista Psicología desde el Caribe	14
Revista Universitas Psychologica	0
Scielo	10
Springer Link	0
Suma psicológica	23
Tesis psicológica	99
Web of Science	28
Total búsqueda	772

Luego de verificar los criterios de inclusión y exclusión y de eliminar los artículos duplicados, se realizó un primer filtro que dejó como resultado 22 investigaciones, relacionadas en la Tabla 2, las cuales quedaron sometidas a un nuevo análisis que permitiera definir su elegibilidad y así obtener el resultado final de los artículos que cumplieran con la totalidad de los criterios establecidos.

Tabla 2.

Primer filtro

Número	Base de datos/ Revista	Nombre del artículo
1	Apa Psyc Net	Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia
2	DIALNET	Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal
3	DIALNET	Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES, Medellín, 2011
4	EBSCO	Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá
5	EBSCO	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.
6	EBSCO	Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia
7	EBSCO	Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali
8	EBSCO	Condiciones sociolaborales de los médicos generales de Pasto, Colombia. Una aproximación descriptiva y explicativa.
9	EBSCO	Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga
10	EBSCO	Las demandas del trabajo en una institución de salud en nivel III de atención
11	EBSCO	Prevalencia y factores demográficos y laborales asociados al burnout de psiquiatras en Colombia
12	Revista Cultura, Educación y Sociedad	Bienestar Psicológico en profesores de una Universidad Privada del distrito de Santa Marta
13	Revista de Psicología Universidad de Antioquia	Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá
14	Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología	Riesgos psicosociales intralaborales en docencia
15	Revista latinoamericana de psicología	Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia
16	Revista latinoamericana de psicología	Condiciones salud-trabajo de docentes profesionales de enfermería vinculados a programas de formación para auxiliares de enfermería. Tunja
17	Revista latinoamericana de psicología	Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos
18	Revista Pensamiento Psicológico	Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali
19	Revista Psicología desde el Caribe	Calidad de Vida laboral y Liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá
20	Scielo	Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia
21	Tesis Psicológica	Factores de riesgo psicolaboral en el sector minero
22	Web of Science	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones

Una vez realizada la lectura y análisis de los 22 artículos que arrojó el primer filtro de la búsqueda, se obtuvo un total de 17 investigaciones excluidas debido a que algunas sólo estudiaron los riesgos laborales y no midieron sus efectos en el bienestar de los empleados; otros estudiaron la afectación del bienestar laboral, pero no midieron los riesgos presentados en los trabajadores que dieran cuenta de dicha afectación.

Finalmente, se obtuvo un total de cinco artículos presentados en la Tabla 3, que permitirán en este trabajo, realizar el análisis de las condiciones organizacionales de riesgo y de los efectos en el bienestar de los empleados en Colombia.

Tabla 3.

Relación artículos, resultado final

Número	Base de Datos/ Revista	Autor	Año	Nombre del artículo
1	Apa Psyc Net	Ortiz & Arenas	2013	Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.
2	DIALNET	Londoño M.	2015	Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal.
3	EBSCO	Jiménez & Caicedo & 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.
4	Revista latinoamericana de Psicología	Carrion & López & Gutiérrez	2014	Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia.
5	Scielo	Carrion & López & Gutiérrez	2015	Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia.

La Tabla 4, muestra que dos de los cinco artículos estudiaron los factores de riesgo psicosocial con la batería del *Ministerio de Protección Social*, utilizando la forma A y B para riesgo psicosocial intralaboral; una de estas investigaciones evaluó el engagement en el trabajo por medio de la versión internacional en español de la *Encuesta de Bienestar y Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale [UWES])*. Y la segunda investigación, evaluó el

burnout con el cuestionario para la *Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)* mediante el abordaje de cuatro dimensiones: ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa.

Otras dos de las investigaciones utilizaron la batería *Estudio de Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial “CTCPS-MAC”* que evalúa cuatro dimensiones: contexto de trabajo; contenido de trabajo; factores individuales y desgaste psíquico. Y una última de las investigaciones analizadas, utilizó la batería para la *Evaluación de los Factores Psicosociales de Cincel* validada para su utilización con población trabajadora colombiana que evalúa cuatro grupos de variables: dimensiones laborales; condiciones individuales; factores extralaborales y por último los efectos.

Tabla 4.

Instrumentos utilizados

Número	Base de Datos/ Revista	Autor	Año	Nombre del artículo	Instrumento utilizado
1	Apa Psyc Net	Ortiz & Arenas	2013	Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.	Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social en Colombia: Cuestionario para la evaluación de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A y B). Para la evaluación del Engagement en el trabajo, se utilizó la versión internacional en español de la Encuesta de Bienestar y Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale [UWES])
2	DIALNET	Londoño M.	2015	Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal.	Batería para la Evaluación de los Factores Psicosociales de Cincel validada para población trabajadora colombiana.
3	EBSCO	Jiménez & Caicedo & 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.	Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social en Colombia. Para la evaluación del Burnout, se utilizó el cuestionario Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)
4	Revista latinoamericana de Psicología	Carrión & López & Gutiérrez	2014	Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia.	Batería para el Estudio de las Condiciones de trabajo de Carácter Psicosocial (CTCPS-MAC), validada para población iberoamericana.
5	Scielo	Carrión & López & Gutiérrez	2015	Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia.	Batería para el Estudio de las Condiciones de trabajo de Carácter Psicosocial (CTCPS-MAC), validada para población iberoamericana.

A continuación, en la Tabla 5 se puede apreciar los sectores económicos y los oficios que se estudiaron en los cinco artículos que coincidieron con los criterios de búsqueda.

Tabla 5.

Relación por sector económico, oficio y ubicación geográfica

Base de Datos/ Revista	Año	Sector económico	Oficio	Ubicación geográfica	Nivel jerárquico
Apa Psc Net	2013	Salud	Servicio de urgencias y quirúrgico	Valle del Cauca	Trabajadores administrativos, asistenciales, apoyo de todas las áreas de la institución.
DIALNET	2015	Empresas de diferentes sectores de la economía tales como Industrial (6 empresas), servicios (6 empresas), comercial (una empresa), holding (una empresa).	No especifica	No especifica	No especifica
EBSCO	2015	Recreación y entretenimiento	Guías	Cundinamarca	Operativo
Revista latinoamericana de Psicología	2014	Diferentes sectores económicos	No especifica	Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe	Administrativos, operarios, técnicos
Scielo	2015	Servicios, sector enseñanza, sector ganadería/farmacia y el sector industria	Administrativos, operarios, de enfermería y directivos.	Centro Oriente y Suroccidente de Colombia	Todos los niveles jerárquicos

En la Tabla 6 se puede observar para cada una de las investigaciones las condiciones organizacionales estudiadas, su efecto en el bienestar, las condiciones organizacionales más riesgosas y una asociación entre las condiciones organizacionales y los efectos en el bienestar.

Tabla 6.

Condiciones organizacionales y efectos en el bienestar

Nombre del artículo	Año de publicación	Condiciones Organizacionales estudiadas	Efectos en el bienestar	Condiciones organizacionales más riesgosas	Asociación entre las condiciones organizacionales y los efectos en el bienestar
Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.	2013	Demandas del trabajo: Demandas cuantitativas, Demandas de carga mental, Demandas emocionales, Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de trabajo, Consistencia del rol, Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. Control: Control y autonomía sobre el trabajo, Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, Participación y manejo del cambio, Claridad de rol, Capacitación. Liderazgo y Relaciones sociales: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño, Relación con los colaboradores (subordinados). Recompensa: Reconocimiento y compensación, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	Engagement. Dominios: Vigor, Dedicación y absorción.	Demandas cuantitativas, Demandas de carga mental, Demandas emocionales, Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas de la jornada de trabajo, Consistencia del rol, Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral, Capacitación, Reconocimiento y Compensación.	Entre menor sea el nivel de los factores de riesgo se evidencia mayor presencia del engagement. El dominio Recompensa se relaciona negativamente con los dominios Vigor y Dedicación, así como el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con el dominio Dedicación, mostrando que entre más altos sean los niveles de riesgo en estos dominios psicosociales intralaborales, menor son las puntuaciones en los dominios del Engagement.
Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal.	2015	Factores intralaborales: Demanda Mental, Control, Demandas Físicas y del ambiente, Exposición a riesgo público, Demanda Emocional, Relaciones con los jefes, Relaciones con compañeros, Relación con colaboradores, Dimensión económica, Dimensión organizacional, Clima de Seguridad.	Agotamiento. Síntomas Psicológicos. Burnout. Engagement	No se identifica	Engagement: En la medida que aumenta la presencia de factores de riesgo psicosocial, disminuye la probabilidad de que las personas evidencien una alta absorción, dedicación y esfuerzo en su trabajo. Las percepciones de inequidad e injusticia en el manejo de los beneficios y la compensación, las altas demandas de esfuerzo físico y encontrarse en un entorno de riesgo para la salud, la falta de claridad en la delimitación de las funciones y la dependencia jerárquica del cargo son los factores que evidencian una mayor capacidad predictiva de la presentación de Engagement en el trabajo. Burnout: En la medida que aumenta la presencia de factores de riesgo psicosocial, aumenta la probabilidad de aparición de Burnout, se relacionan las demandas físicas y mentales, el control, relaciones desfavorables con el jefe y con los compañeros.
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.	2015	Demandas del trabajo: Demandas cuantitativas, Demandas de carga mental, Demandas emocionales, Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de trabajo, Consistencia del rol, Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. Control: Control y autonomía sobre el trabajo, Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, Participación y manejo del cambio, Claridad de rol, Capacitación. Liderazgo y Relaciones sociales: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño, Relación con los colaboradores (subordinados). Recompensa: Reconocimiento y compensación, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	Síndrome de Burnout: Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia, Culpa	Retroalimentación del desempeño, Claridad de rol, participación y manejo del cambio, control sobre el trabajo, jornada de trabajo, horarios de trabajo prolongados, reconocimiento y compensación y recompensas recibidas por el trabajo que realizan.	Los trabajadores con niveles altos y muy altos de riesgo psicosocial tanto intralaboral como extralaboral, tienden a identificar que ya están padeciendo el síndrome de desgaste ocupacional. Las condiciones de trabajo que más afectan a esta porción de trabajadores son el estilo de liderazgo, la sobrecarga laboral y la sensación de baja retribución a cambio de su esfuerzo laboral.

Nombre del artículo	Año de publicación	Condiciones Organizacionales estudiadas	Efectos en el bienestar	Condiciones organizacionales más riesgosas	Asociación entre las condiciones organizacionales y los efectos en el bienestar
Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia.	2014	Contexto del trabajo: Cultura, rol, trabajo-familia, relaciones interpersonales. Contenido de trabajo: Carga, ritmo, ambiente, equipos, tareas.	Desgaste psíquico: respuesta cognitivo-emocional, respuesta conductual y respuesta fisiológica	Interrelación trabajo familia, carga y ritmo de trabajo, ambiente laboral, tareas del puesto de trabajo.	La percepción de factores psicosociales nocivos relativos al Contexto y Contenido de trabajo presenta una fuerte asociación con la probabilidad de causar desgaste psíquico. Aquellos trabajadores que manifestaron una percepción nociva respecto a la concepción de las tareas del puesto de trabajo, carga y ritmo de trabajo, ambientes laborales, equipos y agentes físicos tienen 3 veces más probabilidades de sufrir desgaste psíquico que aquellos que muestran buena percepción.
Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia.	2015	Contexto del trabajo: Cultura, rol trabajo-familia, relaciones interpersonales	Desgaste psíquico: respuesta cognitivo-emocional, respuesta conductual y respuesta fisiológica	Interrelación trabajo familia	Los resultados indican que la formación referida al nivel de estudios, cultura organizacional, rol, equilibrio trabajo-familia y las relaciones interpersonales en el trabajo, están asociadas con el desgaste psíquico para la respuesta cognitivo-emocional y cultura organizacional, rol y relaciones interpersonales también están asociadas con el desgaste psíquico para la respuesta conductual, por tanto, constituyen factores de riesgo que pueden tener efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores.

5. Análisis

De acuerdo con los resultados de la búsqueda, se encuentra un alto número de artículos realizados en Colombia que se han ocupado de estudiar las condiciones organizacionales de riesgo en los empleados, no obstante pocos de estudios relacionan estas condiciones con los efectos en el bienestar, es probable que los estudios realizados al respecto no estén publicados en bases de datos o revistas indexadas, esto puede ser de interés para hacer una revisión en otras fuentes de información como en tesis de grado, memorias de congresos, entre otros. Al respecto también se encontró que en relación con los efectos de las condiciones organizacionales de riesgo es más común estudiar los efectos en el bienestar físico y que se originan de otras condiciones que no son psicosociales, Vieco. G & Abello. L (2014) explican que la relación entre las condiciones del trabajo, los factores psicosociales y la salud aún no son muy evidentes y por lo tanto no muy estudiados, debido a esto la atención se encuentra más centrada en el estudio de otros factores de riesgo cuyo efecto es más

observable como por ejemplo los biológicos. Los autores agregan que los efectos adversos de las condiciones del trabajo psicosociales son más intangibles y poco específicos, porque se expresan en el individuo en reacciones de estrés-distrés en el trabajo y se manifiestan por medio de mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos.

Con relación con lo anterior, también llama la atención que en muchos de los estudios encontrados pero que no cumplieron los criterios de inclusión, hacen referencia al estrés como efecto de los factores psicosociales de riesgo, pero no se hacen cuestionamientos sobre qué otros efectos en el bienestar generan estos factores, es posible que las investigaciones actuales están respondiendo a la necesidad de las organizaciones que realizan las evaluaciones y las intervenciones solo para el cumplimiento de la normatividad, pero sin ir más allá para indagar qué otros efectos pueden aparecer. De igual manera esto se refuerza ante la cantidad de estudios acerca del estrés que se han desarrollado y que demuestran evidencia científica de que el estrés es un gran generador de enfermedad laboral, Vieco. G, et al (2014) manifiestan que en la literatura internacional el estrés-distrés aparece como el principal efecto de las condiciones psicosociales de riesgo en el trabajo. En esta misma línea, también se encuentra que el síndrome del burnout, es uno de los temas más estudiados por la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones a lo largo de los últimos treinta años y del que hay evidencias científicas acumuladas sobre los efectos psicosociales catastróficos que está generando, Blanch (2014). Este autor además, expone que en los últimos tiempos, se han hecho grandes avances legislativos en materia de prevención de riesgos laborales en Colombia y otros países del mundo, sin embargo, presentan una laguna importante, porque aún no contemplan el síndrome del burnout como un riesgo laboral.

En el caso de los cinco artículos analizados, se identifica que asocian los factores de riesgo con efectos en el bienestar asociados al estrés, al síndrome de burnout, desgaste psíquico, engagement, agotamiento y síntomas psicológicos. De igual manera se evidencia que en estas investigaciones hubo un interés por profundizar en efectos negativos en el bienestar ya que solo el engagement fue profundizado como un efecto positivo; estos efectos entran en la categoría de bienestar psicológico en la cual se centran nuestros hallazgos.

Por otro lado, las investigaciones halladas en esta revisión sistemática dan cuenta de la preocupación que planteó el Ministerio de Protección Social en el 2008, relacionada con los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Estos cinco estudios coinciden en que la salud en el trabajo cada vez es un tema del cual las organizaciones del siglo XXI se deben ocupar, pues este fenómeno de riesgos laborales se ha agudizado por las exigencias laborales, la competitividad relacionada con la globalización, los tipos de contratación, entre otros. Arenas y Andrade (2013), en su investigación, exponen: iniciativas nacionales como la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, se encuentran en línea con los resultados de investigaciones realizadas en diversos países del mundo, en las que han evidenciado diferentes consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores, asociados a la exposición a factores de riesgo psicosocial.

También es importante resaltar, que de los cinco artículos finales con los cuales se realizó el análisis en esta investigación, se encuentra que solo dos de ellos evaluaron las condiciones organizacionales con la Bateria del Ministerio de la Protección Social; dos con el el CTCPS-MAC que evalúa el contexto de trabajo, el contenido de trabajo, factores individuales y el desgaste psíquico; y una investigación utilizó la Bateria para la Evaluación

de los Factores Psicosociales de Cincel que evalúa las condiciones Laborales, condiciones Individuales, y factores extralaborales. Lo anterior genera interés ya que posiblemente se ha avanzado en el desarrollo de otras baterías de medición de riesgos psicosociales validadas en Colombia, es interesante analizar cómo se abordan los efectos en el bienestar desde cada uno de estos instrumentos y si su elección depende de los intereses de la organización en como quiera orientar la evaluación e intervención de los factores psicosociales.

Charria. O, Sarsosa. P & Arenas. P (2011) indican que en Latinoamérica, incluyendo a Colombia, el desarrollo de instrumentos es reciente y que en algunos casos se han utilizado instrumentos de otros países, pero sin garantizar las propiedades psicométricas. Los autores agregan que en países en vía de desarrollo es necesario contar con instrumentos validados, que se adapten a las características propias del contexto de cada país, en el caso de Colombia los autores destacan la calidad de la batería de instrumentos del Ministerio de la Protección Social, validada con una población de más de dos mil trabajadores colombianos. Es importante resaltar que según la Resolución 2646 de 2008 donde se establecen responsabilidades para la identificación, prevención, monitoreo, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo se indica que para la evaluación de estos factores se debe realizar con un instrumento que esté debidamente validado en Colombia, no quedando explícito que deba ser necesariamente con la Batería del Ministerio de la Protección Social y esto ha generado una oportunidad en Colombia para el desarrollo de otros instrumentos o para la validación de baterías internacionales.

Se encontró además, que la mayoría de artículos mencionan como algunas de las condiciones organizacionales de mayor riesgo evaluados en las empresas de diferentes sectores, fueron los relacionados con la jornada de trabajo, la influencia del ambiente laboral sobre la extralaboral, horarios de trabajo prolongados y la interrelación trabajo-familia, estas

condiciones según Villalobos (2010) son propias del Dominio Demandas del trabajo que se refiere a las exigencias que el trabajo impone sobre el individuo, con esto se evidencia como los trabajadores se exponen a un entorno laboral que sobrepasa a otros ámbitos de la vida y que no cuentan con recursos propios o que la empresa les facilite para que no se vean afectados por estos factores.

Otro hallazgo que atraviesa no solo a las cinco investigaciones que cumplieron con los criterios establecidos para esta revisión sistemática, sino entre los demás artículos que fueron descartados, tiene que ver con la falta de propuestas de intervención que apunten al mejoramiento, fortalecimiento y sostenimiento del bienestar laboral de los empleados colombianos, a partir de los resultados obtenidos de la aplicación de las baterías utilizadas. Carrión, G, López B & Gutiérrez (2015), hacen mención a la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada - AEPA- como uno de los puentes entre la academia y las empresas, que posibilita el desarrollo de nuevas metodologías de intervención psicosocial e instrumentos para el diagnóstico, nuevos sistemas saludables y sostenibles, entre otras propuestas que apuntan a la intervención de las problemáticas psicosociales organizacionales. Esto, como una muestra de aventurarse más allá de lo académico y establecer propuestas al medio organizacional, para no quedarse solo en los hallazgos o diagnósticos establecidos en cada investigación.

Como se ha venido mencionando en el presente análisis, esta revisión sistemática ha permitido evidenciar a través de las cinco investigaciones analizadas, algunas condiciones organizacionales de riesgo presentes en empleados colombianos, dando cuenta de los diferentes efectos que estas condiciones causan en el bienestar. Sin embargo, este trabajo ha permitido identificar un número considerable de investigaciones que no fueron

seleccionadas pero que permiten sustentar algunas situaciones importantes para tener en cuenta tanto en el fortalecimiento de las propuestas investigativas académicas, como en movilizar al sector empresarial en el reconocimiento e importancia del bienestar en sus empleados. Por ejemplo, la investigación adelantada por Jiménez, L.K. (2015), sobre los factores de riesgo psicolaboral en el sector minero, en el Departamento del Cesar, Colombia, se encontró que también utilizó la batería de instrumentos avalado por el Ministerio de la Protección Social que le permitió identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral; pero de una forma amplia y general menciona la presencia de frustración, alto nivel emocional, niveles de estrés laboral y desgaste profesional en los empleados. Este ejemplo, nos permite dar cuenta que investigaciones como estas se han quedado en la detección e identificación de los factores psicosociales presentes, y no evalúan la asociación que estas tienen con los efectos en el bienestar de sus empleados, como los hallazgos que mayor importancia deben tener para las organizaciones.

Lo anterior, pone de manifiesto una realidad que se convierte en el foco de atención, que ubica la vulnerabilidad del bienestar laboral de los empleados como un fenómeno que requiere ser estudiado pero también intervenido, pues los riesgos psicosociales laborales que lo afectan, son una problemática innegable y creciente. El Doctor en Psicología Josep M. Blanch (2014) menciona que se hace necesario empezar a reflexionar sobre la dimensión del riesgo y sus efectos futuros, debido a que si las organizaciones continúan pensando en ahorrar costos en el corto plazo, a costa del bienestar y la calidad de vida de las personas, en el largo plazo no se harán esperar consecuencias fatales para la sostenibilidad.

Como ya se mencionó en la justificación de esta revisión sistemática, la pertinencia de este abordaje responde a una de las finalidades de la salud y seguridad en el

trabajo en Colombia, por esto, se pretendió visualizar y promover la importancia de conseguir el más alto grado de bienestar mental, físico y social de los trabajadores Colombianos, yendo más allá de los elementos diagnósticos.

6. Referencias

- Alcaldiabogota.gov.co. (2016). Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646.[online] Available at:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31607> [Accessed 14 Jun. 2016].
- Álvarez Ramírez, Adaneys, Racero López, Viviana (2014). “Contrato psicológico y bienestar laboral”. En: Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP, Nro. 95: p. 61-70
- Angulo, M., & Espinosa, M. L. (2014). Condiciones salud – trabajo de docentes profesionales de enfermería vinculados a programas de formación para auxiliares de enfermería .
 Tunja
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Job Demands-Resources Model.*, 29(3), 107–115.
- Ballesteros, B. P., Medina, A., & Caycedo, C. (2006). El Bienestar Psicológico Definido Por Asistentes A Un Servicio De Consulta Psicológica En Bogotá, Colombia.. *Universitas Psychologica*, 5(2), 239–258.
- Bilbao, R. MA. Creencias Sociales Y Bienestar: Valores, Creencias Basicas, Impacto De Los Hechos Vitales Y Crecimiento Psicologico (2008). España
- Blanch, J.M (2014) Memoria: Cátedra abierta: El capitalismo informacional como riesgo psicosocial. Editorial Universidad de Antioquia.
- Carrión, García, M. Á., & López, Barón, F. (2015). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en colombia. *Hacia La Promoción de La Salud*, Volumen 20, No.1, 7577(1), 111–125.
- Contreras, T.F & Espinal, G, L. (2013). Burnout , liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá, 9(1), 65–80.

- Díaz, F., López, A. & Varela, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217- 22
- Díaz, D, Rodríguez, C.R, Blanco. A, Moreno, J.B, & Dierendonck, C. V. y D. van. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar Psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71–84.
- Ferrel, F., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E. & Ferrel, L. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cultura, Educación y Sociedad* 5(2), 61-76.
- Flecha García, A. C. (2015). Bienestar Psicológico Subjetivo Y Personas Mayores Residentes. *Subjective Psychological Well-Being Of Senior Residents In Nursing Homes.*, (25), 319–341.
- García Arboleda, Beatriz E., Rendón de Arboleda, Blanca R., (2012). Condiciones laborales del psicólogo en Medellín (Colombia) Tesis Psicológica [en línea]
- García, M. Á. C., María, A., & Strauss, G. (2014). Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente , Suroccidente y región Caribe en Colombia. *Salud Uninorte*.
- Garrido Pinzón, J., María Blanch Ribas, J., Fernanda Uribe-Rodríguez, A., Flórez Acevedo, J., & Carolina Pedrozo Sánchez, M. (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. The Organizacional Capitalism as a Psychosocial Risk Factor: Psychological Collateral Effects of the New Working Conditions in Hospitals and Universities of Public Nature. Results in Santander, Colombial.*, (28), 166–196.

- Granobles Serna, Herrera Ruíz, Gutierrez Newball (2012). “Bienestar social laboral en clave de necesidades y satisfactores”. En: Revista Tendencias y Retos. 17 (2): p.89-99.
- Hernández, G. C. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial : su incidencia sobre gestión humana
- Insht.es. (2016). Enciclopedia de la OIT | Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). [online] Available at:
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD> [Accessed 7 May 2016].
- Jiménez Díaz C. (1992) Estructura organizacional. Nueva concepción del bienestar laboral. En: Revista de la Facultad de Trabajo Social U.P.B. 9 (9): p. 51-60.
- Jiménez, B.E, Caicedo, M. S, Joven, A. RE, Pulido, G. JA. (2015) Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en la ciudad de Bogotá D.C. rev.univ.ind.santander.salud; 47(1): 47-60
- Jiménez, L.K. (2015). Factores de riesgo psicosocial en el sector minero. Revista Tesis Psicológica 10(1), 116-130
- Llanos, R. A., & Ph, D. (2014). Factores psicosociales de origen laboral , estrés y morbilidad en el mundo. Revista Psicología desde el Caribe
- Loaiza B., Edilgardo, Peña, Aura E., (2013). Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos Colombianos. Actualidad Contable.
- Londoño, E. (2015). Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida , el Burnout y compromiso del personal. ORP Journal.
- Mañas, M. Á., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. Psicothema,

19(3), 395–400.

- Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). El Bienestar Psicológico En El Trabajo y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. *Psychological Well-Being At Work And Its Relation To Coping With Conflicts.*, 10(1), 209–220.
- Millán De Lange, A. C., García-Álvarez, D. D. E. J., & D'aubeterre López, M. E. (2014). Efecto de la Inteligencia Emocional y Flujo en el Trabajo Sobre Estresores y Bienestar Psicológico: Análisis de Ruta en Docentes. *Effect of Emotional Intelligence and Immersion in Work on Stressors and Psychological Wellbeing: Path Analysis in Professors.*, 23(1), 207–228.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19.
- Moreno, J.B & Baez, L. . (2010.). Factores y riesgos psicosociales, medidas y buenas prácticas.
- Múnera, P. MM, Saenz, A. ML, Cardona, A. D. (2013) Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *Rev CES Med*; 27(2):163-175
- Murillo Castro, L. (2003). El Incremento De La Productividad Para La Competitividad Frente Al Bienestar Social Y La Salud Laboral. *Revista Reflexiones*, 82(1), 15–23.
- Nader, M., Peña, S. & Sánchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39
- Olarte, M, D. V., & Ríos, O. L. A. (2015). Enfoques y estrategias de responsabilidad social implementadas en Instituciones de Educación Superior. Una revisión sistemática de la

literatura científica de los últimos 10 años*, xliv.

Organización Mundial de la salud. (2010). Entornos Laborales Saludables : Fundamentos y Modelo de la OMS.

Ortiz, F. A. (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), 43–56.

Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali, 11(1), 99–113. *Revista Pensamiento Psicológico*

Parra, N & Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 5 (1), 59-73

Romero, G., Muñ, H., Osorio, Y., & Robles, D. (2016). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia.

Ruano, A. J., & Villamarín, F. J. (2015). Condiciones Sociolaborales De Los Médicos Generales En Pasto (Colombia): Una Aproximación Descriptiva Y Explicativa.

Jiménez Ruiz, Luz Karine; (2015). Psycho-labor risk factors in the mining sect. Tesis Psicológica, Enero-Junio, 116-130.

Sarsosa P, K V; Charria O, V H; Arenas O, F; (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29

Sarsosa, P.K, Charria, O. VH, Arenas, O. F. (2014) Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia).

Tejada, P. & Gómez, V. (2012). Prevalencia y factores demográficos y laborales asociados al burnout de psiquiatras en Colombia. *Universitas Psychologica*, 11 (3), 863-873.

Terán Rosero, Ana Celina & Botero Álvarez, C. C. (2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales En Docencia, 5(2), 95–106.

- Toro F., Londoño M.E., Sanín A., Valencia M. (2010) Modelo Analítico de Factores Psicosociales en Contextos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29 (2), 95-137
- Toro, F. (2002). Desempeño y productividad. Cincel
- Uribe, A., & Martínez, A. (2014). Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga. *Informes Psicológicos*, 14(1), 91-108.
- Uribe, R. A. F.; Martínez, R.A. M. & Rodríguez Velasco, E. L. (2015). Las demandas del trabajo en una institución de salud en nivel III de atención. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 44, 36-50.
- Urrútia, Gerard y Bonfill, Xavier (2010). Declaración prisma: Una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y meta-análisis. *Medicina Clínica (Barc)*, Vol. 135, No. 11, pp. 507-511
- Valle, U., Álvarez, B., Carla, C., & Valle, U. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos.
- Vielma, J., & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo: Una breve revisión teórica. *Educere: Revista Venezolana de Educación*, 14(49), 265–275.