

Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial de una empresa dedicada a trabajos de metalmecánica y obras civiles ubicada en la ciudad de Cartagena.

Barrero, J; Izquierdo, S; Sierra, Y. *

Facultad de ciencias sociales y humanas

Programa de Psicología

Universidad Tecnológica de Bolívar

Cartagena, 2010

* asesora de monografía.

Tabla de Contenido

	Página
Capítulo I	
Introducción.....	8
Justificación.....	9
Objetivos.....	11
Capítulo II	
Factores de riesgos psicosociales: revisión teórica y empírica.....	12
Salud y trabajo.....	12
Salud laboral.....	13
Salud ocupacional.....	14
Factores de riesgos psicosociales: conceptos, clasificación, marco legal...	16
Efectos por la exposición a los factores de riesgos psicosociales.....	20
Estrés laboral.....	21
Fatiga laboral.....	22
Empobrecimiento intelectual.....	24
Violencia laboral.....	24
Investigaciones realizadas sobre los factores de riesgos psicosociales.....	26
Medición y evaluación de los factores de riesgos psicosociales.....	29
Modelos de intervención.....	31
Capítulo III	
Diseño Metodológico.....	33
Tipo de investigación.....	33
Metodología.....	33
Población y muestra.....	33
Recolección y fuente de información.....	35
Procedimiento.....	36
Criterios éticos.....	37
Capítulo IV	
Resultados	38

Capitulo V

Conclusión y Discusión..... 47

Capítulo VI

Referencias..... 51

Anexos

Agradecimientos....

Doy gracias a Dios por permitir llegar a este punto de mi vida donde con grandes esfuerzos, responsabilidad y compromiso he logrado cumplir con procesos importantes trazados en mi proyecto de vida.

A mi madre le agradezco su apoyo incondicional, su entrega absoluta y su dedicación para mi cuidado y protección. A mi padre por mostrarme la fortaleza que se debe tener ante situaciones adversas de la vida. A mi hermana le agradezco por confiar en mí y por verme como su ejemplo a seguir, sinónimo de responsabilidad, compromiso, fortaleza y dedicación para cada paso planeado en la vida.

A ti hermano te agradezco todos y cada uno de los momentos que vivimos juntos, esas conversaciones donde orgullosamente decías que tu tenias una hermana que ya casi era una psicóloga; hoy, desde el cielo ya puedes sentirlo y sé que con una sonrisa y un fuerte abrazo me mostraras tu orgullo.

Le agradezco también a mi amiga y compañera Joanna, por su apoyo en todos los aspectos de mi vida, hoy las dos podemos decir que cumplimos satisfactoriamente con este proyecto.

A todos los profesores y asesores que nos trasmitieron sus conocimientos, les agradezco sus esfuerzos y su dedicación para con los estudiantes.

*Por esto y muchos más, **GRACIAS.....***

SHIRLEY CAROLINA IZQUIERDO PUELLO

Agradecimientos...

En primer lugar doy gracias a Dios por ser mi guía, mi luz y mi todo, porque sin su compañía no hubiera llegado a este punto de mi carrera, gracias Dios por permitirme alcanzar uno más de mis logros.

A mi madre por ser esa mujer verraca que no se detiene ante las dificultades, por ser mi apoyo, mi amiga y la voz de aliento en los tropiezos de mi vida, gracias por ser la mejor. A mi padre que en la distancia me demuestra cada vez más su amor y su apoyo incondicional, gracias por tu esfuerzo para lograr que yo sea profesional.

De igual forma, agradezco a mis profesores quienes fueron el pilar y la voz de aliento que día a día nos incentivaba a hacer las cosas mejor, a Yolanda Sierra nuestra asesora de monografía de la que aprendí mucho y a quien admiro por su entrega y dedicación a esta hermosa profesión.

Le agradezco también a mi amiga y compañera Shirley; "Amiga lo logramos", gracias por permitirme hacer este trabajo contigo y por ser el complemento perfecto en la exactitud y la organización de las etapas de nuestro trabajo.

Finalmente, doy gracias a la Universidad Tecnológica de Bolívar y todos sus empleados por ser el lugar perfecto para desarrollar nuestro trabajo y por recibirnos día a día en sus instalaciones y permitirnos formar como profesionales, por su tan excelente formación académica, mil

GRACIAS...

A todos mi más sincero agradecimiento,

JOANNA MARGARITA BARRERO VILLALBA

Listado de Tablas

Tabla 1.

Distribución de la población del área administrativa, según la clasificación en las categorías de estudio.

Tabla 2.

Distribución de la población según sus condiciones socio demográficas

Tabla 3.

Distribución de la población frente a las condiciones de la organización.

Tabla 4.

Distribuciones de la población frente a las condiciones de la tarea.

Tabla 5.

Distribuciones de la población frente a las condiciones internas del trabajo.

Tabla 6.

Distribución de la población según las condiciones individuales.

Tabla 7.

Distribuciones de la población frente a las condiciones externas a la organización.

Listado de Anexos

Anexo A.

Formato de análisis ocupacional para recolección de información.

Anexo B.

Cuestionario para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, 1996).

Anexo C.

Cuestionario para la evaluación del estrés elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (1996).

Anexo D.

Consentimiento informado.

Introducción

Son varias las definiciones con las que se cuenta en la actualidad con respecto a los riesgos psicosociales, pero en términos generales todas confluyen en aceptar que los factores de riesgo psicosocial son el producto de todos aquellos aspectos relacionados con la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. (Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2000).

Como preámbulo a una definición que compile los aspectos anteriormente mencionados, es indispensable mencionar la propuesta en 1989 por el Comité Mixto de la Organización Internacional de Trabajo – OIT y la Organización Mundial de la Salud –OMS–, quienes definieron los factores de riesgo psicosocial como las condiciones del puesto de trabajo y el entorno, tales como el clima y la cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales y el diseño y contenido de las tareas. Sin embargo, este concepto se extiende también al entorno existente fuera de la organización, como es el caso de las tareas domésticas y aspectos del individuo (personalidad y actitudes) que pueden influir entre otros, en la aparición de diferentes patologías en los sitios de trabajo.

Considerando lo anterior y enfatizando en la importancia de dar un adecuado manejo a este tipo de riesgos y las consecuencias para el trabajador a nivel psicosocial, reflejadas especialmente en aumento de patologías derivadas del estrés laboral, desajustes de tipo emocional y violencia laboral, entre otras, el Ministerio de la Protección Social emitió la Resolución 2646 de 2008, la cual establece los lineamientos para la identificación, manejo y control de los factores de riesgo psicosocial. Esto hace indispensable que las organizaciones realicen este tipo de estudios, en primer lugar para generar propuestas de mejoramiento y en segundo lugar para dar cumplimiento a la mencionada Resolución.

La empresa en la cual se llevó a cabo el estudio es de Ingeniería y Servicios, está dedicada al desarrollo y ejecución de proyectos en las áreas de ingeniería mecánica e ingeniería civil y tiene como misión contratar, ejecutar y entregar trabajos de metalmecánica en general y de obras civiles que satisfagan las necesidades y requisitos de sus clientes.

El estudio se realizó teniendo en cuenta la metodología de la triangulación que permitió reunir información a partir de tres fuentes diferentes y establecer las asociaciones entre cada una de ellas.

Una vez recopilada la información y realizado el correspondiente análisis, se obtuvo información válida que le permitirá a la organización contar con una base de diagnóstico sobre los factores de riesgo psicosocial a los que está expuesta su población trabajadora, enmarcado en los requerimientos de la Resolución 2646 de 2008.

El presente estudio está distribuido por capítulos que permiten encontrar la información de manera organizada de tal manera que el lector tenga fácil acceso a ella. Lo que primeramente encontrara será la justificación y objetivos del estudio. Seguido a esto, se encuentra el capítulo 2 que hace referencia a la revisión teórica y empírica sobre los factores de riesgos psicosociales que incluyen aspectos como características, conceptos e investigaciones relacionadas con el tema. El tercer capítulo, relacionado con el tipo de investigación, metodología, población y muestra, procedimiento y criterios éticos que se deben tener en cuenta a la hora de llevar a cabo la investigación.

Posterior a esto encontrara el cuarto capítulo relacionado con los resultados del estudio, el cual detalla específicamente los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos utilizados. Finalmente, el capítulo quinto que incluye las conclusiones y discusión de los logros alcanzados en la investigación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales.

Justificación

Son muchos los estudios que se han realizado con relación a los factores de riesgos psicosociales, una de estas publicaciones es la que hizo el Ministerio

de la Protección Social en el año 2007, en su encuesta sobre riesgos ocupacionales, en donde se dio a conocer que los principales riesgos que se presentan en el país son los ergonómicos y los psicosociales. De igual manera, se realizó un estudio en el 2003 sobre salud mental, aquí se dieron a conocer los principales trastornos que se pueden presentar en la vida laboral de las personas existiendo una mayor prevalencia en las personas jubiladas y pensionadas seguido de las personas que se encontraban empleadas.

Por su parte, el Ministerio de la Protección Social se vió en la necesidad de crear un marco legal que incluyera las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. A partir de esto, se creó la Resolución 2646 de 2008, la cual se enmarca principalmente en estos aspectos.

De igual forma, el estudio se realizó con el fin de indagar y evaluar en las empresas los factores de riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los individuos dependiendo de las condiciones en las que se encuentran. De igual manera, este estudio se llevo a cabo con el propósito de minimizar los riesgos, para la protección y bienestar integral de los individuos. Para esto, es importante contar con un sustento teórico que permita verificar y contrastar aspectos teóricos con la realidad que se percibe dentro de las organizaciones.

Además, resulta relevante el análisis de los modelos que surgen al estudiar los factores de riesgo porque permiten conocer y relacionar conceptos que expliquen el origen, las causas y consecuencias de dichos riesgos así como su prevención e intervención.

Así mismo, este estudio tiene gran impacto en la sociedad debido a que proporciona las herramientas para la solución del problema relacionados con los riesgos psicosociales. Cabe resaltar, que es indispensable contar con metodologías evaluativas adaptadas a las condiciones de cada población. Por lo tanto, resulta de gran interés institucional llevar a cabo este tipo de estudios ya que se está creando una línea de investigación en este sentido, donde se

están correlacionando diferentes variables con el tema de los riesgos psicosociales y que han permitido obtener hallazgos de gran importancia para las organizaciones.

Como profesionales en psicología resulta de gran utilidad realizar investigaciones de este tipo, porque permite el diseño y la evaluación de estrategias de intervención y prevención en materia de riesgos psicosociales que garanticen la efectividad de dicho programa en beneficio del ser humano.

Objetivos

General:

Brindar a la organización información válida y confiable que le permita identificar posibles factores de riesgo psicosociales a los que estén expuestos, con el fin de hacer propuestas de intervención para su manejo y control.

Específicos:

1. Identificar la percepción de riesgo de los trabajadores de la organización.
2. Levantar la carga mental de los puestos de trabajo de la organización.
3. Determinar posibles efectos en la salud de los trabajadores de la organización como producto de su exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Factores de riesgos psicosociales: revisión teórica y empírica

Para abordar el estudio de los factores de riesgos psicosociales es relevante ahondar sobre temáticas que se relacionan directamente con el mismo, para precisar de dónde provienen dichos factores y aclarar conceptos que van relacionados con las causas y consecuencias de los mismos.

De acuerdo con esto, en primer lugar se abordó el tema sobre salud y trabajo, seguido a esto, se encuentra el tema de salud laboral, donde principalmente se mencionan el concepto de salud ocupacional, los programas que existen sobre el mismo y la definición de riesgo ocupacional y su clasificación. Posteriormente, se dió a conocer el tema principal del estudio de los factores de riesgo psicosociales, su definición, clasificación y el marco legal que sustenta dicho tema. Luego, se trataron los principales efectos por la exposición a dichos riesgos, tales como el estrés laboral, fatiga laboral, empobrecimiento intelectual y violencia laboral.

Como un complemento al abordaje de este tema se hizo una revisión empírica sobre algunos estudios realizados relacionados con la temática y su relación con otras variables.

Por último, se abordó la medición y evaluación de los factores de riesgos psicosociales, dando a conocer la metodología de la triangulación y los modelos de intervención en materia de estos factores.

Salud y trabajo

La relación entre el trabajo y la salud ha sido considerada desde hace varios años como un factor determinante en la salud del individuo, cuando esta relación falla, debido principalmente por unas inadecuadas condiciones laborales, se presentan efectos negativos para el trabajador, tales como la sordera ocasionada por la exposición al ruido, el cáncer por la exposición a derivados como el hidrocarburo, entre otros. Sin embargo no siempre se presentan efectos tan evidentes como los antes mencionados sino que también

surgen enfermedades laborales ocasionadas por ciertas características del entorno en que se mueve el individuo. Considerando esto, la relación salud y trabajo de carácter bidireccional, es decir que puede tener una representación tanto positiva como negativa. (Benavides, Ruiz, García, 1997)

Es por esto que hoy por hoy las organizaciones están encaminadas a establecer la relación entre la salud de las personas y el trabajo que desempeñen, por lo que se pretende obtener condiciones de trabajo óptimas que permitan la disminución de riesgos laborales que puedan estar afectando la salud de los trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, resulta primordial identificar el concepto de salud el cual es definido por la Organización Mundial de la Salud, -OMS, como el máximo estado de bienestar físico, mental y social. A partir de esta definición, se reconoce al ser humano con ciertas funciones psíquicas, intelectuales y emocionales que le permiten manifestar sus sentimientos en una vida en sociedad, que de no ser los adecuados le pueden llevar a perder su bienestar. (Cortes, 2002). Así mismo, la resolución 2646 de 2008 define el trabajo como 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. Estas definiciones ponen de manifiesto la necesidad de propiciar un estado de bienestar, físico, mental y social en las organizaciones.

Salud laboral

Por otra parte, la OIT y la OMS citados por Benavides, Ruiz y García, (1997), definen la salud laboral como la actividad que tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En pocas palabras las organizaciones

deben prevenir las enfermedades y promover la salud intralaboral, extralaboral e individual de las personas.

Salud ocupacional

A raíz de lo anterior, surge la salud ocupacional como un conjunto de acciones encaminadas a aportar conocimientos en beneficio de cada trabajador y de la organización en la cual se desempeñan, procurando un alto nivel de desempeño, manteniendo y mejorando las condiciones de vida tanto de la organización como de las personas que la integran. El buen desarrollo de estas acciones dependerá del conocimiento que se tenga del trabajo, los riesgos y las consecuencias que estos pueden llegar a presentar. (Pereira, 2000)

Con respecto a lo anterior, las organizaciones deben diseñar su propio programa de salud ocupacional, el cual es definido por Pereira, (2000), como el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades enmarcadas en la medicina preventiva y del trabajo, dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores; la higiene industrial cuyo objetivo es identificar, evaluar y controlar los factores de riesgos ambiental que puedan producir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la seguridad industrial, que va encaminada a controlar el riesgo ocupacional de manera integral. Asimismo, las organizaciones deben conformar un comité paritario, encargado de vigilar y controlar las políticas de salud ocupacional. Según lo planteado por el mismo autor, el comité paritario debe ser un asesor o consultor con autonomía propia para velar por el mantenimiento de las condiciones de seguridad en las áreas de trabajo.

Por otro lado, considerando el incremento del desarrollo industrial, las empresas se han visto en la necesidad de desarrollar una política de prevención de riesgos laborales en todos los ámbitos del trabajo, implementando técnicas de trabajo que eviten o disminuyan dichos riesgos y que permitan que el trabajador se sienta seguro en su lugar de trabajo. (Cabaleiro, 2006)

Para esto, resulta importante tener en cuenta qué es un riesgo laboral, que según la ley de prevención de riesgos laborales mencionada por Cabaleiro

(2006), se define como toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. De esta manera, es necesario determinar cuáles son los riesgos que pueden existir en el ámbito laboral, tales como un accidente laboral, una enfermedad profesional, una situación causante de fatiga mental, insatisfacción laboral y estrés, entre otros.

Autores como Cabaleiro (2006) y Cortes (2002), clasifican los riesgos laborales en cuatro grupos: factores o condiciones de seguridad, que son aquellas condiciones materiales que influyen en los accidentes laborales, entendidos estos como todo suceso no esperado ni deseado que conlleva a la pérdida de la salud o lesiones en los trabajadores, en el desarrollo de su actividad laboral; algunos de estos factores son los pasillos y herramientas de trabajo. Como consecuencia de esto, el trabajador puede sufrir cortes, golpes, quemaduras, entre otros. Asimismo, se encuentran los factores de origen físico, químico y biológico, al hablar de condiciones físicas, se destaca el ruido, las vibraciones, la iluminación, los rayos x, etc. Estos pueden producir enfermedades tales como sordera, deshidratación, catarata, conjuntivitis.

Cuando se trata de condiciones químicas, se refiere a las que están constituidas por materias inertes presentes en el aire. Este factor puede producir efectos corrosivos irritantes de la piel, asfixias, cáncer, malformación del feto, depresión del sistema nervioso central. Igualmente, se consideran los factores biológicos, referidos a aquellas condiciones que están constituidas por microorganismos, los cuales causan enfermedades profesionales, definidas como aquellas contraídas por la exposición a un agente de riesgo a los que está expuesto el individuo, tales como la tuberculosis, hepatitis, pie de atleta.

Como tercera medida, están los factores derivados de las características del trabajo aquí se destacan los esfuerzos, la manipulación de carga, las posturas de trabajo, entre otros, las cuales pueden causar fatiga laboral, síntomas de irritabilidad, depresión, insomnio. Por último, se encuentran los factores o condiciones derivados de la organización del trabajo, los cuales hacen referencia a los horarios de trabajo, comunicación y relaciones,

monotonía. Estas condiciones pueden generar estrés, insatisfacción, trastornos digestivos y cardiovasculares, fatiga, entre otros. (Cortes, 2002).

Factores de riesgos psicosociales

Una vez abordada la conceptualización sobre salud y trabajo, salud ocupacional y riesgo ocupacional, es importante definir en este estudio los factores de riesgos psicosociales, los cuales han sido tema de investigación de distintos autores.

De esta manera, la OIT y la OMS, citados por Godoy y Jutinico (1998) define los factores de riesgo psicosociales como las interacciones entre las condiciones de trabajo (medio ambiente, tareas y características de la organización) y los factores humanos (capacidades, necesidades, expectativas, costumbre, cultura), lo cual, si se interrelacionan negativamente, pueden ocasionar consecuencias perjudiciales en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Asimismo, el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social (2000) citado por Cárcamo y Vásquez (2008), en la actualidad Ministerio de la Protección Social, define los riesgos psicosociales como aquellos aspectos intralaborales, extralaborales y propios de las características del trabajador, los cuales interactúan entre sí, influyendo notablemente en la salud y el desempeño de estos en la organización.

Otra definición importante de mencionar sobre el riesgo psicosocial es la que hace el Ministerio de la Protección Social en la Resolución 2646 de 2008, quien lo define como aquellas condiciones a los que está expuesto el trabajador y que muestran efectos negativos en la salud de los mismos.

Con base en las definiciones dadas por estos autores, se puede deducir que los factores de riesgo psicosociales están directamente relacionados con las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores, cuya relación inadecuada produce efectos negativos, tanto en el desempeño laboral como en la salud del individuo.

A partir de esto, se hace necesario la clasificación de los factores de riesgos psicosociales, la cual se abordará según lo que plantea el Ministerio de la Protección Social en su Resolución 2646 del 2008. Cabe anotar que autores como Cárcamo y Vásquez (2008) siguen esta misma clasificación.

Los *factores intralaborales*: son aquellos aspectos que se encuentran dentro de la organización, tales como:

1. La gestión organizacional, que implica los aspectos propios de la administración del recurso humano,
2. Las características de la organización del trabajo, la cual contempla las formas de comunicación, tecnología y la modalidad de organización del trabajo.
3. Las características del grupo social del trabajo, en este punto se incluye el clima de las relaciones, las interacciones y el trabajo en equipo,
4. Las condiciones de la tarea, que incluye las demandas de carga mental, de contenido de la tareas y demandas emocionales, así como la definición de roles y la carga física, que es el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación.
5. Igualmente se contemplan las condiciones del medio ambiente de trabajo como los aspectos físicos, químicos, biológicos, diseño del puesto y saneamiento; la interfase persona – tarea, la cual, hace referencia a la pertinencia del conocimiento y las habilidades que tiene la persona en relación con la tarea que realiza; la jornada de trabajo que hace referencia a la duración de la jornada laboral y la existencia de ausencia de pausas durante la jornada.
6. De otro lado, dentro de estos factores se incluye el número de trabajadores por tipo de contrato, los tipos de beneficios recibidos a través de programas de bienestar y los programas de capacitación permanente.

Los *factores extralaborales*: son aquellos que se presentan fuera de la organización y que tienen gran influencia en el desempeño de los trabajadores. Dentro de estos factores se considera la utilización del tiempo libre, que se relaciona con las actividades realizadas por los trabajadores en educación, recreación y deporte, el tiempo de desplazamiento y medio de transporte empleado para ir de la casa al trabajo y viceversa; la pertenencia a redes de apoyo social como los familiares, grupos sociales, comunitarios o de salud; las

características de la vivienda como el estrato, acceso a vías y servicios públicos y por último, el acceso a servicios de salud.

Los *factores individuales*, los cuales son propios de las características de los trabajadores. Entre estos factores está las variables sociodemográficas que incluye aspectos como el sexo, la edad, el nivel de escolaridad, la ocupación entre otros; así como las características de personalidad, los estilos de afrontamiento y las condiciones de salud del individuo.

Cabe anotar, que Godoy y Jutinico (1998) también hace una clasificación de los factores de riesgos psicosociales, la cual se mencionará como punto de comparación, sin dejar a un lado la clasificación que hace la Resolución 2646 de 2008, que desde el punto de vista investigativo, se evidencia como la más completa.

En concordancia con la clasificación anteriormente realizada, según estos mismos autores, Godoy y Jutinico (1998), para la comprensión de los factores de riesgo psicosociales se deben incluir aspectos como la organización y las condiciones de trabajo. En primer lugar se deben contemplar dimensiones como la sobrecarga de trabajo ya sea física o mental; asimismo, según estos autores se debe considerar el tipo de autoridad, argumentado que cuando ésta es demasiado estricta, puede generar insatisfacciones que pueden provocar en la organización una baja productividad. Por tanto, las empresas deben promover estilos de mandos interactivos o participativos.

De otro lado, también se hace alusión a los bajos salarios, que también son considerados como factor de riesgo psicosocial relacionado con la organización y las condiciones de trabajo; aquí el trabajador puede presentar sentimientos de inequidad, insatisfacción, entre otros. Así mismo, mencionan como otros factores de riesgo, la posibilidad o no de comunicación entre los trabajadores, las posibilidades de ascenso, los problemas en las relaciones laborales, así como el tamaño de la empresa y el peligro físico que varía según el cargo u oficio que tenga el trabajador.

Siguiendo la clasificación de Godoy y Jutinico (1998) sobre los factores de riesgos psicosociales, los tipos de trabajo están considerados como otros

factores predisponentes; entre estos se anotan, la cooperación simple, manufactura, maquinismo, monotonía y automatización.

Finalizando la clasificación que hace Godoy y Jutinico (1998), están los factores humanos que pueden ser endógenos, es decir, las variables de tipo demográfico relacionadas con el sexo, la edad, la condición social del trabajador, las características de personalidad, las variables individuales, las aptitudes y deseos. También, pueden ser exógenas, relacionadas con la familia, el ámbito cultural y el contexto socioeconómico.

Los factores de riesgos psicosociales son un tema de gran importancia en Colombia por lo que el gobierno considera que debe existir un marco legal que justifique el estudio, identificación, evaluación e intervención del mismo. De esta manera, las empresas sin excepción deben cumplir y hacer cumplir lo que exige la ley, de lo contrario será sancionado.

De acuerdo con lo anterior, ya la Ley 9 de 1979, en su artículo 83 estableció que al Ministerio de Salud, le correspondía establecer, en cooperación con los demás organismos del Estado, las regulaciones técnicas y administrativas destinadas a proteger, conservar y mejorar la salud de los trabajadores en el territorio nacional, supervisar su ejecución y hacer cumplir las disposiciones del Título III que corresponde a la Salud Ocupacional y de las reglamentaciones que de acuerdo con él se expidan.

De igual forma, en el numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales. El decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo, trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivos o monótonos o combinados, entre otros, que produzcan estados de

ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica o colon irritable.

Asimismo, en la resolución 1075 de 1992, se reglamentan las actividades en materia de la Salud Ocupacional. De la misma manera, los factores de riesgo psicosociales constituyen su marco legal en el Decreto ley 1295 de 1994 y en la Constitución Política de Colombia de 1991.

Además, el numeral 12° del artículo 2 del Decreto Ley 205 de 2003, estableció que el Ministerio de la Protección Social tiene como función definir y velar por la ejecución de las políticas, planes y programas en las áreas de salud ocupacional, medicina laboral, higiene y seguridad industrial y riesgos profesionales, tendientes a la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Cabe resaltar que la Resolución 2646 de 2008, es el marco legal más reciente por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, debido a esto nuestro estudio se hizo enmarcado en las disposiciones y parámetros de este documento legal.

Efectos por la exposición a los factores de riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales cuando no son identificados ni intervenidos oportunamente producen efectos negativos en la salud de los trabajadores; dentro de los cuales se pueden resaltar el estrés laboral, fatiga laboral, violencia laboral y empobrecimiento intelectual. Cabe anotar, que dichos efectos no solo resultan negativos para los individuos sino que también producen un desequilibrio en la productividad de la empresa.

Estrés laboral.

De los efectos en la salud del trabajador causados por una inadecuada interacción entre el individuo con sus condiciones laborales, el más estudiado ha sido el estrés laboral, el cual Buendía (1998), lo define como un estado de tensión personal o displacer. Vale la pena mencionar la definición del mismo propuesta por la OMS (2004, citada por Guebely y Puello, 2008), como la reacción que puede tener el individuo de acuerdo con su percepción, ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Por otro lado, Jones, (1988) citado por Cuesta y Sierra (s.f). Define el estrés laboral como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas.

Como complemento a lo anterior, vale la pena mencionar a Buendía (1998), quien menciona que dentro de los principales determinantes del estrés laboral están el contenido del trabajo, estructura y política organizacional, ambiente laboral, factores no relacionados con el trabajo y personalidad; y consecuencias determinantes están, las consecuencias conductuales como las huelgas o el absentismo; las consecuencias de la salud física como la hipertensión, el cáncer, la dermatitis y consecuencias de salud psicológica como la depresión, ansiedad, neurosis, entre otros.

Sin embargo, Muchinsky (2004), presenta un modelo mucho más explicativo para explicar el estrés como un proceso que consta de 7 categorías, iniciando con los antecedentes organizativos del estrés, en donde se correlacionaron variables con el fin de mostrar la relación del estrés con la actividad laboral. Seguido a esto, este mismo autor planteó la segunda categoría, la cual hace referencia a los agentes estresantes en la vida de las organizaciones; aquí se destacan dos grandes tipos de agentes estresantes como el contenido de la tarea y las propiedades del rol. La tercera categoría hace referencia al proceso de evaluación de la percepción y la cognición; es decir, busca explicar por qué las personas reaccionan de forma diferente a

ciertos agentes estresantes que son relativamente los mismos. Como cuarta categoría Muchinsky (2004) propone que la respuesta al estrés, puede ser de tipo fisiológica, psicológica y conductual, lo anterior lleva a la quinta categoría la cual hace referencia a las consecuencias del estrés, que afectan directamente al rendimiento del individuo en el trabajo y en otros roles de la vida.

Asimismo, se han identificado dos características de personalidad que modifican los efectos del estrés; éstas son, el tipo de personalidad y el lugar de control. Por último, esta la categoría de las propiedades de las situaciones como modificadoras del estrés, aquí se destaca el apoyo social como fuente modificadora del estrés así como también se resalta la capacidad de predicción del ataque de un agente estresante, es decir la capacidad de comprensión y control por parte de la persona.

Teniendo en cuenta lo planteado por este autor, resulta válido afirmar que el estrés laboral va ligado a la complejidad de las funciones que realiza el trabajador en su puesto de trabajo, así como a la percepción que éste tenga acerca de dichas tareas. De esta manera, para prevenir el estrés es necesario centrarse en la reducción de los efectos del mismo en la persona, más no en la presencia de los agentes estresantes en el puesto de trabajo. Como complemento a lo anterior, vale la pena mencionar lo planteado por autores como Cartwright y Cooper (1999), quienes mencionan que las actividades de prevención del estrés deben ser consideradas como una actividad organizacional estable y permanente en contextos de cambios ambientales, donde se necesita estar permanentemente alerta de los riesgos psicosociales para la salud laboral.

Fatiga laboral

Otro de los efectos que se presentan por la exposición a los factores de riesgos psicosociales es la fatiga laboral, está definida por Muchinsky (2004) como un fenómeno fisiológico o una reducción en el rendimiento de las personas, lo cual puede compensarse mediante el descanso.

Así mismo, Cuesta y Sierra (s.f.) definen la fatiga laboral como un fenómeno de desgaste provocado por un consumo de energías superior a lo normal, con pérdida de la capacidad funcional y sensación de malestar afectando la salud; originado por exceso de trabajo, lo que impide recuperar fuerzas.

Diferentes autores identifican varios tipos de fatiga laboral, uno de ellos, Muchinsky (2004), menciona cuatro tipos de fatiga: la fatiga muscular causada por cambios biomecánicos, que se manifiesta con un dolor agudo en los músculos; la fatiga mental asociada a los sentimientos de aburrimiento causada por los trabajos monótonos; la fatiga emocional causada por un estrés intenso y que se manifiesta por respuestas emocionales torpes y la fatiga de habilidades asociada a una disminución de atención para ciertas tareas en particular.

Otra clasificación de fatiga laboral es la planteada por Singleton (1989) citado por Cuesta y Sierra (s.f.), quien plantea dos tipos de fatiga, la fisiológica que va asociada al aporte de energía muscular y eliminación de toxinas y la psíquica manifestada por sensaciones de debilidad, cambios en la moral y otros síntomas de la persona.

De la misma manera, estos autores mencionan la fatiga ocular producto de largos periodos sujetos a elementos que dependen esencialmente de la visión como las pantallas de computadores, de videos, entre otros; realizando esfuerzos continuados que deterioran la salud y disminuyen la estabilidad funcional y emocional.

Las malas posturas son consideradas también una fuente de fatiga laboral, por realizar tareas rutinarias que exigen esfuerzos y movimientos similares continuados, o por un esfuerzo mental y falta de descanso entre jornadas, entre otros.

Se dice además, que la fatiga laboral puede afectar al sistema circulatorio, muscular, nervioso, digestivo y respiratorio. Puede provocar depresión, nerviosismo, ansiedad, por mencionar algunos. (Chavarría, 2000 citado por Cuesta y Sierra, s.f.).

Para evitar la fatiga laboral se deben tener en cuenta algunas medidas preventivas en el puesto de trabajo mencionadas por Cabaleiro (2006), tales

como mantener al día y disponibles las ayudas y procedimientos de trabajo, conocer las ayudas de organización y de consulta para cada demanda o situación especial, tener claro las pautas de comportamiento que se deben seguir ante situaciones de conflicto, permitir autonomía adecuada con el ritmo y la organización de su trabajo, hacer pausas para los cambios posturales, entre otros. Asimismo, otras medidas preventivas con relación a las condiciones de trabajo son: las rotaciones o pausas en el puesto de trabajo para evitar lesiones, acompañar las pausas de ejercicios de estiramiento, evitar realizar movimientos extremos y alejados de posturas neutras.

Empobrecimiento intelectual

Otro de los factores de riesgo que afecta la salud es el empobrecimiento intelectual definido por González y Macia (2006) citado por Guebely y Puello (2008), como la detención a nivel intelectual que siente un individuo debido a factores como bajo requerimiento de actividad cognitiva en las tareas asignadas, monotonía en la realización de tareas, obstrucción del ejercicio creativo en las tareas diarias, pocas posibilidades de ascenso en la jerarquía organizacional, acceso nulo o muy bajo a actividades de capacitación, bajo empoderamiento, entre otras.

Violencia laboral

La violencia laboral es considerada como otro efecto principal producto de la exposición a los factores de riesgos psicosociales. Esta es definida por Piñuel y Zabala, (2001) citado por Cardona y Ballesteros (2006), como un comportamiento irracional, repetido, con respecto a una persona o grupo de personas en el entorno laboral, que afecta la salud psicológica, física y social, no solo de que lo padece y de su familia, sino también de quien lo ejecuta mediante el ejercicio del abuso del poder, a la vez que también afecta el funcionamiento de las organizaciones. Igualmente la resolución 2646 de 2008, define acoso laboral como 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.

El acoso psicológico tiene su origen por motivo de las presiones y carga del trabajo, el contenido de la tarea y la definición de funciones y responsabilidades. Es una violencia psicológica que solamente se percibe por el progresivo deterioro en el estado de salud de la víctima y en su aspecto físico. (Cardona y Ballesteros, 2006).

Las personas víctimas de acoso psicológico en el trabajo presentan inicialmente síntomas muy cercanos al estrés, que se materializan en forma de cansancio, problemas de sueño, migrañas, trastornos digestivos, depresión, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, fobias, trastornos del sueño, problemas músculo – esqueléticos, entre otros. A largo plazo, el acosado puede presentar aislamiento social, problemas familiares y económicos por ausentismo laboral o despido. El suicidio sería la consecuencia más grave de este fenómeno y el riesgo de que se produzca parece ser especialmente alto en profesionales cualificados que obtienen una importante gratificación de su trabajo. (Padial y De la Iglesia, 2002 citado por Cardona y Ballesteros, 2006).

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se llega a la conclusión de que el acoso psicológico resulta altamente perjudicial para las personas ya que puede causar daños psicológicos, físicos y profesionales. Agregado a esto, vale la pena enfatizar que se presenta en ambientes laborales deteriorados por lo cual debe prevenirse desde la salud pública a fin de mitigar los daños causados a trabajadores, familias, empresa y sociedad.

Así como existen medidas preventivas para los efectos antes mencionados, también un factor primordial para prevenir y controlar los riesgos psicosociales en el trabajo, es el estilo de vida, es decir el patrón de conducta que tienen los trabajadores, con relación a las características de su trabajo, alimentación, el ejercicio que realiza, las adicciones que tiene, el tiempo que descansan y duermen, entre otros aspectos que están presentes en los trabajadores y que

repercuten beneficiosamente o perjudicialmente en esta población. (Macedo, Nava y Valdés, 2001)

Investigaciones realizadas sobre los factores de riesgos psicosociales

En materia de factores de riesgos psicosociales se han realizado diversos estudios que buscan conocer, explicar, identificar y relacionar con otras variables que se encuentran inmersas en el ambiente laboral y la forma cómo influyen estos factores en la salud y bienestar de los trabajadores.

Por consiguiente se presentarán algunos estudios que muestran la aplicabilidad del tema en distintos contextos organizacionales. Tal es el caso del estudio que hicieron Sarmiento, Gala, Herrera, Jiménez, Díaz, Gestoso y Palenzuela en el año 1998 sobre los efectos psicofisiológicos del ruido en el trabajo, el cual tuvo como objetivo enmarcar la importancia de examinar el efecto del ruido ocupacional directo, en la presión arterial y frecuencia cardiaca como medidas fisiológicas de estrés y examinar el efecto del ruido ocupacional directo y de los turnos rotatorios en las bajas laborales.

Luego de obtener los resultados y discutirlos se concluyó que los sujetos expuestos al ruido ocupacional directo presentaban un serio riesgo de sufrir hipoacusia, sin embargo, el nivel de exposición no supone necesariamente un aumento en la incidencia de alteraciones auditivas. El ruido podría producir alteraciones fisiológicas como consecuencia de una actividad simpática.

Por su parte, Duque (2003), realizó una investigación con 74 trabajadores del área administrativa de una institución de educación superior en Pereira, Colombia; en donde hizo una asociación entre los factores de riesgos psicosociales con la ansiedad y depresión en dichos trabajadores.

Los resultados en este estudio permitieron llegar a la conclusión de que la mayoría de la población de trabajadores en el área administrativa de una Institución de educación superior en Pereira, la constituyen mujeres adultas y jóvenes. Asimismo, el personal que realiza muchas funciones al tiempo es más vulnerable al riesgo psicosocial y está expuesto a sufrir ansiedad y depresión.

También, las tareas que resultan de mucho más esfuerzo intelectual y físico pueden llegar a tener un mayor riesgo de ansiedad para quien la realiza.

Igualmente, Villalobos (2007) diseñó un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta autora partió de la necesidad de identificar e intervenir en las condiciones de trabajo y de vida que pueden generar reacciones de estrés y efectos negativos en la salud y comportamiento de los trabajadores. El objetivo de este estudio se basó en aplicar al interior del centro de trabajo, una metodología que permita identificar, hacer el seguimiento e intervención de los factores de riesgo psicosociales y las reacciones de estrés que afectan a los trabajadores con el fin de disminuir la prevalencia e incidencia de patologías y los efectos negativos en la organización.

Con este estudio se logró construir una metodología de fácil manejo, con la que se hizo un acercamiento entre la epidemiología social con las necesidades de la prevención de las enfermedades relacionadas con el estrés, logrando así responder al cuidado de la salud de los trabajadores.

Otra investigación en materia de factores de riesgos psicosociales es la realizada por García, Moreno, Díaz y Rubio (2007) sobre la relación entre factores de riesgos psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional DECORE (demandas cognitivas, control, recompensas y apoyo organizacional) y salud laboral deficiente, la cual tuvo como principal objetivo la relación entre la salud de los trabajadores definida por las variables satisfacción laboral, percepción de estrés, fatiga, baja médica, accidente y enfermedad y los factores psicosociales evaluados a través del cuestionario multidimensional DECORE.

Los autores se plantearon dos hipótesis: la primera, los trabajadores más estresados, menos satisfechos y mas fatigados percibirán los factores psicosociales evaluados en DECORE de forma más adversa, en comparación con aquellos trabajadores menos estresados, menos fatigados y más satisfechos. La segunda hipótesis, los trabajadores que han tenido una baja médica en los últimos cinco años o han sufrido un accidente de trabajo o están

enfermos, tienen una percepción más negativa de los factores psicosociales en comparación con los trabajadores que no han sufrido un accidente ni una baja médica o no tienen una enfermedad.

Las conclusiones de este estudio muestran que no todos los trabajadores perciben de la misma manera los factores de riesgo psicosocial de su entorno laboral. Además, es importante reconocer las variables relacionadas con la salud del trabajador para determinar con claridad cuál es la causa y cuál es el efecto de la misma.

Igualmente vale la pena mencionar la investigación realizada por García, Rubio y Bravo (2007), quienes trabajaron sobre la relación entre los factores de riesgo organizacional y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. Estos autores se plantearon como objetivo principal, determinar si existía correlación entre las dos variables.

Este estudio se llevó a cabo bajo el marco de 6 fases: abordaje teórico y conceptual, identificación de variables, diseño del instrumento, evaluación de jueces, aplicación del instrumento y análisis y discusión de resultados; cumpliendo así sus objetivos y confirmando la importancia de controlar las condiciones de trabajo para el óptimo desempeño de las funciones laborales y se amplió la perspectiva del psicólogo como un generador potencial de cambio y agente de control de los riesgos psicosociales que afecten la dinámica laboral.

En el 2007, Juárez investigó sobre los factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. Este autor logró determinar la relación en dichas variables debido a que el personal de enfermería reportó síntomas cardiovasculares y tensión arterial con relación a la inseguridad de conservar su empleo y/o la combinación nociva de las altas demandas y bajo control en el mismo.

Otra investigación fue la realizada por Renteria, Hernández, Tenjo y Uribe (2009), sobre la identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. Esta investigación recalca la importancia de realizar

un análisis de los riesgos biopsicosociales en las organizaciones ya que permitirían establecer planes de prevención, que promuevan conductas seguras, que protejan la salud e incrementen el bienestar de los trabajadores.

A través de la aplicación del cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad, los resultados arrojados en la investigación mostraron que los factores de riesgos biopsicosociales son agentes circundantes en la actividad humana, los cuales influyen en la accidentalidad laboral cuando se convierten en agentes nocivos para la salud de los trabajadores. Un factor de riesgo que se presenta con más frecuencia en la empresa es el de tipo personal y de ambiente laboral. Asimismo, se hace evidente que el no usar los implementos de seguridad lleva a aumentar el riesgo de accidente.

Medición y evaluación de los factores de riesgos psicosociales

Para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales las organizaciones han empleado diversos mecanismos para identificar, conocer y controlar dichos riesgos, teniendo en cuenta la salud y bienestar de los trabajadores.

En este estudio se evaluará a través de la metodología de la triangulación la cual se fundamenta en la idea de que una investigación tiene más validez si son confrontadas dos o más metodologías al tiempo. Esto quiere decir que esta técnica parte de la concepción de que cuando una hipótesis sobrevive a la confrontación de distintas metodologías, tiene un grado de validez mayor que si proviene de una sola de ellas. (Jick, 1979 citado por Rodríguez, 2005)

Es importante resaltar que el principal objetivo de la metodología de la triangulación es darle mayor validez a la investigación, así, cuanto mayor sea la triangulación, mayor será el grado de validez de los resultados arrojados. Para ello se utilizan medidas múltiples e independientes que no tienen los mismos sesgos y debilidades. De esta manera, las debilidades de un método de investigación son compensadas con las fortalezas de otro. (Rodríguez, 2005)

La metodología de la triangulación puede ser de varios tipos: de acuerdo con Denzin (1970) citado por Rodríguez (2005), la triangulación puede ser de datos, de investigadores, de teorías, de métodos o múltiple. La triangulación de datos, emplea distintas estrategias de recolección de datos. Esta se basa en verificar las tendencias detectadas en un determinado grupo de observaciones. Puede decirse que la triangulación de fuentes de datos permite utilizar el mismo método para obtener la máxima ventaja teórica. Al verificar una determinada teoría de distintas formas, se reduce el sesgo de los investigadores y se facilita el descubrimiento de hipótesis alternativas. (Rodríguez, 2005).

La triangulación de investigadores, por su parte se basa en el empleo de varios observadores. Este tipo de triangulación incrementa la calidad y la validez de los datos al eliminar el sesgo de un único investigador.

La triangulación de teorías, mencionados por Denzin (1970) y citado por Rodríguez (2005), se define como el uso de distintas perspectivas teóricas para analizar un mismo grupo de datos. La triangulación teórica está orientada al contraste de hipótesis causales rivales (Smith, 1975 citado por Rodríguez, 2005).

La triangulación de métodos, cuyo fundamento radica en la idea de que los métodos son instrumentos para investigar un problema y facilitar su entendimiento. De acuerdo con esto, las técnicas cuantitativas y cualitativas son en consecuencia complementarias (Jick, (1979) citado por Rodríguez, 2005) y la habilidad de combinarlas, permite aprovechar los puntos fuertes de cada una de ellas y cruzar datos. Un ejemplo de triangulación metodológica puede venir dado por la utilización de la técnica de la encuesta y la observación participante en una investigación.

La última categoría de triangulación es la múltiple, la cual puede ser definida como la combinación de múltiples métodos, tipos de datos, investigadores y teorías en una misma investigación (Denzin, 1970 citado por Rodríguez, 2005).

También es preciso mencionar los diferentes instrumentos que se utilizan para la medición de los factores de riesgos psicosociales. Cabe anotar que

dichos instrumentos son aplicados dependiendo del objetivo del estudio. En este caso se llevó a cabo a través de tres instrumentos, uno que mide o evalúa los factores de riesgos intralaborales en su parte objetiva a través de un análisis ocupacional que busca conocer y comprender cómo están organizados los cargos y sus diferentes funciones en la organización. El otro instrumento de evaluación es el que mide los factores de riesgos psicosociales en su parte subjetiva, como lo es el instrumento de la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social que mide los factores de riesgos psicosociales y por último un instrumento que evalúe los efectos y la sintomatología el cual es el cuestionario para la evaluación del estrés.

Además de los instrumentos anteriormente mencionados, existe un instrumento fruto de la Primera Jornada Nacional sobre los Factores de Riesgos Psicosociales del Trabajo y Estrés Laboral, realizado en Tunja (Boyacá) en 1999 citado por Guebely y Puello (2008), el cual plantea las pautas a tener en cuenta para la realización de la valoración, entendimiento y seguimiento constante de los factores psicosociales que se encuentran presentes en el ámbito laboral, a la vez que permite hacer predicciones para el análisis y evaluación de las enfermedades estimuladas por la exposición continuada del trabajador a ciertas situaciones de estrés y de circunstancias que van en contra del adecuado bienestar físico, mental y social del empleado. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2000, citado por Guebely y Puello, 2008).

Cabe anotar un aspecto importante que resalta la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2007, con relación a la valoración de los riesgos psicosociales y es que toda evaluación consta de tres elementos principales: identificar los riesgos de los trabajadores y trabajadoras expuestos a ellos, valorar cuantitativa y cualitativamente el riesgo y determinar la necesidad de evitar, controlar, reducir o eliminar el riesgo.

Modelos de intervención

Entre los modelos de intervención en factores de riesgos psicosociales más destacados se encuentran, la metodología “Prevenlab/Psicosocial”, la cual

está encaminada a analizar y evaluar los riesgos, a elaborar planes de prevención en lo concerniente a los ámbitos ergonómicos y psicosociales de las organizaciones de trabajo. (Peiró, 1999). Esta metodología se basa en la concepción teórica del modelo “AMIGO”. El cual se fundamenta en el desarrollo de una metodología de evaluación de riesgos y organizar diferentes estrategias y tecnologías de intervención organizacional. Además, este modelo caracteriza como facetas los componentes de la organización con el fin de resaltar su carácter global y gestáltico, de igual manera, este modelo permite realizar un análisis multifacético para la intervención y gestión organizacional. (Peiró, 1999).

De la misma manera, existen numerosos modelos e instrumentos utilizados para la evaluación y análisis de los factores de riesgos psicosociales, entre algunos se encuentran: El Modelo de Estrés Laboral Básico – BJS, Las Listas de Comprobación, el Método WEBA, Cuestionarios de Autoinformes, la valoración simple o método ABC, entre otros. (Guebely y Puello, 2008).

Método

Tipo de investigación

Este trabajo de grado es de tipo descriptivo ya que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. De acuerdo con (Rodríguez, 2003) la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.

Considerando que la problemática a abordar es multicausal, se utilizará la metodología de la triangulación, con el fin de que una vez recolectada y analizada la información obtenida a través de diferentes fuentes, se pueda hacer un análisis para establecer la relación entre todos los datos obtenidos.

Con base en la definición de riesgos psicosociales, se hace necesario ahora incluir los siguientes aspectos:

Objetivos, que están directamente relacionados con las condiciones de trabajo que rodean al trabajador a nivel *intralaboral*, en este caso su puesto de trabajo, sus funciones, responsabilidades y esfuerzos, así como la carga mental que se deriva de ellos. A nivel *extralaboral*, sus condiciones sociodemográficas y sus características *individuales*.

Subjetivos, relacionados con la percepción que el trabajador tiene de sus condiciones intralaborales, extralaborales e individuales.

Efectos que la interacción entre los dos anteriores puede estar produciendo en la salud y bienestar psicológico del trabajador.

Población y muestra

La organización en la cual se realizó este estudio es una empresa de ingenieros contratistas con énfasis en el desarrollo y ejecución de proyectos en las áreas de ingeniería mecánica e ingeniería civil.

En el estudio se llevo a cabo un tipo de muestreo no probabilístico donde participaron todos los empleados del área administrativa, teniendo en cuenta las necesidades de la investigación, los cuales tienen más de un año de vinculación con la empresa, con edades comprendidas entre 26 y 50 años, de los cuales 8 son del sexo masculino y 3 son del sexo femenino para una muestra de 11 personas. La muestra estuvo conformada por los siguientes niveles de cargo: Gerente (1), Sub.-gerente (1), Gerente administrativo y financiero (1), Coordinador de calidad (1), Ingeniero residente (1), Gerente de proyecto (1), Jefe de recursos humanos (1), Jefe de control interno (1), Jefe de compras (1), Coordinador HSQE (1), Asistente administrativo y financiero (1).

En la siguiente tabla se presenta información sobre los cargos que participaron en el estudio.

Tabla 1.

Distribución de la población del área administrativa, según la clasificación en las categorías de estudio.

Categoría	Cargos	No.	%
Administrativo	Gerente	1	
	Subgerente	1	
	Gerente administrativo y financiero	1	
	Coordinador de calidad	1	100%
	Ingeniero residente	1	
	Gerente de proyecto	1	
	Jefe de recursos humanos	1	
	Jefe de control interno	1	
	Jefe de compras	1	
	Coordinador de HSQE	1	
	Asistente administrativo y financiero	1	

Esta población fue seleccionada porque se vio la necesidad de identificar los factores de riesgos psicosociales en esta área debido a que la mayoría de los estudios realizados han sido enmarcados en la parte operativa.

Criterios de inclusión. Personas que estén laborando en el Área Administrativa

Criterios de exclusión. Personas con menos de seis meses de vinculación en la empresa y personas con contrato de aprendizaje

Instrumentos

Para recopilar información sobre las condiciones del puesto de trabajo se emplearon los siguientes instrumentos:

1. Formato de análisis ocupacional adaptado por Sierra (2007), el cual incluye aspectos tales como la misión del cargo, sus labores específicas, los requisitos generales (experiencia, educación, entrenamiento), las responsabilidades del cargo (dirección, coordinación y supervisión de grupo, contacto y maquinarias, equipos y valores), el contenido de la tarea que indaga acerca del alcance, nivel de dificultad, nivel de discrecionalidad, nivel de socializaciones y relaciones con otros. La carga de la tarea que recoge información sobre esfuerzo físico, agilidad mental, esfuerzo visual, entre otros. Lo anterior permitió el levantamiento de la carga laboral de los puestos de trabajo a nivel de carga mental, física y temporal. (Ver Anexo A)
2. Para la recolección de información de los factores de riesgos psicosociales se empleó el cuestionario para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales (elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, 1996), el cual evalúa las condiciones internas del trabajo que incluyen las condiciones de la organización (características de la gestión, de la organización, del grupo social), condiciones de la tarea (contenido de la tarea, carga mental, carga física), y las condiciones del medio ambiente. Así mismo, evalúa las condiciones individuales que son: las características de personalidad, los moderadores cognoscitivos- afectivos y moderadores demográficos. Por último evalúa, las condiciones externas al trabajo que incluye la situación económica del grupo familiar y el efecto del trabajo en el medio familiar. (Ver Anexo B)

3. Finalmente para recolectar la información sobre el estrés laboral se aplicó el cuestionario de estrés elaborado por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (1996), el cual evalúa el estrés a partir de la sintomatología presentada a nivel fisiológico, social, intelectual y del trabajo y psicoemocional. (Ver Anexo C)

Procedimiento

El procedimiento que se llevó a cabo para la realización de este estudio fue como primera medida, la descripción e identificación del problema, la formulación de los objetivos, tanto general como específica. Asimismo, la metodología de trabajo, seguida del tipo del estudio y los instrumentos a utilizar. Luego, se realizó una revisión teórica y empírica acerca de los conceptos y estudios realizados acerca de la temática abordada, con el fin de obtener información detallada sobre dichos factores.

A partir de lo anterior, se seleccionó la empresa objeto de investigación, así como la población a evaluar, teniendo en cuenta los criterios de exclusión e inclusión antes mencionados. Posteriormente, se aplicó a la población el consentimiento informado el cual asegura la confidencialidad de la información proporcionada por los trabajadores. De esta manera, se procedió a la aplicación de los instrumentos, análisis e interpretación de resultados.

Los resultados del análisis ocupacional permitieron hacer un estudio de corte cualitativo de la condiciones del puesto de trabajo del departamento administrativo y los resultados del estudio de los factores de riesgos psicosociales y del estrés laboral permitieron hacer un análisis cuantitativo que proporcionó información pertinente sobre riesgos y efectos psicosociales de este tipo de población.

La interpretación de los resultados se realizó teniendo en cuenta la metodología de la triangulación. En este punto, se contrastaron los resultados del análisis ocupacional con los resultados de los riesgos psicosociales, así como la determinación de posibles síntomas asociados al estrés laboral, que podrían estarse presentando entre la población objeto de estudio.

Criterios éticos

En esta investigación es importante precisar la confidencialidad de la información, así como lo plantea el Código Deontológico del Psicólogo en la parte V de la obtención y uso de la información que incluye los artículos del 39 al 49, donde principalmente el psicólogo debe mostrar respeto por el cliente así como por la información que se recoja del mismo.

Adicionalmente, se aplicó un consentimiento informado, explicando a los participantes del estudio la razón y objetivos del mismo, el tiempo de duración y la importancia de su información, la cual no sería utilizada para ningún otro propósito diferente al planteado inicialmente. Además, se les informa la meta del estudio y la confidencialidad de la información. (Ver Anexo D).

Resultados

Con el fin de proporcionar una mayor comprensión de los resultados obtenidos, estos serán detallados de acuerdo con los objetivos trazados al inicio del estudio; donde primeramente se determinarán las condiciones sociodemográfica de toda la población perteneciente al área administrativa de la empresa.

Seguido a esto, se presentará la información correspondiente a la carga mental de los puestos de trabajo, a través de un análisis cualitativo realizado de la información obtenida a través del análisis ocupacional, en un tercer apartado se presentará la información relacionada con la percepción de riesgo de los trabajadores de la organización enmarcado entres categorías tales como el nivel de riesgo intralaboral, el nivel extralaboral y los moderadores, toda esta información recolectada con el cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial elaborado por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (1996).

Por último, se presentarán los resultados de los posibles efectos o consecuencias en la salud de los trabajadores, hablando de sintomatología que indica el nivel de riesgo frente al estrés al que están expuestos los trabajadores, obtenido a través del cuestionario para la evaluación del estrés elaborado por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (1996).

Condiciones socio demográficas de la población

A continuación se encuentran los resultados socio demográficos de la población objeto de estudio.

Tabla 2.

Distribución de la población según sus condiciones socio demográficas

Ítem	Opción de respuesta	N°	%
Sexo	Hombre	8	73
	Mujer	3	27
Edad	Entre 20 y 30 años	4	36
	Entre 31 y 40 años	2	18
	Entre 41 y 50 años	5	45
	Entre 51 y 60 años	0	0
	Más de 61 años	0	0
Nivel de escolaridad	Bachillerato	0	0
	Estudios técnicos	0	0
	Estudios tecnológicos	0	0
	Estudios universitarios	5	40
	Estudios de postgrado	6	55
Estado civil	Soltero	5	45
	Casado	5	45
	Unión libre	1	9
	Divorciado	0	0
	Viudo	0	0
Hijos	Si	6	54
	No	5	46

Como lo muestra la tabla 2 el sexo que prevalece es el masculino con un 72% de la población. Asimismo, la edad que predomina es la comprendida entre los 41 y 50 años (45%), el 100% de la población del estudio cuenta con estudios superiores a profesional y de postgrado. Igualmente se puede apreciar que el 55% de la población vive en unión marital permanente, mientras que el 45% restante es soltero y que el 54% tiene hijos.

Carga mental

Los resultados que se muestran a continuación son de tipo cualitativo donde se detalla el contenido y la carga laboral del personal del Área Administrativa.

Los cargos que se encuentran en dicha categoría realizan labores variadas con un nivel alto de dificultad y se requiere de un nivel de conocimiento especializado a nivel profesional para la realización de la tarea, ya que implica la toma de decisiones que pueden ser de un nivel alto de impacto en la organización.

Para la realización de su trabajo, se debe planear el trabajo en líneas generales y en detalles y se toman decisiones de mucha importancia relacionadas la consecución y ejecución de proyectos de ingeniería y metalmecánica.

Por otra parte, el tipo de relaciones que maneja la población con frecuencia son, cooperativas para apoyar el trabajo de algún compañero; funcionales relacionadas directamente con la realización de la tarea y jerárquicas con los jefes inmediatos.

A partir de lo anterior, se deduce que la carga mental que implica la tarea realizada por este grupo de personas, es alta ya que para su realización se requieren niveles altos de atención, concentración y cuidado permanentes e inmediatos. El esfuerzo físico en promedio es ligero y se adoptan posiciones incómodas esporádicamente, el esfuerzo visual en promedio es normal, pero en ocasiones puede ser alto, especialmente para la lectura y análisis de información, ya que con frecuencia permanecen durante su jornada laboral frente al computador; la forma como están distribuidos los tiempos de trabajo en esta categoría son normales y rara vez requieren extender la jornada laboral. Las personas cuentan con autonomía para detener la tarea y tomar un descanso, en algunos cargos, se requiere la programación de pausas ya que en ocasiones no se puede detener la tarea.

Percepción de condiciones laborales

De acuerdo con el instrumento de la Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social (1996), las condiciones laborales están divididas en tres grandes categorías, que son la condiciones intralaborales, las extralaborales y

los moderadores. A continuación se exponen los resultados obtenidos en cada una de estas categorías.

Tabla 3.

Distribución de la población frente a las condiciones de la organización.

Factor de riesgo	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	No.	%	No.	%	No.	%
Características de la gestión	7	63	4	36	0	0
Características de la organización	8	73	3	27	0	0
Características del grupo social	9	82	2	18	0	0
Total condiciones de la organización	8	73	3	27	0	0

Como se puede apreciar en la tabla 3, las características de la gestión hacen referencia a la estabilidad laboral, los programas de bienestar, los sistemas de evaluación del trabajo, entre otros, se puede observar que el 63% de la población se encuentran en un nivel de riesgo bajo, mientras que el 36% se encuentran en un nivel de riesgo medio. Asimismo, las características de la organización que corresponden al conocimiento general de la empresa, el concepto acerca de la empresa, los descansos durante la jornada laboral, los materiales, herramientas y técnicas que se utilizan, por mencionar algunos, el 72% de la población se encuentran en un nivel de riesgo bajo y el 27% restante se encuentran en un nivel de riesgo medio.

De esta misma manera, las características del grupo social que hacen referencia al apoyo de los compañeros del grupo de trabajo y a la comunicación y relaciones entre las personas, el 81% de la población predominan en un nivel de riesgo bajo y el 18% se encuentran en un nivel de riesgo medio.

De acuerdo con lo anterior, se puede precisar en la tabla 2 que el 72% de la población se encuentran en un nivel de riesgo bajo y el 27% están un nivel de

riesgo medio, relacionado esto con el total de las condiciones de la organización. Cabe resaltar, como lo muestra la tabla anterior, que ninguna de las personas encuestadas puntuó en un nivel de riesgo alto en los aspectos anteriormente mencionados.

Tabla 4.

Distribución de la población frente a las condiciones de la tarea.

Factor de riesgo	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	No.	%	No.	%	No.	%
Contenido de la tarea.	3	27	8	73	0	0
Carga mental.	4	36	7	64	0	0
Carga física.	5	45	6	54	0	0
Total Condiciones de la tarea.	9	82	1	9	1	9

La tabla 4 muestra que 73% de la población se encuentran en un nivel de riesgo medio mientras que el 27% puntúan en un nivel de riesgo bajo con respecto al contenido de la tarea, el cual incluye aspectos como las responsabilidades por manejo de dinero, de seguridad de las personas, de información reservada, la responsabilidad del cuidado de la salud de las personas y la supervisión de otras personas.

Por su parte, la carga mental la cual hace referencia a la dificultad de la tarea, la concentración, toma de decisiones, precisión y exactitud manual o visual, el 64% de la población se encuentra en un nivel de riesgo medio mientras que el 36% calificó en un nivel de riesgo bajo. La carga física que hace referencia a la postura en que se realiza el trabajo, el 54% de la población se mantuvo en un nivel de riesgo medio y el 45% mostró un nivel de riesgo bajo.

Lo anterior dio como resultado el total de las condiciones de la tarea, según como lo muestra la tabla 3 el 82% de la población se encuentra en un nivel de riesgo bajo, mientras que el nivel medio y alto se presenta en un 9% de la población.

Tabla 5.

Distribución de la población frente a las condiciones internas del trabajo.

Factor de riesgo	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	No.	%	No.	%	No.	%
Total condiciones de la organización.	8	73	3	27	0	0
Total condiciones de la tarea.	9	82	1	9	1	9
Condiciones del medio ambiente.	9	82	2	18	0	0
Total Condiciones internas del trabajo	7	64	3	27	1	9

En la tabla 5 se presentan los resultados generales de las condiciones internas de trabajo del grupo, que incluye las condiciones de la organización, de la tarea y del medio ambiente en que ésta se realiza, incluyendo aspectos como la temperatura del puesto de trabajo, la iluminación, ventilación, entre otros, Como puede apreciarse, de acuerdo con los resultados el 82% de la población se encuentran en un nivel de riesgo bajo mientras que el 18% restante se encuentran en un nivel medio.

A partir de esto, se obtiene el total de las condiciones internas del trabajo, donde se percibe que el 64% de la población se encuentra en un nivel de riesgo bajo, el 27% en un nivel medio y el 9% restante se encuentra en un nivel alto.

Tabla 6.

Distribución de la población según las condiciones individuales.

Factor de riesgo	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	No.	%	No.	%	No.	%
Características de personalidad	8	72	3	28	0	0
Moderadores cognoscitivos	1	9	10	90	0	0
Moderadores demográficos	8	72	3	28	0	0
Total de moderadores.	7	64	4	36	0	0

La tabla 6 muestra los resultados correspondientes a las condiciones individuales, donde primeramente se encuentran las características de la personalidad que incluye aspectos propios de cada individuo, se percibe que el 72% de la población se encuentra en un nivel bajo y el 28% se encuentra en un nivel medio. Como segundo aspecto, se encuentran los moderadores cognoscitivos que hacen referencia al manejo de los problemas relacionados con el trabajo, al uso de habilidades, a la satisfacción propia y al manejo del estrés o angustia, en este punto la tabla 5 muestra que el 90% de la población predominó en un nivel de riesgo medio mientras que el 9% restante arrojó un nivel de riesgo bajo.

Como tercer aspecto, están los moderadores demográficos que se refieren al estado de salud del individuo, satisfacción con el cargo y la ocupación, los cuales arrojaron que el 72% de la población se encuentran en un nivel de riesgo bajo mientras que el 27% se encuentran en un nivel de riesgo medio.

Lo anterior produce el total de los moderadores en donde el 64% de la población se mantienen en un nivel de riesgo bajo mientras que el 36% restante se encuentran en un nivel de riesgo medio.

Tabla 7.

Distribución de la población frente a las condiciones externas a la organización.

Factor de riesgo	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	No.	%	No.	%	No.	%
Situación económica de grupo familiar	7	64	4	36	0	0
Efecto del trabajo en el medio familiar.	5	45	6	54	0	0
Total condiciones externas.	11	100	0	0	0	0

La tabla 7 contiene la distribución de la población frente a las condiciones externas de la organización, en este punto, la situación económica del grupo familiar encierra aspectos relacionados con las condiciones de vivienda, el medio de transporte, el salario, la salud y la educación; se observa que el 64% de la población puntuó en un nivel de riesgo bajo y el 36% puntuó en un nivel de riesgo medio. El efecto del trabajo en el medio familiar, se refiere a los conflictos familiares, el tiempo de permanencia en el hogar; en este aspecto el 54% de la población se ubica en un nivel de riesgo medio y el 45% se encuentran en el nivel de riesgo bajo.

Por último, en la misma tabla 7 muestra el total de las condiciones externas producto de los anteriores aspectos, en donde el 100% de la población mostró un nivel de riesgo bajo.

Efectos o consecuencias por la exposición al riesgo

Finalmente, los resultados arrojados a partir de la aplicación del Instrumento del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, para la evaluación del estrés, se obtuvieron los siguientes resultados, que pueden ser apreciados en la tabla 7.

Tabla 8.

Distribución de la población frente a la sintomatología relacionada con el estrés.

Sintomatología asociada al estrés	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	No.	%	No.	%	No.	%
	3	27	7	63	1	9

En la tabla 7 se observa que el 63% de la población presenta un nivel de estrés medio con una sintomatología a nivel fisiológico caracterizada algunas veces por dolores en el cuello o espalda, dolor de cabeza, cambios fuertes del apetito, entre otros. En ciertas ocasiones, a nivel intelectual y del trabajo estas personas presentan sentimientos de sobrecarga laboral, cansancio, dificultad para concentrarse, disminución del rendimiento y de la creatividad, entre otros. Por otra parte el 27% de la población presenta un nivel de estrés bajo y el 9% presenta un nivel de estrés alto.

Conclusión y Discusión

Con la realización del estudio de los factores de riesgos psicosociales es importante concluir en tres grandes aspectos principales que están direccionados con los objetivos inicialmente trazados, estos aspectos se relacionan con las condiciones intralaborales, extralaborales, con las percepciones subjetivas y los efectos que pueden estar produciendo en la salud y bienestar psicológico del trabajador.

Con relación al análisis ocupacional se deduce que los cargos del nivel administrativos implican un nivel de carga mental alto, puesto que requieren de altos niveles de concentración, atención y cuidados permanentes inmediatos. Algunas veces la percepción visual puede presentar altos niveles de fatiga visual, ya que con frecuencia permanecen durante su jornada laboral frente al computador.

Tal como lo mencionan Cuesta y Sierra (s.f) estos síntomas están relacionados con un tipo de fatiga denominado fatiga ocular producto de largos periodos frente a las pantallas de computadores realizando esfuerzos continuados que pueden deteriorar la salud y disminuir la estabilidad funcional y emocional. Para lo anterior se recomienda que los trabajadores durante su jornada laboral realicen pausas activas que les permita descansar la visión.

Por otra parte, así como lo enmarca la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social en su artículo sobre los factores psicosociales intralaborales que incluye aspectos sobre el estilo de mando, modalidades de pago y contratación, servicios de bienestar social, formas de comunicación, clima de relaciones, trabajo en equipo, entre otros. Se puede destacar que los trabajadores en esta organización perciben estabilidad laboral, satisfacción con los programas de bienestar social. Asimismo, manifestaron sentido de pertenencia hacia la organización por el conocimiento que tiene acerca de la estructura y razón de ser de la empresa; al igual que consideran que poseen las herramientas necesarias

tanto físicas como humanas para la óptima realización de su labor. De igual manera, los trabajadores manifestaron que existe buenas líneas de comunicación y apoyo entre compañeros y superiores lo que mantiene un buen ambiente laboral. Cabe anotar que el sentido de pertenencia, la satisfacción, la comunicación y el apoyo entre compañeros y superiores resultan aspectos positivos para contribuir a un buen clima organizacional.

Al referirse a las percepciones subjetivas de los trabajadores se deducen niveles de riesgo medio en aspectos como la carga mental, contenido de la tarea y la carga física, para evitar que esto se convierta en un riesgo mayor las organizaciones deben tener en cuenta lo mencionado por Cabaleiro (2006), en cuanto a las medidas preventivas para evitar la fatiga laboral se deben tener claras las pautas de comportamiento que se deben seguir ante situaciones de conflicto, permitir autonomía adecuada con el ritmo y la organización de su trabajo, hacer pausas para los cambios posturales, acompañar las pausas de ejercicios de estiramiento, evitar realizar movimientos extremos y alejados de posturas neutras.

Autores como Cabaleiro (2006) y Cortes (2002), clasifican un tipo de riesgo laboral relacionado con las condiciones físicas en donde se destacan el ruido, las vibraciones, la iluminación, entre otros. Además consideran que este tipo de riesgo puede producir enfermedades tales como sordera, deshidratación, catarata, conjuntivitis. Con relación a los resultados obtenidos, se puede apreciar que los empleados manejan buenas percepciones en cuanto a las condiciones del medio ambiente de trabajo esto quiere decir, que consideran que cuentan con buena temperatura, iluminación, ventilación y otros aspectos relacionados con el diseño del puesto, lo cual hace que las condiciones del medio ambiente sean propicias para el buen desempeño de su labor.

Asimismo, los resultados muestran que los trabajadores perciben un nivel de riesgo bajo en cuanto a las características de la personalidad, manifestaron satisfacción consigo mismo en cuanto a sus estudios y experiencia, buen manejo de problemas ante situaciones difíciles y control

de sus emociones. Lo anterior es un aspecto a favor para la empresa debido a que existe estabilidad y control en este tipo de riesgo.

Las percepciones en cuanto a las condiciones externas de la organización, se clasifican en un nivel de riesgo bajo en relación a las condiciones de la vivienda, salario, transporte, salud y educación y cuanto a los conflictos familiares, permanencia en el hogar se clasifican en un nivel de riesgo medio. Esto quiere decir que en algunas ocasiones se presentan diferencias en las familias por causa del trabajo, debido a esto es importante que la empresa fomente la unión familiar por medio de integraciones realizadas en días no laborales. Además, procurar que los empleados realicen sus tareas dentro de su jornada laboral y de esta manera tenga tiempo disponible para permanecer en familia.

Por último, los efectos por la exposición al riesgo de acuerdo con los resultados de la evaluación del estrés, clasificaron en un nivel de riesgo medio en cuanto a la sintomatología asociada a aspectos fisiológicos tales como dolores de espalda, cabeza y cuello, cambios en el apetito, entre otros. También se puede asociar a nivel intelectual en aspectos como la sobrecarga laboral, cansancio, concentración, creatividad. De acuerdo con Muchinsky (2004) para evitar que se convierta en un nivel de riesgo alto es necesario centrarse en la reducción de los efectos del mismo en la persona, mas no en los agentes estresantes en el puesto de trabajo. Además, autores como Cartwright y Cooper (1999) recomiendan que las empresas deben realizar actividades de prevención permanentes relacionadas con el desarrollo y el cambio organizacional en dirección al bienestar y salud laboral.

De acuerdo con la aplicación de los instrumentos y la correlación de la información se puede deducir que las percepciones de los trabajadores están relacionadas con los resultados del análisis ocupacional y con el efecto que este produce en los individuos; esto quiere decir, que existe relación entre lo subjetivo, lo objetivo y los efectos que se producen. En este punto se ve reflejado el logro de los objetivos inicialmente trazados y la

importancia de realizar investigaciones empleando metodologías que permitan la comparación de varios instrumentos. Además, la realización de este tipo de investigaciones permite conocer si las empresas están llevando a cabo programas adecuados para la prevención y control de los factores de riesgos psicosociales así como lo plantea la ley.

Cabe anotar, durante la realización de la investigación, se presentaron algunos inconvenientes con la coordinación de la aplicación de los instrumentos en la empresa, situación que se soluciono en el menor tiempo posible sin causar retraso en la investigación.

En materia de Factores de riesgo psicosociales el psicólogo debe tener la capacidad para desarrollar en cada una de los miembros de la empresa, una cultura organizacional, enfatizando en la calidad del desarrollo de sus funciones, en beneficio de su salud y bienestar.

Referencias

- Benavides, F; García, A; Ruíz, C. (1997). *Salud laboral*. Editorial Masson S.A., Barcelona.
- Buendía, J. (1998). *Estrés laboral y salud. Capítulo III. El estrés laboral como factor determinante de la salud*. Editorial Biblioteca Nueva, Madrid.
- Cabaleiro, V, M, (2006). *Prevención de riesgos laborales. Normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. Editorial Ideas Propias 2ª Ed., España.
- Cárcamo, M, Vásquez, K. (2008). *Clima organizacional como factor de riesgo psicosocial: una revisión conceptual*. (Tesis de grado) Universidad Tecnológica de Bolívar, Facultad de Psicología. Cartagena, Bolívar.
- Cardona, D y Ballesteros, M (2006), *Psychological harassment: a more frequent labor risk than reported*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, Vol. 23 n° 2 Universidad de Antioquia.
- Cartwright, S y Cooper, C (1999). *Una estrategia organizacional integrada para reducir el estrés del puesto de trabajo*. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones volumen 15° n° 2.
- Cortés, J, M, (2002). *Seguridad e higiene en el trabajo. Técnicas de prevención en los riesgos laborales*. Editorial Alpha Omega Colombiana S.A., Colombia.
- Cuesta, H; Sierra, L (s.f.). *Fatiga Laboral como Factor de Riesgo Psicosocial. Una revisión conceptual*. Monografía de minor Psicología organizacional. Universidad Tecnológica de Bolívar. Cartagena, Colombia.
- Duque, A. (2003). *Factores de riesgo psicosocial asociados a ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una Institución de educación superior en Pereira*. Revista de investigación de la Fundación Universitaria del Área Andina. (Medio electrónico).
- García, J; Moreno, L Díaz, M y Rubio S. (2007) *Relación entre factores de riesgos psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore y salud laboral deficiente*. Base de datos Redalyc. Universidad Autónoma del estado de México.

- García, M; Rubio, P y Bravo, L. (2007). *Relación entre los factores de riesgo organizacional y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario*. Revista Diversitas. (Medio Electrónico) Universidad santo Tomas Vol. 3 # 2.
- Guebely, N; Puello, G. (2008). Modelos de evaluación e intervención en riesgos psicosociales. Monografía de minor Psicología organizacional. Universidad Tecnológica de Bolívar. Cartagena, Colombia.
- Godoy, M; Jutinico, A, (1998). *Factores de riesgos psicosociales. Documento técnico*. Editorial Instituto Seguro Social. Bogotá.
- Juárez, A (2007). *Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México*. Revista Salud Pública de México. Vol. 49 # 2.
- Macedo, L; Nava, R; Valdés, B. (2001). *El estilo de vida, factor de riesgo en la causalidad de las enfermedades y accidentes de trabajo*. Revista latinoamericana de la salud en el trabajo. Vol. 1.
- Ministerio de la protección social (2008). Resolución 2646 *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo*, Bogotá.
- Ministerio de Salud. Ley 9 de 1979, Bogotá.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Salud. Decreto ley 205 de 2003.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Salud. Resolución 1016 de 1989.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Salud. Decreto 1832 de 1994.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Salud. Resolución 1075 de 1992.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Salud. Decreto ley 1295 de 1994.
- Muchinsky, P. (2004). *Psicología aplicada al trabajo. Capitulo 10. Estrés y bienestar en el trabajo*. Editorial Thomson. España.
- Organización Internacional Del Trabajo - OIT (2007). *Factores psicosociales de riesgo laboral*. Síntesis de un artículo tomado de la página web de la OIT. Bogotá, Colombia.

Pereira, F, (2000). *Salud ocupacional. Elementos básicos*. Universidad El Bosque, Bogotá.

Peiró, J. (1999). *Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: el modelo "AMIGO" como base de la metodología "Prevenlab /Psicosocial"*. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones. Vol. 15.

Rentería, J; Fernández, E; Tenjo, A; Uribe, A. (2009). *Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción*. Revista Diversitas. Universidad Santo Tomas. (Medio electrónico) Vol. 5 # 1.

Sarmiento P, Gala León F, Paublete Herrera M, Lupiana Jiménez M, Díaz Rodríguez M, Guillen Gestoso C, Palenzuela Sánchez, F. (1998). *Efectos psicofisiológicos del ruido en el trabajo*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Volumen 14, n°2.

Villalobos, G. (2007). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo* Bogotá, Colombia.

Anexo A

**ANALISIS OCUPACIONAL
FORMATO PARA RECOPIACION DE INFORMACION^Ω**

ASPECTOS GENERALES	
CARGO:	
DIVISION: SISTEMAS	REPORTA A:
NO. PERSONAS EN EL CARGO	NO. DE PERSONAS A CARGO:
FECHA DE REALIZACION:	FECHA DE ACTUALIZACION:

MISION DEL CARGO
Describa a continuación la misión o razón de ser de su cargo; esto es, las razones por las cuales es importante la existencia de este cargo en la organización.

LABORES PRINCIPALES	FRECUENCIA			
	D	S	Q	M
Describa en forma clara y precisa las funciones o actividades que ejecuta en el curso normal de su trabajo, indicando la periodicidad de la ejecución. Diaria (D), Semanal (S), Quincenal (Q), Mensual (M). Marque la columna correspondiente con una X.				

^Ω Adaptado del instrumento realizado por Augusto Alvarez (1994) para las entidades del sector público.

REQUISITOS GENERALES

Las preguntas que aparecen a continuación tienen como objetivo identificar los requisitos generales que se deben tener en cuenta para la adecuada ejecución de este cargo.

1. EDUCACION

Indique la educación formal (estudios básicos, técnicos o universitarios que necesita una persona para desempeñarse adecuadamente en este cargo, indicando el tipo de estudio requerido.

Tipo de conocimientos requeridos para la realización de la tarea					
Primaria	Bachillerato	Estudios técnicos	Estudios Tecnológicos	Estudios Superiores	Estudios de postgrado
Otros: Cuáles?					

Especifique el área en que se requiere que la persona tenga formación:

Indique otros conocimientos que debe tener la persona, independientemente de que los haya adquirido a través de educación formal (Por ejemplo con experiencia)

2. EXPERIENCIA

Indique con una X el tipo de experiencia que debe tener la persona para desempeñar este cargo.

Experiencia requerida				
No se requiere	Menos de 6 meses	Un año	Entre uno y tres años	Más de tres años

Indique las áreas en que se requiere que la persona tenga experiencia:

3. ENTRENAMIENTO

Indique si se requiere entrenamiento previo para desempeñar el cargo. SI _____ NO _____

Si la respuesta es positiva, señale el tiempo de entrenamiento que se considera necesario:

Entrenamiento requerido			
Hasta un mes	Entre dos y tres meses	Entre tres y seis meses	Más de seis meses

Especifique los temas indispensables en los que la persona debe recibir entrenamiento:

RESPONSABILIDADES DEL CARGO

4. DIRECCION, COORDINACION O SUPERVISION DE GRUPOS

Indique si la persona es responsable por la dirección, supervisión o manejo de grupos.

SI _____ NO _____

Marque con una X el tipo de supervisión que le corresponde ejercer y el número de personas a su cargo.

TIPO DE SUPERVISION		NO. DE PERSONAS A CARGO											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
SUPERVISION OPERATIVA Asigna, instruye y comprueba el trabajo de personas que:	Realizan labores sencillas												
	Realizan labores especiales												
	Supervisan el trabajo realizado por otros.												
SUPERVISION TECNICA Y ADMINISTRATIVA Asigna, instruye, coordina y comprueba el trabajo. Además, responde por la actuación del personal y tiene autonomía para hacer llamados de atención verbalmente o por escrito a personas que:	Realizan labores sencillas												
	Realizan labores especiales												
	Supervisan el trabajo realizado por otros.												
SUPERVISION COMPLETA Planea, asigna, instruye, coordina y comprueba el trabajo. Además responde por los resultados, actuación y disciplina y tiene autonomía para sancionar las faltas de personas que:	Realizan labores sencillas												
	Realizan labores especiales												

	Supervisan el trabajo realizado por otros.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5. RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS

Si dentro de las funciones que debe atender debe relacionarse con otras personas de la organización o externas a ésta, indique con una X.

	Contactos poco frecuentes con el público o compañeros de la misma dependencia. La información que se maneja es de rutina y de poca importancia.
	Contactos regulares con el público, con los compañeros de la misma y otras dependencias, para suministrar u obtener información. La información que se maneja es de alguna importancia.
	Contactos frecuentes con el público, con el personal de la misma dependencia, con el de otras dependencias y con entidades externas, las relaciones que establece y las informaciones que maneja son importantes e indispensables para su labor.
	Contactos frecuentes con el público, con el personal de la organización y con entidades externas, los temas tratados son de importancia y se requiere habilidad y conocimientos de las políticas y actividades de la organización para la presentación de la información.

Indique brevemente el tipo de información que debe manejar para la realización de su cargo:

6. RESPONSABILIDAD POR MAQUINARIA, EQUIPOS Y VALORES

Con base en la lista que aparece a continuación, describa con exactitud el nivel de responsabilidad que tiene sobre cada uno de ellos.

ITEM	DESCRIPCION	NIVEL DE RESPONSABIL.		
		ALTO	MEDIO	BAJO
MAQUINARIA				
EQUIPOS				
DINERO O VALORES				
EQUIPOS DE OFICINA				
MATERIAS PRIMAS				

PRODUCTOS TERMINADOS				
PROPIEDADES Y/O VEHIC.				
OTROS				

CONTENIDO DE LA TAREA

7. ALCANCE DE LA TAREA (NIVEL DE ESPECIALIZACION)

De las descripciones que aparecen a continuación, señale aquella que mejor defina el tipo de labores que realiza, así como el grado de revisión que recibe:

CARACTERISTICAS DE LA TAREA	GRADO DE REVISION			
	ALTO	MED.	BAJO	NING.
Las labores que realiza son monótonas y repetitivas.				
Las labores que realiza son variadas y sencillas.				
Las labores que realiza son variadas y de alguna dificultad				
Las labores que realiza son variadas, difíciles.				

8. NIVEL DE DIFICULTAD DE LA TAREA

De los factores que aparecen a continuación, indique aquellos que utiliza con más frecuencia para el desarrollo de sus labores.

Tipo de conocimientos requeridos para la realización de la tarea			
Especializados	Técnicos	Especializados y técnicos	No se requieren conocimientos específicos
Nivel de análisis de información			
Alto	Medio	Bajo	
Nivel de criterio requerido			
Alto	Medio	Bajo	

9. NIVEL DE DISCRECIONALIDAD (AUTONOMIA)

De los tipos de ejecución que se mencionan a continuación, indique el que mejor defina la forma de desarrollar su tarea:

TOMA DE DECISIONES	FRECUENCIA		
	Rara vez	Con Frecuencia	Con mucha Frecuencia
Sigue instrucciones definidas y exactas.			
Toma pequeñas decisiones			
Toma decisiones de alguna importancia para resolver problemas pequeños.			

Presenta el trabajo realizado para revisión y aprobación			
Analiza y resuelve problemas complejos.			
Planea el trabajo en líneas generales y en detalle y toma decisiones de mucha importancia.			

Indique el tipo de decisiones que debe tomar:

10. NIVEL DE SOCIALIZACIONES Y RELACIONES CON OTROS

De los factores que se enuncian mencione el tipo de relaciones que es indispensable establecer con las personas que le rodean y el nivel de frecuencia con que las establece:

TIPO DE RELACIONES INTERPERSONALES	FRECUENCIA			
	Rara vez	Con frecuencia	Con mucha frecuencia	Permanent.
Cooperativas Para apoyar el trabajo de algún compañero				
Funcionales Directamente relacionadas con la realización de la tarea				
Jerárquicas Con los jefes inmediatos.				

CARGA DE LA TAREA

De los factores que aparecen a continuación, indique con una X aquellos que definen mejor los esfuerzos que debe realizar durante la ejecución de su tarea.

Atención y cuidado			
Poca atención y cuidado	Atención y cuidado normales	Mucha atención y mucho cuidado	Atención y cuidado permanentes
Concentración			
Pequeña concentración mental	Mediana concentración mental	Alta concentración mental	
Agilidad mental			
Poca agilidad, tarea rutinaria	Medianos niveles de agilidad mental	Altos niveles de agilidad mental	Agilidad mental permanente e inmediata
Esfuerzo físico (Promedio)			
Ligero, Maneja objetos de poco peso Posiciones incómodas esporádicas	Mediano, Maneja objetos de peso mediano Posiciones incómodas intermitentemente	Moderadamente grande. Objetos pesados Posiciones incómodas frecuentemente	Extremadamente grande. Maneja objetos muy pesados. Posiciones fatigosas e incómodas permanentemente
Atención requerida			

Atención a señales	Exigencia de precisión	Manejo de elementos peligrosos	Riesgo de accidentes
Esfuerzo visual (Promedio)			
Pequeña atención visual	Mediana atención visual	Alta atención visual	
Esfuerzo temporal (Forma cómo están distribuidos los tiempos de trabajo)			
Horario normal , rara vez se requiere extender la jornada laboral	Jornada extendida permanentemente	Trabajo por turnos fijos	Trabajo por turnos rotativos
Demanda emocional (Para aquellos cargos que implica la atención a otras personas)			
Muy poco compromiso afectivo con la tarea	Nivel medio de compromiso afectivo	Alto nivel de compromiso afectivo	Muy alto nivel de compromiso afectivo
Duración de las pausas/Interrupción de la tarea			
No existen pausas, tareas continuas	Pausas programadas en las que se puede detener la tarea.	Nivel medio de programación en las pausas, en ocasiones no se puede detener la tarea.	Total autonomía para detener la tarea y tomar un descanso.

Indique las tareas que la demandan mayor esfuerzo mental (Aplicación del criterio y conocimientos específicos, realización de cálculos matemáticos, resolución de problemas, análisis de información para la toma de decisiones, investigaciones, etc.)

Indique las tareas que la demandan mayor esfuerzo físico (manejo de objetos, desplazamientos, posiciones estáticas por espacios prolongados de tiempo, etc.)

CONDICIONES DE RIESGO DEL CARGO

RIESGO	FUENTE	EFFECTOS

RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA DE INGENIERIA Y SERVICIOS

RIESGO	FUENTE	EFECTOS

OBSERVACIONES:

Anexo B

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

DATOS GENERALES				
1. Nombre		2. Cargo		3. Profesión
4. Sexo				
Hombre			Mujer	
5. Su edad está comprendida entre:				
Entre 20 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Más de 61 años
Su nivel de escolaridad es:				
Bachillerato	Estudios Técnicos	Estudios Tecnológicos	Estudios Universitarios	Estudios de Postgrado
Su estado civil es:				
Soltero	Casado	Unión Libre	Divorciado	Viudo
Tiene hijos?		Su número de hijos es:		
Si No.		1	2	3 4 5
De las categorías que se señalan a continuación, por favor indique aquella en la cual usted cree se puede clasificar su cargo:				
Directivo	Profesional o técnico	Auxiliar o Administrativo	Operativo	Otra Cuál?

INSTRUCCIONES
<p>Como parte del programa de salud ocupacional de la empresa, estamos empeñados en ampliar nuestro conocimiento acerca de la opinión que usted tiene referente a un conjunto de condiciones, tanto internas del trabajo como externas a éste, a fin de identificar los aspectos en los que conjuntamente podemos mejorar.</p> <p>Con el fin anterior, le agradecemos que se sirva contestar las siguientes preguntas, de forma absolutamente sincera, pues así podremos orientar mejor nuestro trabajo. Las respuestas que usted dé al cuestionario no son ni buenas ni malas, lo importante es que reflejen su opinión. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial, pues el propósito como ya se ha dicho es mejorar la salud de todos los funcionarios de la empresa.</p> <p>Es indispensable que usted responda a todas las preguntas y en cada uno de solamente una respuesta. Si eventualmente tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación al</p>

responsable de su aplicación.

Para contestar inicie colocando sus datos generales al comienzo de esta hoja, si usted no desea colocar su nombre puede omitirlo, pero los demás datos de información si debe responderlos, pues nos ayudarán a conocer la opinión de los distintos grupos de personas. Luego debe usted leer con detenimiento cada una de las preguntas y contestar señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. El tiempo que usted requiere para diligenciar todo el cuestionario es en promedio de 20 minutos.

En los próximos días el responsable de este estudio le estará dando información sobre los resultados del cuestionario.

Gracias por su valiosa colaboración!

No. PREG	PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA			
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	Considero que mi jefe es exigente conmigo, pero tiene en cuenta mis opiniones y me ayuda a mejorar en el trabajo				
2	La estabilidad laboral, es decir la permanencia de los empleados en mi empresa es buena:				
3	Mi jefe tiene en cuenta mi opinión sobre los asuntos del Trabajo.				
4	La forma como la empresa paga mis servicios es adecuada.				
5	La inducción y capacitación que he recibido de la empresa para desempeñarme en mi cargo es buena.				
6	Los programas de bienestar que hay en mi empresa para el personal y la familia son muy buenos y cubren a todos.				
7	El sistema que utiliza mi jefe para evaluar mi trabajo me ayuda a mejorar.				
8	En mi trabajo se imponen constantes cambios que no logro entender.				
9	Conozco y entiendo el funcionamiento general de mi Empresa				
10	La forma cómo está organizada la empresa facilita la realización de mi trabajo y agiliza los resultados de mi sección				
11	La información sobre lo sucedido en la empresa y en mi sección se da a conocer a tiempo y de forma que me queda clara.				
12	Mi concepto acerca de la empresa es bueno.				
13	Tengo la posibilidad de plantear ideas nuevas que aportan mejoras a mi trabajo y mi sección.				
14	Tengo la posibilidad de organizar y controlar mi propio trabajo.				

No. PREG	PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA			
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
15	Trabajo rotando por turnos en el día y en la noche.				
16	Los descansos durante la jornada laboral son suficientes.				
17	La empresa me facilita los materiales, herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo.				
18	Los materiales, herramientas y técnicas que utilizo para realizar mi trabajo me resultan claras.				
19	Considero que mi trabajo en la empresa es muy importante.				
20	La forma cómo está organizado mi trabajo me permite parar cuando yo quiero.				
21	Debo trabajar horas extras.				
22	Debo trabajar días festivos.				
23	Siento que en mi grupo de trabajo las personas se apoyan mutuamente.				
24	Tengo problemas con personas de otras secciones o áreas de trabajo.				
25	En mi empresa se presentan situaciones de acoso sexual.				
26	Mi trabajo me permite comunicarme y relacionarme con otras personas sobre diversos aspectos.				
27	En mi cargo tengo bajo mi responsabilidad el manejo de dineros o bienes.				
28	En mi cargo tengo bajo mi responsabilidad la seguridad de las personas o de las instalaciones.				
29	En mi cargo tengo bajo mi responsabilidad el manejo de información reservada.				
30	En mi cargo tengo bajo mi responsabilidad el cuidado de la salud de las personas.				
31	En mi cargo tengo bajo mi responsabilidad la supervisión y/o jefatura de otras personas.				
32	En mi cargo tengo la responsabilidad de atender público.				
33	La información que tengo sobre el trabajo que debo realizar es clara y completa.				
34	Sé con claridad lo que se espera de mí en mi trabajo.				
35	Me siento a gusto con la actividad que realizo en la empresa.				
36	Aprecio la empresa y me siento bien de colaborar para lo que allí se hace.				
37	Mi jefe ejerce una estrecha supervisión sobre mí.				
38	Los estudios y experiencia que tengo para ocupar el cargo son suficientes.				

No. PREG	PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA			
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
39	El trabajo que realizo es muy difícil.				
40	Mi trabajo exige una concentración continua y extensa.				
41	Debo tomar decisiones muy importantes en cortos periodos de tiempo y con gran rapidez.				
42	El trabajo que realizo es repetitivo.				
43	Debo permanecer en el mismo sitio todo el día mientras realizo mi trabajo.				
44	Mi trabajo requiere excesiva precisión y exactitud manual y/o visual.				
45	Tengo mucho trabajo y muy poco tiempo para realizarlo.				
46	La postura en que debo realizar mi trabajo me produce fatiga física.				
47	La temperatura de mi puesto de trabajo afecta mi desempeño y mi concentración.				
48	En mi puesto de trabajo hay ruidos que afectan mi desempeño y concentración.				
49	La iluminación de mi puesto de trabajo afecta mi desempeño y mi concentración.				
50	La ventilación que hay en mi puesto de trabajo afecta mi desempeño y mi concentración.				
51	La vibración que hay en mi puesto de trabajo afecta mi desempeño y mi concentración.				
52	En mi puesto de trabajo hay peligro de accidentes.				
53	En mi puesto de trabajo hay sustancias químicas que afectan mi salud.				
54	En mi puesto de trabajo estoy expuesto a contagio de virus, bacterias y hongos que afectan mi salud.				
55	Los implementos o herramientas de trabajo son incómodos.				
56	En mi sitio de trabajo hay desorden y desaseo.				
57	Considero que soy acelerado para hacer las cosas y me mantengo en constante actividad sin darme la oportunidad de tomar un descanso.				
58	Tiendo a ser pesimista o negativo ante situaciones difíciles.				
59	Siento que me angustio con gran facilidad.				
60	Me pongo metas de trabajo que me permiten aventajar a los demás.				
61	Me siento satisfecho conmigo mismo.				
62	Siento que el puesto que ocupo es el que deseo, teniendo en cuenta mis estudios y experiencia.				
63	Se me dificulta manejar la angustia o estrés que				

No. PREG	PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA			
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
	siento.				
64	Puedo manejar fácilmente los problemas relacionados con mi trabajo.				
65	El trabajo que realizo me permite utilizar las habilidades que tengo.				
66	El recuerdo de malas experiencias de otros trabajos que he tenido, afectan negativamente mi desempeño en el actual.				
67	Me siento bien en el cargo que ocupo.				
68	Mi estado de salud es deficiente.				
69	Siento que la ocupación que elegí es muy estresante o angustiante.				
70	Las condiciones de mi vivienda afectan negativamente mi desempeño en el trabajo.				
71	El salario que recibo de mi trabajo me permite a mí y a mi familia tener los servicios básicos de salud, educación, vivienda y recreación.				
72	El transporte entre mi casa y mi trabajo es complicado				
73	Mi familia considera que mi trabajo es importante.				
74	Tengo conflictos familiares por causa de mi trabajo.				
75	La cantidad de tiempo que permanezco fuera de mi hogar a causa de mi trabajo es excesivo.				
76	Tengo problemas en mi trabajo por causa de mis relaciones familiares.				
77	La zona en que trabajo es violenta o insegura.				

Anexo C

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS

DATOS GENERALES				
5. Nombre		6. Cargo		7. Profesión
8. Sexo				
Hombre			Mujer	
6. Su edad está comprendida entre:				
Entre 20 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Más de 61 años
Su nivel de escolaridad es:				
Bachillerato	Estudios Técnicos	Estudios Tecnológicos	Estudios Universitarios	Estudios de Postgrado
Su estado civil es:				
Soltero	Casado	Unión Libre	Divorciado	Viudo
Tiene hijos?		Su número de hijos es:		
Si No.		1	2	3 4 5
De las categorías que se señalan a continuación, por favor indique aquella en la cual usted cree se puede clasificar su cargo:				
Directivo	Profesional o técnico	Auxiliar o Administrativo	Operativo	Otra Cuál?

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado las siguientes situaciones:

No.	PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA			
		SIEMP.	CASI SIEMP	A VECES	NUNCA
	A NIVEL FISIOLÓGICO				
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular				
2	Problemas gastrointestinales como úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colón.				
3	Problemas respiratorios				
4	Dolor de cabeza				

No.	PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA			
		SIEMP.	CASI SIEMP	A VECES	NUNCA
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7	Cambios fuertes del apetito.				
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales, ejem. Impotencia, frigidez, cólicos				
	A NIVEL SOCIAL				
9	Dificultad en las relaciones familiares.				
10	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11	Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12	Sensación de aislamiento y desinterés.				
	A NIVEL INTELECTUAL Y DEL TRABAJO				
13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15	Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17	Cansancio, tedio o desgano				
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19	Deseo de no asistir al trabajo.				
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21	Dificultad para tomar decisiones.				
22	Deseo de cambiar de empleo.				
	A NIVEL PSICOEMOCIONAL				
23	Sentimiento de soledad y miedo.				
24	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				

No.	PREGUNTA	OPCIONES DE RESPUESTA			
		SIEMP.	CASI SIEMP	A VECES	NUNCA
26	Consumo de drogas para aliviar la tensión.				
27	Sentimiento de que “no vale nada” o “no sirve para nada”.				
28	Consumo de bebidas alcohólicas, café o cigarrillo.				
29	Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Mil gracias por su colaboración!

Anexo D

Consentimiento Informado

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una serie de cuestionarios, proceso que tomará aproximadamente 1 hora de su tiempo. La participación en este estudio es importante y la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito diferente al planteado inicialmente. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si alguna de las preguntas le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo, _____ he sido informado(a) por el/la Dr.(a) _____ (de la empresa: _____) del estudio sobre factores de Riesgo Psicolaborales que la organización emprenderá.

Acepto participar voluntariamente en este estudio, conducida por _____. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es _____

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios lo cual tomará aproximadamente _____ minutos. Reconozco que la información que yo provea en el curso de este estudio es estrictamente confidencial y no será usada para ningún

otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a _____.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)