

**CARACTERIZACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS EN UNA EMPRESA  
DEL SECTOR COMERCIAL DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ**

Edgar Andres Ramirez Avila

Melanie Griebing Amature

Nataly del Rocio Rodriguez

Universidad Santo Tomás  
División de Ciencias de la Salud  
Facultad de Psicología  
Bogotá  
2016

**CARACTERIZACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS EN UNA EMPRESA  
DEL SECTOR COMERCIAL DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ**

Edgar Andres Ramirez Avila

Melanie Griebbling Amature

Nataly del Rocio Rodriguez

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de:  
**Psicólogo(a)**

**Director de Trabajo de Grado**

Stefano Vinaccia Alpi

Universidad Santo Tomás  
División de Ciencias de la Salud  
Facultad de Psicología  
Bogotá  
2016

## **Agradecimientos**

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a nuestros padres, por su apoyo durante todo el proceso de nuestra carrera. Al profesor Stefano Vinaccia y a la profesora Juanita Charria por su apoyo incondicional y aportes hechos los cuales fueron de gran ayuda para el desarrollo de la presente tesis.

# Contenido

	<u>Pág.</u>
<b>Lista de figuras</b> .....	<b>V</b>
<b>Lista de tablas</b> .....	<b>3</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>1</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.III</b>
<b>1. Planteamiento y Formulación del Problema</b> .....	<b>9</b>
1.1 Pregunta Problema .....	11
1.2 Justificación .....	11
1.3 Objetivo General .....	13
1.4 Objetivos específicos .....	13
1.5 Marco epistemológico y paradigmático.....	14
1.6 Marco disciplinar .....	15
1.7 Marco Multidisciplinar, Interdisciplinar y/o Transdisciplinar .....	24
1.8 Marco Institucional .....	25
1.9 Marco Normativo/Legal.....	26
1.10 Antecedentes Investigativos .....	28
<b>2. Método</b> .....	<b>33</b>
2.1 Diseño .....	33
2.2 Participantes.....	33
2.3 Instrumentos.....	33
2.4 Procedimiento .....	35
2.5 Analisis de Datos .....	35
2.6 Consideraciones Éticas.....	36
<b>3. Resultados</b> .....	<b>37</b>
3.1 Datos demograficos.....	<b>3¡Error! Marcador no definido.</b>
3.2 Riesgo Psicosocial Laboral .....	38
3.3 Estrés Laboral .....	42
3.4 Variables Predictoras del Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral.....	46
<b>4. Discusión</b> .....	<b>48</b>
4.1 Riesgo Psicosocial en cada sexo.....	49
4.2 Estrés Ocupacional.....	50
4.3 Predictores del Riesgo Psicosocial y Estres.....	52
<b>5. Conclusiones</b> .....	<b>54</b>
5.1 Limitaciones y Recomendaciones .....	55
<b>Referencias</b> .....	<b>57</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>64</b>

## Lista de figuras

	<u>Pág.</u>
Figura 1: Distribución de los tipos de cargo.....	37
Figura 2: Distribución de la muestra por sexo.....	37
Figura 3: Distribución de los niveles de riesgo psicosocial de la muestra en general.	39
Figura 4: Comparación de niveles de riesgo psicosocial entre trabajadores administrativos y operativos. ....	40
Figura 5: Comparación de niveles de riesgo psicosocial entre cada sexo..	41
Figura 6: Comparación de niveles de riesgo psicosocial entre cada sexo por tipo de cargo.....	42
Figura 7: Distribución de los niveles de Estrés laboral de la muestra general..	43
Figura 8: Comparación de niveles de estrés laboral entre trabajadores administrativos y operativos.....	44
Figura 9: Comparación de niveles de estrés laboral entre cada sexo.....	45
Figura 10: Comparación de niveles de Estrés Laboral entre cada sexo por tipo de cargo .....	

## Lista de Tablas

	<u>Pág.</u>
Tabla 1: Datos Demográficos.....	38
Tabla 2: Estadísticos descriptivos de Puntajes combinados del Cuestionario de Riesgo Psicosocial.....	39
Tabla 3: Estadísticos descriptivos de Niveles de Riesgo del Cuestionario de Riesgo Psicosocial por tipo de cargo. ....	40
Tabla 4: Estadísticos descriptivos de Niveles de Riesgo del Cuestionario de Riesgo Psicosocial por sexo.....	41
Tabla 5: Estadísticos descriptivos de Niveles de Riesgo del Cuestionario de Riesgo Psicosocial de cada tipo de cargo por sexo.....	41
Tabla 6: Estadísticos descriptivos de Puntajes combinados del Cuestionario de Estrés Laboral .....	43
Tabla 7: Estadísticos descriptivos de Niveles de estrés del Cuestionario de Estrés Laboral por tipo de cargo.....	44
Tabla 8: Estadísticos descriptivos de Niveles de estrés del Cuestionario de Estrés Laboral por sexo .....	44
Tabla 9: Estadísticos descriptivos de Niveles de Riesgo del Cuestionario de Riesgo Psicosocial de cada tipo de cargo por sexo.....	45
Tabla 10: Resumen de correlaciones entre variables demográficas y puntajes de cuestionarios de riesgo psicosocial y estrés laboral.....	47

## Resumen

A lo largo de la historia el trabajo, este se ha configurado como una actividad fundamental y básica de toda sociedad, de igual forma este se ha convertido en una fuente de salud que favorece ciertos aspectos de la salud mental de los individuos. No obstante, el trabajo también ha sido reconocido como el origen de varias patologías físicas y psicológicas en los empleados, en ese orden es pertinente identificar cuáles son las condiciones de riesgo que pueden generar esos efectos negativos en los individuos. En el presente trabajo se pretende analizar el estado de riesgo psicosocial y estrés laboral de una muestra de 84 trabajadores de una empresa comercializadora de productos de cuero y marroquinería de la ciudad de Bogotá. Para ello, se utilizó dos instrumentos de la batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, 2010). Al final, se encontró que en general los trabajadores manifiestan niveles altos de riesgo psicosocial y estrés, no obstante los empleados administrativos son los que expresan mayores niveles de riesgo a comparación de los operarios. De igual forma, no se encontraron diferencias sexuales en los niveles de riesgo psicosocial y estrés. Adicionalmente no se identificaron variables demográficas predictoras fuertes del riesgo psicosocial y el estrés en entornos laborales.

**Palabras Claves:** Riesgo Psicosocial Laboral, Estrés Laboral, Salud Ocupacional, Organizaciones, Salud, Trabajo, Enfermedades laborales.





## Abstract

Along of the history, work have been configured as a fundamental and basic activity of any society, just as this has become a source of health that favors certain aspects of mental health of individuals. However, work has also been recognized as the origin of various physical and psychological diseases among employees, so is pertinent to identify risk conditions that can generate such negative effects on individuals. In the present work the main object is to analyze the state of psychosocial risk and stress at work on a sample of 84 employees of a trading company of leather products and leather in Bogota. To accomplish this the team used two Instruments that make part of the Battery for assessing psychosocial risk factors (Ministry of Social Welfare & Javeriana University, 2010) . In the end, it was found that workers generally expressed high levels of psychosocial risk and stress, however administrative employees are expressing higher levels of risk in comparison operators. Similarly , no sex differences in levels of psychosocial risk and stress were found. Additionally not strong predictors demographic variables of psychosocial risk and stress in the work environment were identified.

**Key Words:** Pshychosocial risk at work, work stress, occupational health, organizations, Health, Work, Work, Occupational disease..

## **PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

El riesgo psicosocial y su relación con el trabajador en el ámbito laboral, se ha hecho más frecuente cada día, por lo cual, se hace imperante la intervención y profundización pertinentes en este tema. (Moreno & Baez, 2010)

En la actualidad las tareas requeridas en el ámbito laboral requieren un esfuerzo a nivel mental, más que muscular como se requería anteriormente. De igual forma, en muchas organizaciones el nivel de trabajo se ha incrementado y el número de trabajadores ha disminuido, no obstante las empresas requieren por parte del trabajador mejores resultados en cuanto a las labores encomendadas (Mansilla, 2012).

Por otra parte, Sánchez-Anguita citado por Mansilla (2012), hace hincapié en que hoy en día las condiciones del contexto laboral exigen y demandan más tiempo, mayor nivel de concentración, además de esto se busca la inclusión de mujeres y aumentar el número de madres y padres trabajadores, junto con familias monoparentales, lo cual ocasiona que los riesgos psicosociales y todas sus repercusiones en cuanto al ámbito social, económico y de salud se conviertan en una realidad próxima, lo cual trae un deterioro en el clima organizacional y la salud física y psicológica del trabajador.

Según un comunicado realizado por la Organización Mundial de la Salud (2005), el número de muertes anuales tiende a incrementar debido a la rápida y progresiva industrialización de algunos países que se encuentran en desarrollo. Adicional a esto, se considera que las enfermedades laborales son uno de los riesgos más altos a los que se enfrentan los trabajadores, ya que a parte de las muertes que se encuentran directamente relacionadas con el trabajo, se evidencian alrededor de 268 millones de accidentes laborales no mortales los cuales traen como consecuencia ausentismo laboral de al menos 3 días. Según la OMS el número de accidentes laborales tiende a aumentar de manera rápida en países de rápido desarrollo como Asia y América Latina.

La relación evidente y existente entre la salud ocupacional y la prevención, se remonta a principio de la historia del ser humano, haciendo que estos dos aspectos sean casi

inseparables. Estos aparecen en la historia debido al constante reporte de enfermedades que llevaban a los trabajadores a frecuentes ausencias en su lugar de trabajo o inclusive la muerte de los mismos. Considerando lo anterior, se ha hecho imperante en la actualidad la evaluación y control de los riesgos psicosociales de los trabajadores en el ámbito organizacional (Guzmán, Jackson & Orozco, 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior, los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y extralaboral son temas que han generado bastante controversia en los últimos años, ya que estos generan una idea de las “fallas” al interior de una organización, con lo cual, idealmente se buscaría generar un plan de intervención óptimo, con el fin de que los empleados al interior de la organización logren trabajar bajo el mejor ambiente laboral, el cual sea apto de acuerdo a sus capacidades, entre otros aspectos.

Con el fin de prestar una asistencia integral frente a los riesgos laborales que contemplan las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, nace el sistema de afiliación de riesgos laborales el cual es reglamentado por el decreto nacional 1772 de 1994 y modificado por el artículo 2 de la ley 1562 del 2012. En este decreto se dictamina que tiene obligatoriedad de afiliación los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. En la presente investigación se cumple a cabalidad esta norma en cuanto a los trabajadores de la empresa.

En relación con lo mencionado, la importancia de la presente investigación radica en que al hacer una revisión extensa de la literatura, no se evidencian estudios referentes a caracterizaciones de riesgo psicosocial y estrés en el área comercial comparando poblaciones administrativas y operativas, de igual forma no se tienen antecedentes en donde se examinen trabajadores de empresas de comercialización de calzado. Por otra parte, los estudios revisados sólo abarcan un segmento o sección de la población de trabajadores, mientras que en el presente estudio, la muestra comprende trabajadores de todos los sectores de la empresa.

Igualmente, se busca entonces hacer un aporte tanto a la disciplina psicológica como al bienestar de una población particular, proporcionando conocimiento sobre los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa comercializadora de calzado y artículos en cuero, con el fin de favorecer los planes de intervención necesarios para mitigar los riesgos y enfermedades laborales a los que esta población está expuesta a diario, y a la final ellos

puedan obtener un ambiente laboral positivo, donde puedan llevar a cabo sus labores de manera más apropiada.

Por otra parte, se busca generar un aporte a la disciplina evidenciando los factores de correlación entre el riesgo psicosocial y otros conceptos relacionados con este, brindándole de igual manera una herramienta adicional a la organización para generar planes de promoción e intervención.

### **Pregunta Problema**

¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial y estrés a los que están expuestos los trabajadores del área administrativa y del área operativa de una empresa comercializadora de productos en cuero y marroquinería de la ciudad de Bogotá?

### **Justificación**

A lo largo del tiempo el trabajo se ha referenciado como una fuente de salud mental para el ser humano. Por esto, cuando un país facilita las posibilidades de acceder a un empleo favorece ciertos aspectos de la salud mental de sus Ciudadanos. Entre estos aspectos positivos se encuentran el tener acceso a un salario, mantener una actividad física y mental permanente, mantener un bienestar social y la percepción de sentirse útil en la realización de una labor (Parra, 2003).

Según Díaz (2011), en las empresas es de suma importancia hacer hincapié en estudios de riesgo laborales, entre los cuales están el estrés y el riesgo psicosocial, ya que estos factores pueden influir negativamente en la salud de los trabajadores propiciando accidentes laborales, los cuales son causantes de altos costos sociales y económicos para las organizaciones y la sociedad.

Teniendo en cuenta a Benedi (s.f), el afirma que existen factores de riesgos derivados directamente de la organización del trabajo. Según este autor, estos factores pueden generar consecuencias físicas pero sobre todo psicológicas, además de problemas ligados entorno social de los individuos. Entre estos factores se encuentran los turnos y ritmos de trabajo,

estilos de mando, estatus social, relaciones profesionales, falta de estabilidad en el empleo, nivel de automatización y comunicación. Como es evidente, estos factores de riesgo laboral tienden a causar ciertos efectos tanto en la organización como en el empleado, entre las consideradas en la organización se encuentran la disminución de la productividad, ausentismo laboral y pérdida del interés. Por parte del trabajador se encuentra el insomnio, la depresión, la fatiga, el dolor de cabeza y el estrés.

Por otra parte, el congreso de la República en su Ley 1616 (2013), Artículo 9 Promoción de la salud mental y prevención de la salud mental en el ámbito laboral, menciona que las ARL deben asegurarse de que las compañías dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluyan un monitoreo de la exposición de los empleados en cuanto a factores de riesgo psicosocial, esto con el fin de proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Igualmente, se encuentra la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008), por medio de la cual “se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Es por lo anteriormente mencionado que se podría considerar una “obligatoriedad” de la norma en tanto que se hace preponderante que las organizaciones realicen un monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral de sus empleados, junto con un monitoreo de los niveles de estrés a los que estos están expuestos. Por consiguiente el ministerio de la protección social junto con la Pontificia Universidad Javeriana han creado una batería de instrumentos, con el fin de dar cumplimiento a esta norma y tener los datos pertinentes en cuanto a estos factores. Por esta razón la intención de la presente investigación es realizar la caracterización de riesgo psicosocial y estrés laboral en una empresa del sector Comercial de Bogotá, y analizar comparativamente la parte administrativa y operativa de dicha organización, dando por medio de estas labores cumplimiento a la normatividad mencionada, además de explorar este fenómeno por medio del estudio de este caso.

En eses orden, se han realizado diferentes investigaciones en Colombia en cuanto a Caracterización de riesgo psicosocial en el sector comercial (Jaramillo & Gómez, 2013), no obstante, no se ha indagado consistentemente sobre las diferencias entre los tipos de cargos de los empleados en relación con el estrés laboral y el riesgo psicosocial.

Para este proyecto, se analizó una empresa comercializadora de calzado y productos en cuero de la ciudad de Bogotá, la cual cuenta en su totalidad cuenta con 537 empleados, de los cuales 440 pertenecen al área operativa y 97 al área administrativa. Se seleccionó una muestra de 84 sujetos disponibles de cada sección y a estos se les aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial creada por la Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social (2010).

Se puede considerar que esta investigación es novedosa, en el sentido en que existe poca evidencia en Colombia que se relacione directamente con el estudio comparativo del personal operativo y administrativo de empresas del sector comercial. Por otra parte, aunque en años anteriores se han realizado pruebas de riesgo psicosocial en la compañía estudiada, no se ha analizado la población a nivel comparativo con el fin de implementar un plan de intervención con miras a mejorar el ambiente laboral.

La presente investigación pertenece a la línea de Calidad de vida, bienestar psicológico en contextos clínicos, de la salud y organizaciones. Esta línea se encarga de abordar problemas de bienestar y calidad de vida en los individuos, grupos sociales y organizaciones, además se busca indagar sobre cómo estas se relacionan con el ámbito personal y social. Por otra parte, busca estudiar procesos de salud en las organizaciones y examinar cómo prevenir enfermedades relacionadas con el entorno laboral.

### **Objetivo General**

Realizar una caracterización de riesgo psicosocial y estrés laboral en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar los factores de estrés laboral en una muestra del área administrativa y operativa de una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá.
- Medir las dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en una muestra del área administrativa y operativa de una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá.
- Analizar y comparar los resultados obtenidos de las pruebas de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, entre las muestras del tipo de cargo y sexo de una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá.
- Generar una retroalimentación a la organización respecto a los resultados obtenidos con el fin de generar un plan de promoción y prevención.

### **Marco Epistemológico y Paradigmático**

El presente trabajo está sustentado desde el paradigma cuantitativo, debido a que es un estudio sistemático, delimitado y concreto, sobre el cual se han realizado distintas revisiones, y se guía bajo los lineamientos de la investigación guiada por hipótesis empíricamente contrastables, en otras palabras se orienta en términos del método científico.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006), un trabajo investigativo sustentado desde un marco cuantitativo debe contener todos los pasos anteriormente mencionados, lo cual incluye generar hipótesis que luego tendrán que ser contrastadas mediante diseños de investigación adecuados. Esto, debido a que en una metodología de investigación cuantitativa es fundamental el empleo de hipótesis y análisis estadísticos para poder probar las distintas teóricas que se construyan.

El paradigma cuantitativo contiene una amplia concepción positivista e hipotética deductiva lo cual lo hace muy cercano a las ciencias naturales, las cuales están basadas en lo comprobable y demostrable. (Inche et al., 2003). Esto guarda gran relación con el presente trabajo debido a que las variables a estudiar son fenómenos observables que se constituyen en la realidad, y no conceptos metafísicos e intrapsíquicos. Según Maldonado (2004), estas características permiten generar la construcción de un lenguaje universal, para las distintas ciencias, siempre que cuenten con un cuerpo metodológico común.

Con esto se cumple con las directrices del positivismo el cual propende por la idea de que no hay distintos tipos de ciencia, sino una única ciencia que tiene diferentes focos u objetos de estudios para lograr cumplir con los propósitos de predecir, comprender y explicar los diferentes fenómenos del mundo. Todo ello se realiza a través de un discurso científico formal, el cual requiere una estricta revisión metodológica y conceptual, por lo cual, se hace necesario recurrir a otras disciplinas, como las matemáticas, con el fin de distinguir con claridad qué discursos son científicos y cuales son metafísicos (Maldonado, 2004).

### **Marco disciplinar**

**Estrés.** Para algunos autores el estrés es considerado como una experiencia subjetiva de desequilibrio o desajuste, en la cual el individuo tiene la percepción de que las demandas del contexto son excesivas y difíciles de resolver, lo que puede traer consecuencias negativas para esta persona. Para Peiró y Rodríguez (2008), las consecuencias negativas de esta percepción se denominan Tensión, y las fuentes de dicha experiencia negativa se les llama estresores. Un estresor es entendido como un estímulo ya sea interno o externo, el cual la persona evalúa y de ello surge una respuesta de estrés (Durán, 2010). Otra definición con una connotación más biológica es la de Calabrese (2006), en la cual define el estrés como un intento de adaptación por parte del organismo a cualquier clase de cambio, amenaza o desafío que proponga el ambiente. Debido a las variadas definiciones que tiene el estrés, es importante tener en cuenta las ciencias o enfoques a través de los cuales se define este concepto.

Según Peiró (1999) (citado por Peiró 2009), el concepto de estrés cuenta con varias acepciones que lo describen como estímulo, respuesta e interacción. La primera definición proviene de la física, en donde el estrés, se entiende como un estímulo de presión que produce un cambio el cual puede ser permanente o temporal, la segunda definición, es traída de la biología, y presenta una acepción del estrés en donde este es visto como una respuesta psicosomática a diversos estímulos estresores, y por último la tercera definición de estrés, es elaborada como una interacción entre el individuo y su entorno en donde el estrés es visto como una experiencia subjetiva entre una persona y su entorno.



El definir el estrés desde varios enfoques y posturas es de vital importancia para distintos autores debido a la importancia de generar una visión amplia, plural e inclusiva alrededor del mencionado fenómeno. Un ejemplo de ello es el estudio realizado por López, Solano, Aguirre, Osorio y Vásquez (2012), en donde se abordó el estrés a través de diferentes posturas; en dicho artículo se define el estrés desde el enfoque fisiológico como una respuesta particular a un contexto amenazante, y desde los psicológico conceptualizan el estrés como un conjunto de reacciones, conductuales y cognitivas que se desencadenan en situaciones en las cuales el individuo percibe que sus capacidades de afrontamientos son insuficientes frente a las demandas del entorno.

**Estrés laboral.** El estrés laboral es un fenómeno que se ha convertido en algo frecuente de nuestra época, esto debido a que los tipos de empleo han cambiado de manera acelerada en las últimas décadas. Esta condición puede ocasionar que los niveles de salud y de rendimiento no sean los mejores para los trabajadores, no obstante los estresores pueden tener efectos positivos, siempre y cuando no se dé frecuentemente y no en una intensidad elevada, además de que no supere la capacidad de adaptación del trabajador.

El estrés en el entorno laboral es considerado como una de las problemáticas más sobresalientes de la actualidad. Algunos autores como Caprarulo (citado por Peiró 2009), han considerado el estrés como la pandemia del presente siglo. Por ello, se hace importante tener claridad en las diferentes conceptualizaciones, tanto biológicas como psicológicas que se hacen acerca del estrés. Alrededor de dicho concepto, se han generado distintas acepciones, para Catalina, Cano Vindel, Dongil, y Pastrana (citados por Urquidi y Jiménez 2010) el estrés se considera como un conjunto de respuestas biológicas, conductuales y cognoscitivas que se presentan cuando una persona percibe su incapacidad para atender las diversas demandas que presenta el entorno a los sujetos.

El estrés laboral es una de las principales problemáticas a las cuales se enfrentan las organizaciones en todo el mundo. Por ello, este tema es motivo de numerosos estudios y distintas y variadas definiciones; un ejemplo de ello, es el trabajo realizado por la Organización Mundial de la Salud (Stavroula, Griffiths, & Cox, 2004), en el cual se define el estrés laboral como la relación que tiene un individuo frente a las demandas y exigencias que

le presenta el entorno de trabajo, las cuales no se ajustan a sus capacidades y conocimientos, lo que pone a prueba su idoneidad para afrontar la situación.

En ese sentido, las organizaciones empresariales tienen gran influencia y participación en este concepto de “Estrés”, ya que como lo menciona Cirera, Aparecida, Rueda y Ferraz (2006), el ambiente laboral ya no solo cumple la función de motivador para el ser humano, sino que pasó a ser una fuente de preocupación y causante de múltiples enfermedades para el trabajador. Por otro lado, el entorno laboral al contener factores estresantes, no solo refleja pérdidas para el trabajador, sino también para la empresa, pues esto genera en la organización pérdidas de productividad y pérdida en los resultados organizacionales, lo cual pondría a la empresa en una posición de desventaja.

Lo anterior va de la mano con lo mencionado por Durán (2010), el cual dice que la presencia de estrés en el ámbito laboral se puede evidenciar en el incremento de accidentes, ausentismo, incapacidades y enfermedades ocupacionales.

La aparición de estrés en el individuo lleva a la generación de conflictos interpersonales en el trabajo y la familia, lo cual también conlleva también a cometer una mayor cantidad de errores en el entorno laboral, influye en la toma de decisiones, además de propiciar el bajo rendimiento del trabajador. A pesar de que todas estas afecciones se pueden presentar en situaciones laborales muy distintas, según la OMS (Stavroula, Griffiths, & Cox, 2004), cuando el colaborador percibe que no recibe suficiente apoyo de sus compañeros o cuando siente que tiene muy poco control sobre sus actividades laborales, las condiciones de estrés suelen agravarse. Lo cual representa una situación preocupante para cualquier entidad debido a que el estrés laboral representa altos costos y pérdidas financieras para las empresas y para el trabajador. (Cirera, Aparecida, Ruda y Ferraz, 2016).

Por otra parte, Durán (2010), menciona que el estrés tiene un alto impacto a nivel psicológico en el ser humano, al igual que en su calidad de vida, ya que ciertos factores como la competitividad, el ambiente de trabajo y la calidad de vida van marchando de manera paralela, y si no se llevan de una manera apropiada o si la empresa no les proporciona espacios en donde estos puedan llevarse de manera sana, se puede deteriorar la salud de los trabajadores y generar conflictos.

El origen de este tipo de síndrome está basado en diferentes causas, las cuales tienen un gran impacto en el ser humano, y en sus diferentes esferas de vida. Para esto, Cirera, Aparecida, Ruda y Ferraz (2016), postulan que las situaciones que causan estrés en el ámbito laboral pueden ser el aumento en la productividad, el no entrenamiento apropiado para el cargo a desarrollar o la mala resolución de conflictos. Por otro lado, Peiró (2001) señala que un aspecto característico que funciona como desencadenante del estrés es un desajuste entre las expectativas y las situaciones que nos presenta la vida real.

En relación a lo anteriormente mencionado, Schwartzmann (2003) considera que existen situaciones personales como los cambios en la estructura familiar, divorcios, uniones inestables, que ambos padres estén inmersos en el mercado laboral y la pérdida de motivaciones y objetivos, señalan los múltiples factores estresantes a los que estamos sometidas la mayoría de las personas contenidas en un espacio laboral. Todos estos factores son indicadores de que el estrés es un potencial desencadenante de enfermedades, pues si bien lo menciona Levi 2001(citado por Schwartzmann, 2003) “estima para el 2020 que el stress sea la causa principal de muerte, vinculandola en primer lugar a afecciones cardiovasculares y a las depresiones con su consecuente riesgo suicida” (p.10).

De igual manera, el estrés laboral puede tener otros factores desencadenantes, para González 1999 citado por (López y Campos 2002), algunas causas del estrés laboral son la inseguridad laboral y el cambio constante de trabajo, ya que esto dificulta los proyectos a largo plazo y la generación de lazos sólidos con amigos y compañeros de trabajo. Estas variables de convertirse en un constante, pueden promover una desarticulación entre el contexto laboral, familiar y personal.

Sin embargo, López y Campos (2002) señalan cinco variables más relacionadas con el nivel de estrés:(a) estrés percibido, el cual hace referencia a como el sujeto percibe el cambio en su vida, es decir como el sujeto valora las situaciones estresantes y cómo afronta las mismas;(b) Apoyo familiar, social y de la amistades, es en estos contexto, en donde en algunos casos se genera bienestar y calidad de vida, pero hay otros en los cuales tienden a generar malestar y dificultades que deterioran de manera significativa la calidad de vida de las personas;(c) apoyo social, es en estas redes de apoyo donde funcionan como medio de soporte frente a una eventual amenaza del entorno; (d) nivel de los síntomas, estas son las

primeras reacciones del cuerpo frente al estrés, lo cual puede resultar que en ocasiones pueda dificultar la forma en que se afronta el estrés; y por último (e) sucesos y preocupaciones de vida, este último factor hace referencia a las preocupaciones del diario vivir de las personas las cuales debe asumir de forma ineludible.

**Modelos de Estrés.** A pesar de las numerosas definiciones que tiene el concepto de estrés y del frecuente uso que esta palabra tiene, no hay aún una definición conceptual común, por esto existen diversos acercamientos teóricos que se han venido trabajando desde las últimas cuatro décadas. En dichas aproximaciones se puntualizan diversos aspectos, pero se hace especial énfasis, en los aspectos ambientales y en los recursos psicológicos con los que cuenta el individuo para afrontar el mencionado concepto (Cuevas y García 2012).

**Modelo de interacción entre demandas y control.** Según Mansilla (2012), el estrés es el resultado entre las demandas psicológicas y la baja posibilidad de la toma de decisiones que tiene una persona. En cuanto a las demandas, estas suelen estar relacionadas con el nivel de producción de la organización, mientras que el nivel de decisión se encuentra netamente sujeto al nivel de mando respecto al organigrama. Una demanda muy alta en el ámbito laboral puede venir determinada por la rapidez con la que se necesita la tarea, por órdenes contradictorias entre las personas que solicitan la labor encomendada, por cantidad de tareas, por la necesidad de concentración, entre otras. En cuanto al control o la capacidad de toma de decisiones, va sujeta a los recursos propios del trabajador para enfrentar la demanda y que va equilibrando de acuerdo a su formación, nivel de autonomía y la capacidad de decisión que tiene sobre su trabajo.

En lo que respecta a este modelo, el conflicto se encuentra cuando las demandas psicológicas son muy altas y el nivel de control en cuanto a las decisiones a las que tiene acceso el trabajador es muy bajo. Por esto, el estrés se daría cuando las demandas de trabajo son muy altas y el nivel de control sobre estas es muy bajo debido a la falta de recursos (Mansilla,2012). En general, este modelo se ha relacionado con el estudio de las enfermedades coronarias, trastornos psicológicos y musculoesqueléticos en población trabajadora (Mansilla, 2012).

***Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social.*** En este modelo se introduce la noción de que si existe un alto apoyo social en el entorno laboral se disminuye los efectos producidos por el estrés, y por lo contrario un nivel bajo de apoyo, los aumentaría. Por lo anteriormente mencionado, en este modelo entraría a jugar un papel importante un tercer factor, el cual está ligado a la cantidad y la calidad del apoyo social dado por superiores y compañeros en el ámbito laboral. De acuerdo con este modelo se podría hacer una prevención del estrés, optimizando las exigencias laborales, dando control al trabajador sobre las decisiones que afectan su trabajo y propiciando apoyo social en el entorno laboral. (Mansilla, 2012).

***Modelo de desequilibrio entre demandas, apoyo y restricciones.*** Según Mansilla (2012), este modelo determina que el estrés laboral se presenta debido a un desequilibrio entre las demandas laborales, apoyos laborales y las restricciones laborales. Por esta razón, las demandas no se consideran estresantes si la organización le proporciona al empleado los recursos necesarios en cuanto al nivel de apoyo, además de asegurar bajos niveles de restricciones, para que el empleado pueda llevar a cabo la tarea de una manera eficaz. Por otra parte, se considera que las demandas altas pueden verse como beneficiosas ya que ayuda al desarrollo de las capacidades del empleado, potencializándolas y haciendo que genere mejores recursos.

***Modelo de desajuste entre demandas y recursos del trabajador.*** Este modelo dictamina que el estrés laboral está determinado por una falta de ajuste entre las posibles demandas y exigencias del trabajo a desempeñar, y los recursos disponibles por parte del trabajador para ponerle frente a esas demandas “impuestas” o exigidas por la organización. Por otro lado, este modelo propone que el estrés se presenta por un desajuste entre las demandas que proporciona el entorno y la poca capacidad del trabajador para dar respuesta a estas demandas de manera eficiente. El estrés se hace efectivo cuando el trabajador es consciente del desbalance existente entre las exigencias y su falta de eficiencia para resolverlas (Mansilla, 2012).

***Modelo orientado a la dirección.*** El presente modelo incluye diferentes factores entre los cuales están los estresores intralaborales y extralaborales, los cuales a su vez influyen en el desempeño del trabajador dentro de la organización, puesto que las relaciones

interpersonales y todos los factores relacionados en el ámbito laboral, sumados con los factores relacionados con el ámbito familiar, y fuera del entorno laboral, tienen efecto de manera significativa en el desempeño del trabajador y los niveles de estrés que este maneja (Mansilla, 2012).

**Modelo de desequilibrio, esfuerzo y recompensa.** Otra de las perspectivas más recientes y utilizadas alrededor del estrés es el modelo *Desequilibrio, Esfuerzo y Recompensa*. Según este modelo el estrés surge cuando el trabajador realiza un gran esfuerzo para cumplir determinada labor, pero la consecuencia que recibe no es acorde con dicho esfuerzo; por lo cual este modelo estudia el estrés a través del trabajador y las condiciones del medio en el que se desenvuelve. Según esta perspectiva, las características del desequilibrio surge debido a una serie de propiedades del medio con el que interactúa el trabajador, tales como condiciones poco favorables que se estipulan en su contrato de trabajo, aceptación por parte del trabajador de condiciones poco ventajosas para sí mismo a causa de una expectativa de mejora en sus condiciones de trabajo y un conjunto de patrones cognitivos y comportamentales, caracterizados por un compromiso desbordado por el trabajo (Cuevas y García, 2012).

Otra propuesta importante es la teoría de Siegrist, (citado por Luceño, Martín, Rubio y Díaz, 2004), donde se distinguen dos clases de esfuerzo, el intrínseco y el extrínseco. El primero de ellos hace referencia a la disposición de los trabajadores por terminar o comenzar una acción determinada según lo demanda la situación, mientras que el segundo se refiere netamente a las demandas del trabajo. Por otro lado, dichos autores conceptualizan las recompensas de varios tipos como monetaria, de apoyo social y seguridad. De igual forma, esta teoría tiene muy en cuenta características de ciertos sujetos que pueden exagerar su percepción del esfuerzo, lo que puede hacer que dicha relación entre la expectativa y el esfuerzo no sea real.

**RIESGO PSICOSOCIAL.** Teniendo en cuenta a Taylor y Green (2015), el riesgo psicosocial está directamente relacionado con la manera en la que los individuos interactúan con las demandas del ambiente laboral. Entre los riesgos psicosociales laborales más importantes se encuentran: demandas del trabajo y carga mental, capacidad de control sobre

el trabajo, apoyo percibido por parte de otros compañeros, sentido de pertenencia, retroalimentación por parte del jefe y de compañeros, Calidad de liderazgo y el estrés laboral.

Para efectos del presente trabajo es pertinente hacer hincapié en las diferentes acepciones que hay entre riesgo, factor de riesgo y factores de riesgo psicosocial. El Ministerio de la protección social (MPS,2008), en su Artículo 3 define riesgo como el grado de posibilidad en que se puede presentar una enfermedad, lesión o daño en una población o contexto determinado. Por otra parte, también se define el factor de riesgo como el probable causal que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. Por último, se menciona que los factores de riesgo psicosocial como las condiciones psicosociales, que pueden ser susceptibles de ser identificadas y evaluadas, reflejan los efectos negativos existentes en la salud de los trabajadores.

El trabajo ha sido históricamente un riesgo para la salud, más cuando las condiciones laborales no permiten el óptimo desarrollo de las actividades ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo. Para (Moreno, 2011), El riesgo laboral es aquel que atenta contra la salud física y mental de las personas, y se define como las condiciones, situaciones y conductas presentes en el ámbito laboral que no pueden ser aceptadas por sus consecuencias deteriorantes para los trabajadores, puesto que estas son una amenaza a la salud. Para los autores (Castillo, Santana, Valeta, Alvis & Romero, 2011) Es fundamental que exista mecanismos de protección a la vida, la salud e integridad física de las personas en el ámbito laboral, pues esto facilita y permite centrar la atención en la seguridad, higiene y medicina del trabajo.

Los riesgos psicosociales tienen consecuencias que pueden ser evidenciadas a corto o a largo plazo, es por esta razón que Mansilla (2012), hace referencia a factores desencadenantes de las enfermedades que pueden ser ocasionadas por los riesgos laborales a los cuales están expuestos los trabajadores; entre estas enfermedades se pueden encontrar la depresión,estrés, ansiedad, problemas de sueño, entre otros. En ese sentido, los factores desencadenantes se pueden evidenciar en ambientes pobres de trabajo, el no sentirse seguro en su empleo, horarios no establecidos que no permitan tener seguridad en cuanto a la hora de ingreso y finalización de las labores, la complejidad de la tarea encomendada y las relaciones sociales al interior de la organización.

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.** Los factores de riesgo psicosocial son las condiciones y situaciones presentes en los espacios laborales a los que son sometidos los empleados, tales como las condiciones ambientales, físicas, químicas y biológicas, directamente relacionadas con las herramientas y procedimientos pertinentes con las actividades laborales, las cuales pueden afectar psicológicamente y fisiológicamente la salud de los colaboradores y así mismo el desempeño de sus labores (Mansilla, 2012). Por lo anterior Rentería, Fernández, Tenjo y Rodríguez (2008), afirman que dichas condiciones de trabajo se encuentran estrechamente relacionadas con las enfermedades profesionales, pues la exposición a diferentes factores laborales puede aumentar la probabilidad de riesgo de accidentalidad que responden a fallas humanas. De igual forma, no obedecer estrictamente a las normas básicas de seguridad o simplemente por la negligencia de las organizaciones a no prestar a las condiciones físicas adecuadas en el sector.

Esto podría relacionarse con lo que señala Blakman (2014), cuando afirma que las organizaciones, los grandes empresarios y hasta los mismos trabajadores, no comprenden ni tienen en cuenta estos riesgos psicosociales o factores emergentes que llegan a ser “invisibles” ante los intereses de estas personas, debido a la falta de información preventiva.

Por otro lado, Gil (2012), define los factores psicosociales como condiciones presentes en las dinámicas diarias de las diferentes organizaciones como el tipo de puesto y las diferentes responsabilidades que se asumen. Dichos factores pueden ser favorables o perjudiciales para la actividad y la vida laboral. En algunos casos, estos fomentan el desarrollo de los trabajadores de las diferentes empresas, mientras que en otros son notablemente perjudiciales para la salud de los individuos. Por otro lado, define el riesgo psicosocial como la fuente causante de un posible daño psicológico, físico y social.

Los factores psicosociales del trabajo son producto de situaciones y condiciones organizacionales, ambientales o personales relacionadas con el trabajo que generan un riesgo de acuerdo a la intensidad y tiempo de exposición, pues bajo estas condiciones se ven afectadas negativamente la salud emocional, comportamental y fisiológica de la persona (Ortiz & Jaramillo, 2013). Para los autores Castillo, Santana, Valeta, Alvis y Romero (2011), estos mismos factores se definen como las interacciones entre el ambiente junto con las



condiciones laborales y las capacidades, necesidades, y situaciones personales externas al ámbito laboral de cada empleado. Todo esto genera percepciones y experiencias subjetivas en cada persona que pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Para el autor Moreno (2011), los riesgos psicosociales en el trabajo son situaciones que tienden a deteriorar y dañar gravemente la salud física, social o mental de los trabajadores, lo que significa que tienen una alta probabilidad de generar consecuencias graves, mientras que los factores de riesgo psicosocial son generalmente agentes con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo. En ese sentido, Ortiz y Jaramillo(2013) afirman que los factores psicosociales del trabajo son inherentes a la acción de trabajar y pueden convertirse en riesgosos o protectores para la salud mental, física y cognitiva, según la manera en que sean adoptados, medidos y controlados. Esto puede relacionarse con lo que los autores como Castillo, Santana, Valeta, Alvis y Romero (2011) mencionan sobre los aspectos intralaborales y extralaborales que incluyen los factores psicosociales, como por ejemplo las condiciones y situaciones netamente individuales del trabajador, que al interactuar entre sí influyen, ya sea de manera negativa o positiva en la salud y el desempeño de los individuos.

Por último, es importante destacar que en el 2008, bajo la Resolución 2646, el Ministerio de Protección Social en Colombia quiso establecer en las organizaciones o entidades que generen trabajo responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir e intervenir la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

### **Marco Multidisciplinar, Interdisciplinar y/o Transdisciplinar**

**Medicina.** La salud ocupacional ha sido un tema de interés a lo largo de toda la historia de la medicina, no obstante es en el año de 1945 donde Henry Siegerist utiliza por primera vez el término de “Promoción de la salud”, incluyéndolo entre una de las cuatro funciones de la medicina, entre las cuales están: Prevención de la enfermedad, promoción de la salud, restauración del enfermo y rehabilitación. Para este autor, la mejora de la salud depende de mejores condiciones laborales y de la mejora de los espacios de recreación y descanso para el ser humano. Por otra parte, considera que es necesaria la intervención de

diferentes grupos sociales, incluyendo a los médicos, quienes siendo expertos del campo de la salud, son los que definen normas y maneras de intervenir (Vargas, I., Villegas del Carpio, O., Sanchez, A., Holthuis, K , 2003).

**Economía.** Desde la economía, las empresas siempre desean invertir una parte de sus ingresos en el mejoramiento continuo de sus sistemas de salud y seguridad en el trabajo, ya que al disminuir los riesgos laborales automáticamente se reducen los costos que producen las enfermedades laborales y los accidentes laborales, por ende esto generaría beneficios en la productividad y competitividad. Por otro lado, las empresas que tienen sistemas de salud y seguridad en el trabajo menos efectivos, invierten una gran parte de sus ganancias en pagar costos relacionados con lesiones y enfermedades laborales, descuidando así las actividades más productivas. (Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo,2008).

**Derecho.** Teniendo en cuenta la Ley estatutaria No. 1751 de 2015, se regula por medio de esta el derecho fundamental a la salud, el cual es autónomo e irrenunciable en lo individual y colectivo. Con ella, la mencionada ley regula el acceso a la salud de manera eficaz, oportuna y en todo contexto; a través de la preservación, mejoramiento y promoción de la salud. De igual forma, se define que en la salud se debe observar y cuidar, poniendo especial atención sobre los determinantes sociales de la salud. Dichos determinantes son entendidos como aquellos factores que predisponen la aparición de la enfermedad (e.g. económicos, culturales, ambientales, ocupacionales, entre otros).

En la ley 1562 del 11 de julio de 2012, el Congreso de la república modifica el sistema de riesgo laborales, y dicta diversas disposiciones en materia de salud ocupacional. En dicha ley se entiende la enfermedad laboral como aquella adquirida como resultado de la exposición a distintos factores de riesgo implícitos a la actividad laboral. En la presente ley, también se exige la modificación de la tabla de riesgos laborales por parte del ministerio del trabajo de manera constante. Dicho ministerio realizó la última actualización a través del decreto 1477 del 2014, donde se establecen los agentes psicosociales y ergonómicos de riesgo.

**Ergonomía.** Según Laurig & Vedder (1998), la productividad y la calidad del trabajo se encuentran estrechamente relacionadas con las condiciones de trabajo que nos ofrece el

empleador o la organización en donde se desempeña el colaborador, ya que factores como el dolor y el agotamiento son causantes de riesgos para la salud, producen pérdidas en cuanto a la productividad y disminuyen de manera notable la calidad del trabajo. Es por esto, que brindarle un trabajo seguro al trabajador, disminuye las condiciones de riesgo laboral.

### **Marco Institucional**

La presente investigación fue llevada a cabo en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá perteneciente al sector secundario, de carácter privado y considerada una empresa Nacional, la cual se dedica a la comercialización de calzado y artículos en cuero. Esta fue fundada en el año de 1975 en la ciudad de Medellín y está inspirada principalmente en la moda Italiana. La sede principal se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá y actualmente cuenta con 530 empleados entre personal administrativo y operativo.

### **Marco Normativo/Legal**

El riesgo psicosocial en el ámbito laboral se encuentra enmarcado bajo diferentes leyes y normas entre las cuales están: la Ley 1010 del Congreso de la República (2006), artículo 9, en donde se dictaminó que las empresas deben tener un mecanismo de prevención de las conductas que se consideran como acoso laboral y estas deben establecer un procedimiento al interior de la empresa de tal manera que se pueda lograr superar esto, dado el caso de que ocurran. Está igualmente la ley 1616 del Congreso de la República (2013), artículo 9, en el cual se busca la promoción y prevención de la salud mental en el ámbito laboral, se busca llevar a cabo esto, a través de programas, acciones o servicios generados por las aseguradoras de riesgos laborales y deben realizar un monitoreo de los factores de riesgo psicosocial presentes en las empresas con el fin de mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Por otra parte, se encuentra la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008), en la cual se dictaminan los pasos con el fin de adaptar los reglamentos de las empresas de acuerdo a la Ley 1010 del Congreso de la República (2006), en donde se incluirá un apartado específico respecto a los procedimientos y lo que se considera que es y no es

acoso laboral, y la manera en cómo esta información debe ser brindada a los trabajadores para que tengan conocimiento y manejo apropiado en caso de que se presente acoso laboral en el entorno de trabajo. Está también aparece en la Resolución 2646 del Ministerio de Protección Social (2008), el cual busca la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral y los efectos que tienen estas; en estas se tienen en cuenta tanto los aspectos laborales como los personales, esto con el fin de generar acciones preventivas a futuro para los empleados en cuanto a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad y por otra parte determinar las patologías desarrolladas por estrés laboral.

Se encuentra de igual manera la Resolución 652 del Ministerio de Trabajo (2012), la cual dictamina la creación de un comité de convivencia laboral y se especifican en ella las responsabilidades y funciones de este. De mano con la Resolución mencionada anteriormente, está la Resolución 1356 del Ministerio de trabajo (2012), la cual modifica los artículos 3, 4,9 y 14 de la Resolución 652 del Ministerio de Trabajo (2012), en cuanto al número de integrantes que debe tener el comité de convivencia laboral, la cantidad de comités que deben haber por empresa, las fechas para las reuniones de este y la ampliación del plazo para su constitución.

De igual manera, se relaciona la ley 1090 del 2006, mediante la cual se busca reglamentar el ejercicio de la profesión de Psicología. Esta ley presenta la definición general del ejercicio profesional de la psicología y por otra parte también presenta los principios por los cuales se deben regir los psicólogos y que cuentan como responsabilidades legales; entre los más relevantes se encuentran: el deber entendido como los psicólogos mediante el ejercicio de su profesión son responsables de las consecuencias de sus actos y que siempre se aseguran de prestar sus servicios de la manera correcta; además, está el principio de la competencia, mediante el cual se aseguran los altos estándares de competencias de cada psicólogo, y que los servicios se prestarán mediante técnicas para las cuales están calificados; un tercer principio indica que generalidades sobre los estándares morales y legales, seguido por otro importante principio el cual se asegura la confidencialidad y dictamina que los psicólogos solo pueden revelar la información si se cuenta con un consentimiento informado firmado por la persona, este asunto se tratara con detalle más adelante en el presente escrito; por otra parte, también menciona lineamientos relacionados con la investigación en seres

humanos, la cual se debe llevar a cabo respetando la dignidad y bienestar de las personas que contribuyen para el avance de esta disciplina.

## ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Durante décadas los factores de riesgo psicosocial han sido evaluados e identificados en diferentes investigaciones con organizaciones de diferentes sectores. Pero pocas investigaciones han abarcado el importante tema de las correlación entre riesgo psicosocial y estrés laboral.

Por otro lado, investigaciones como la de Ramos y Jordao (2015) *“La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado”*, presenta una clara evidencia de cómo el sector empresarial es altamente significativo en la vivencia del estrés laboral. Por otro lado, esta investigación identifica las principales fuentes desencadenantes de estrés, las cuales fueron identificadas como los logros y las características del entorno organizacional. De igual forma, ese estudio compara poblaciones de una empresa del sector privado frente a una empresa del sector público. En ello, encuentran que los colaboradores de la empresa del sector privado experimentan una vivencia de estrés significativamente superior que la de los empleados de la empresa del sector público.

Otro ejemplo cercano es la investigación realizada por Barría González (2012) *“Principales factores asociados al estrés laboral de los bibliotecólogos en Chile”*. En dicha investigación se logra identificar los principales factores asociados al estrés en la población trabajadora chilena. El exceso de trabajo, las malas relaciones interpersonales y la poca valoración interpersonal, son los factores asociados al estrés identificados en este estudio. Por otro lado, esta investigación identifica en su población, el tipo de dolencias que dicha problemática ocasiona; estas fueron: Dolores de cabeza, agotamiento, colon irritable, bruxismos, cansancio visual y crisis de pánico.

Por otro lado, investigaciones como la de Sánchez (2013) llamada *“Compromiso Laboral y Estrés en los Empleados de Bancos y Cajas”*, se buscó encontrar la relación causal entre el compromiso laboral y el estrés laboral en una muestra de 102 empleados del sector

bancario. En ella, logran concluir que algunas variables del componente de compromiso laboral (afectivo y ético), inciden en la variable de estrés. Por lo tanto, se infiere que a mayores niveles de compromiso afectivo y ético, se relacionan con menores niveles de estrés. Con ello, concluyen que los colaboradores más comprometidos con la entidad en los distintos aspectos, sean estos éticos, morales o afectivos, tiene un menor grado de estrés en comparación con aquellos trabajadores que no lo están.

De igual forma, García Rubio y Bravo (2007) realizaron un estudio no experimental con diseño transversal correlacional, llamado “Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario”. En esa investigación, se buscó identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio, en una empresa Colombiana de servicios de telecomunicaciones. La variable de resistencia al cambio hace referencia a las conductas de un empleado que pretenden desacreditar la realización de un cambio en una organización, debido a la visión amenazante que pueden tener los colaboradores frente a este cambio. El estudio contó con 199 empleados, donde se pudo vislumbrar la relación entre las subvariables de las dos variables a medir. Por un lado se evidencia una relación entre las subvariables características del grupo social y resistencia activa y pasiva del cambio organizacional. Otra característica que se determinó fue la relación que existe entre identificación de la tarea, trabajo en equipo y comunicación. Esto, debido a que el papel regulador del tipo de tarea y la comunicación influyen de manera positiva en los procesos y resultados globales de la empresa.

Considerando lo anterior, es fundamental identificar las variables asociadas a factores de riesgo psicosocial de las distintas instituciones. En ese orden, Castillo et.al. (2011), realizó una investigación llamada “Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia”, con el fin de determinar dichas variables en el contexto hospitalario. A razón de ello, realizó un estudio de corte analítico, con 197 médicos que trabajan en el contexto hospitalario de la ciudad de Cartagena. En él, se puede concluir que las variables que mayor exposición producen a los factores de riesgo psicosocial son: Exigencias psicológicas, Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo, Inseguridad, Apoyo Social y Capacidad de Liderazgo, Doble presencia y Estima; resultando como crítica las variables Inseguridad y Estima. La primera de estas hace

referencia a condiciones tales como precariedad laboral y temporalidad, mientras la segunda hace referencia al componente esfuerzo-compensación.

Con lo anterior, se corrobora, a través del estudio de Rodríguez (2009) "*Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?*". Ya que en aquel, se demuestra que cualquier actividad laboral genera diversas condiciones de riesgo, que afecta la salud de los trabajadores. Dichos factores de riesgo pueden ser muy inespecíficos lo que los hace difíciles de identificar.

De igual forma, en un estudio realizado en una empresa de químicos en Venezuela, con trabajadores que ocupan cargos administrativos, se identificó que las dimensiones que se mostraron más críticas para los niveles de riesgos psicosociales, fueron la exigencia psicológica, la estima y la inseguridad social (Rodríguez, 2009).

Para Bohlander, Snell y Sherman (2001) en su trabajo "*Administración de recurso humanos*" los principales factores de riesgo que han sido identificado en distintas revisiones son: las cargas de trabajo, las presiones excesivas, despidos y la reestructuración de la organización. Tales factores configuran situaciones en las que las empresas y los individuos son vulnerables, y tienen impacto sobre la productividad.

Otro estudio que reafirma las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales es la investigación realizada por Duque (2005), "*Factores de riesgo psicosocial, asociados a ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de educación superior en Pereira*". En este trabajo, se analiza un grupo de 74 trabajadores administrativos de una institución educativa, en donde encuentran que el riesgo psicosocial en dicha población se relaciona con la carga mental y la ansiedad que tiene que soportar los trabajadores de acuerdo a las tareas que realizan. Dichos factores merecen primordial atención debido a que las consecuencias de estos pueden traer efectos negativos en los trabajadores. Para Ortiz y Jaramillo (2013), dichos factores pueden tener manifestaciones físicas y psicológicas como: Dolores de cabeza, cansancio, tensión muscular, indigestión entre otras.

Como se ha venido mencionando con anterioridad los factores de riesgo psicosociales pueden conllevar a distintas problemáticas tanto de orden psicológico como fisiológico. Como por ejemplo, señala la Organización Mundial de la Salud (Lopez & Murray, 1996), para el año 2020 la depresión será uno de los principales problemas de salud a nivel mundial, en este caso tal trastorno puede estar ligado a los factores de riesgo laborales. En ese sentido, Moreno y Toro (2010) en su estudio “*Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera.*” ,han determinado que algunos factores de riesgo psicosocial como la relación esfuerzo y recompensa, puede aumentar el riesgo de sufrir sintomatología depresiva, al igual que las personas que en su contexto laboral, padezcan altos niveles de estrés.

Igualmente, Bonde (2008), realizó un estudio en el cual buscaba hallar la causalidad existente entre depresión mayor y factores psicosociales en el trabajo. Este trabajo se concentró en realizar una revisión sistemática de otras investigaciones usando la base de datos Medline. Al final se encontró patrones de evidencia que indican que los estados de depresión mayor están efectivamente relacionados con factores psicosociales en el trabajo. Sin embargo, es necesario ser prudente con las conclusiones del mencionado estudio, debido a que la metodología utilizada puede causar interferencia en los hallazgos. Teniendo en cuenta lo anterior, la habilidad para reducir factores de riesgo psicosocial que pueden desencadenar depresión, puede ser de gran ayuda para las compañías ya que les disminuye gastos por ausentismos o enfermedades laborales

Otro aspecto de gran importancia para definir los riesgo psicosociales son las variables que aumentan la probabilidad de exposición a estos; por ello la investigación realizada por Ortiz y Jaramillo (2013), “*Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali*” , cobra vital importancia, ya que genera un gran aporte. En este trabajo se evalúa los factores de riesgo psicosocial a nivel intra y extra laboral, en un grupo de cuarenta y tres colaboradores de una cadena de panaderías. En dicha investigación se encontró como variables críticas en la categoría intralaboral: la remuneración salarial, las herramientas para realizar su trabajo y la repetitividad del mismo. Por otro lado, los factores extra laborales, que resultan ser críticos son: la baja actividad física, y la inestabilidad emocional. Esta investigación es de gran relevancia, ya que según el estudio realizada por



Juárez (2004), se muestra la relación estadística que hay entre variables psicosociales de origen laboral y otras variables de índole personal.

Así mismo la investigación realizada por Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe (2009) llamada "*Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción*", identifica los factores de riesgo biopsicosocial que se presentan en la accidentalidad laboral. En dicho estudio se utilizó una muestra conformada por 78 trabajadores del sector industrial de la ciudad de Cali. El estudio tuvo un diseño no experimental de carácter descriptivo. En él, se encontró que los principales factores de riesgo que pueden contribuir a un accidente, en la escala correspondiente a los factores ambientales son: el salario, las condiciones laborales y las relaciones laborales. En el aspecto ambiental los agentes de iluminación, temperatura y ruido, son los factores que más tensión y riesgo producen. En el aspecto personal, los factores de mayor riesgo son: la baja cantidad de horas que destinan para dormir y la baja actividad física; Por último, en los aspectos físicos y psicológicos los factores de riesgo que recogen el mayor porcentaje de la muestra son: El dolor de cabeza, el cansancio y el dolor muscular.

Por último, Devereux, Vlachonikolis y Buckle (2002), llevaron a cabo una investigación con 1541 participantes, entre hombres y mujeres, trabajadores de 26 compañías diferentes pertenecientes al Reino Unido. Con esta investigación buscaban encontrar evidencia sobre la relación entre el estado físico y los factores de riesgo psicosocial, y como estos se asocian con los síntomas de desorden musculoesquelético del cuello y la parte alta de la columna. Este estudio afirma que los trabajadores expuestos a niveles altos de riesgos psicosociales y físicos, tienden a reportar síntomas de desorden musculoesquelético, a comparación de trabajadores que solo tienen exposición a uno de estos dos tipos de riesgos, por otra parte sugiere que la intervención ergonómica en las empresas no solo debe ir enfocada en la resolución de problemas físicos si no en la intervención de riesgos psicosociales.

En un estudio realizado por Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía (2009), en el cual buscaban describir el clima organizacional, los factores de riesgo psicosocial y los estilos de liderazgo percibidos por 400 trabajadores pertenecientes al sector de la salud en Colombia y mirar si habían diferencias significativas entre ellas, encontraron que los participantes de la investigación presentaban riesgo psicosocial en varios aspectos, siendo el interpersonal el

más relevante. El clima organizacional aunque no era el mejor, tampoco era el peor y los dos estilos de liderazgo presentes, solamente se evidenciaron en Bogotá.

Según una investigación realizada por Meseguer de Pedro, Soler, García-Izquierdo, Saez & Sánchez (2007), en la cual se le aplicó un cuestionario anónimo a 638 trabajadores con el fin de analizar qué factores de riesgo psicosocial influyen en la aparición del mobbing, se encontró que ciertos factores como lo son la definición del rol, la carga mental, el interés por el trabajador y supervisión, generan predicción en dos factores específicos del mobbing entre los cuales están el acoso personal y el acoso centrado en el rendimiento del trabajo.

Por otra parte, un estudio realizado por Arenas & Andrade (2013), el cual tenía como objetivo evaluar e identificar la relación existente entre el riesgo psicosocial intralaboral y la experiencia de engagement en una población de 111 trabajadores de la Ciudad de Cali. Los resultados de esta investigación arrojaron relaciones significativas entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y la experiencia de engagement en el trabajo.

En la investigación realizada por Sánchez (2009) “Factores intra y extra Laborales de los trabajadores de una empresa pública de Costa Rica” se comparan los factores intra y extra laborales que se vivencian en el contexto laboral de una empresa pública de Costa Rica. Con Ello lograron observar que la mayoría de los colaboradores de dicha institución interactúan a diario con factores intra laborales poco favorables, como falta de reconocimiento en su trabajo, desigualdad de género; respecto a los factores extra laborales, las preocupaciones laborales. Con todo ello se devela como los factores intra y extra laborales pueden afectar la salud de las personas, provocando diversas manifestaciones que impiden un adecuado funcionamiento tanto es su vida laboral como cotidiana.

De igual forma en la investigación realizada por Barahona (2008) Percepción de los factores de riesgo psicosocial en una entidad financiera fusionada. Explora la percepción de los funcionarios a cerca de los factores de riesgo psicosociales del lugar donde se desempeñan. Esta investigación fue de carácter no experimental de diseño descriptivo. Como resultado se logró observar que los factores de riesgo psicosocial fueron, la motivación, el

compromiso, la participación y el estrés. De igual forma, los niveles de productividad y agilidad aparecen como variables críticas.

## MÉTODO

### Diseño

La presente investigación se enmarca desde un enfoque cuantitativo con alcances exploratorio-descriptivos, considerando que se pretende analizar un proceso de evaluación diagnóstica del estado de riesgo psicosocial de una organización privada. Teniendo en cuenta lo anterior, se pretende explorar las variables relacionadas con los niveles de riesgo psicosocial y estrés, además de establecer comparaciones entre grupos de trabajadores por el tipo de cargo y sexo.

De igual forma, este trabajo sigue la tradición psicométrica para evaluar el estado de riesgo psicosocial en grupos numerosos (Mansilla, 2012), en este caso se dispondrá de dos instrumentos de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Fondo de Riesgos Laborales, 2016). En específico se utilizó el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B) y extralaboral, además del Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos, 2010).

### Participantes

La muestra consta de 84 trabajadores seleccionados por conveniencia del área administrativa (54 sujetos) y del área operativa (30 sujetos) de una empresa comercializadora de productos en cuero y marroquinería de la ciudad de Bogotá (2016), de los cuales el 58,3% son mujeres y el 41,7 % hombres. El promedio de edad de los trabajadores de la muestra ronda los 31,4 años (Sd  $\pm 7,41$ ).

### Instrumentos

**Consentimiento informado.** Se le facilitó a cada uno de los participantes de la investigación, un documento en donde se les especificaba el título del proyecto y los

objetivos de este. Por otra parte se les aseguraba la confidencialidad de los datos brindados por la prueba.

**Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Intralaboral y Extralaboral) 2010.** Esta batería fue desarrollada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, con su subcentro de seguridad social y riesgos profesionales (Ver Anexo 2.1). Esta batería está compuesta por varios de los instrumentos que se usaron en el estudio:

*Ficha de datos generales.* Información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador.

*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B).* Este cuestionario en su forma A está compuesto por 123 ítems y en su forma B por 97 ítems, con una escala de respuestas tipo Likert. El objetivo de esta prueba es identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo. Está compuesto por 4 agrupaciones de factores psicosociales intralaborales entre los cuales están las demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 en su forma B (Ver Anexo 2.2).

La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procedimientos estadísticos: el análisis factorial y los coeficientes de correlación de Spearman. Por otra parte, la confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna. (Forma A=0,954 y Forma B = 0,937).

*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.* Este cuestionario cuenta con 31 ítems en escala tipo Likert. El objetivo de este cuestionario es identificar los factores de riesgo psicosocial extralaborales y sus niveles de riesgo (Ver Anexo 2.3).

La validez se ha establecido por medio del análisis factorial y los coeficientes de correlación de Spearman. Por otro lado la confiabilidad se estableció por medio del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach = 0.88.

*Cuestionario para la evaluación de estrés (Villalobos 1996, 2005,2010).* Este cuestionario consta de 31 preguntas tipo Likert. Su objetivo es identificar los síntomas fisiológicos de comportamiento social y laboral intelectuales y psicoemocionales de estrés. Este cuestionario cuenta de igual manera con 4 categorías según el tipo de síntomas de estrés:(a) Fisiológicos, (b) Comportamiento social, (c) intelectuales y laborales y (d) psicoemocionales (Ver Anexo 2.4).

Se estimó la validez concurrente del cuestionario, tomando la segunda versión del mismo y calculando su correlación con las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36V2. Por otra parte, la confiabilidad se dio a través del Alfa de Cronbach cuyo coeficiente fue de 0,889.

Esta batería se encuentra dirigida a trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales en Colombia y su objetivo principal es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

## **Procedimiento**

Aplicación de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial durante el primer semestre de 2016. La aplicación se realizó de acuerdo a los estándares propuestos en el manual de la batería, la cual tuvo una duración de 1 a 2 horas aproximadamente, la aplicación fue individual. De igual manera se garantizó la confidencialidad de los participantes del estudio, por medio de la presentación previa del consentimiento informado, en el cual ellos accedían voluntariamente a ser participantes del estudio.

## **Análisis de Datos**

A partir de la base de datos de los sujetos, se estimaron las propiedades estadísticas de la muestra por el medio del software estadístico SPSS 22.0. Dentro de los análisis se incluye algunos estadísticos descriptivos de la prueba y las características demográficas de los sujetos, además se incluye medidas de comparación entre variables críticas como el tipo de cargo o el sexo respecto a los niveles totales o puntuaciones de riesgo psicosocial y estrés laboral, utilizando pruebas t de student para muestras independientes, junto con medidas de tamaño del efecto (d de Cohen y r de Rosenthal). Por último se estimaron correlaciones bivariadas (Coeficiente de Pearson) entre variables demográficas y las puntuaciones totales de riesgo psicosocial y estrés laboral, con el objetivo de identificar predictores o factores que puedan afectar el riesgo psicosocial.

### **Consideraciones Éticas**

La presente investigación se enmarca dentro de los lineamientos bioéticos y deontológicos dispuestos por el Colegio Colombiano de Psicólogos, y reglamentados por la ley 1090 de 2006, que regula el ejercicio profesional y disciplinar de los psicólogos en Colombia. De igual forma, este trabajo se supedita a la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, la cual regula el ejercicio ético de investigación con participantes humanos, de acuerdo con los lineamientos y previsiones propuestas por organismos internacionales. Para garantizar el cumplimiento de estas normas, se dispuso en primer lugar de un contacto con la organización con el fin de obtener el aval para aplicar los protocolos del presente estudio, seguidamente el planteamiento inicial del trabajo fue revisado por un tutor-docente, el cual dio su aprobación sobre los procedimientos y la validez del abordaje con el que se trabajó. En otro momento, se contactaron a los trabajadores que fueron participantes del estudio, informándoles claramente sobre los objetivos del proyecto, las características del instrumento, el tiempo estimado de resolución, y las instrucciones precisas para su diligenciamiento. Posteriormente, se les informó a los participantes sobre los posibles riesgos del estudio y sus derechos respecto a su participación, en ese orden, los participantes firmaron un consentimiento informado, en el cual se aseguró la confidencialidad de cada individuo. Por último, el grupo de investigadores se comprometió a compartir los resultados con la organización y los participantes que los requirieran, con el objetivo de que los hallazgos constituyan un aporte para la construcción de estrategias que mejoren el bienestar psicosocial

de los empleados, en ese sentido el presente documento estará a disposición de la empresa en cuestión.

## RESULTADOS

### Datos demográficos

La tabla 1 muestra el resumen de las características demográficas de la muestra a la cual se le aplicó la *Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. En general se encontró, que la mayoría de personas evaluadas tienen un cargo administrativo, de igual forma cerca del 58.3% los participantes fueron mujeres. Por otro lado, más de la mitad (59,5%) de los sujetos están solteros, seguido del 20,2 % correspondiente a personas en unión libre. Así mismo, un poco menos de la mitad de participantes solo estudio hasta el bachillerato (47,2%). Por otra parte, cerca del 75% de los sujetos vive en los estratos 2 y 3 (medio bajo y medio), esto en relación de que el 50% de los participantes viven en arriendo y tiene por lo menos en promedio a 1 persona a cargo.

Adicionalmente, cerca del 77,38% de la muestra trabajan en la sección de mercadeo, además de que la gran mayoría (96,43 %) ostenta contratos a término indefinido, con salario fijo (66,67 %), además de trabajar en promedio 8 horas diarias.

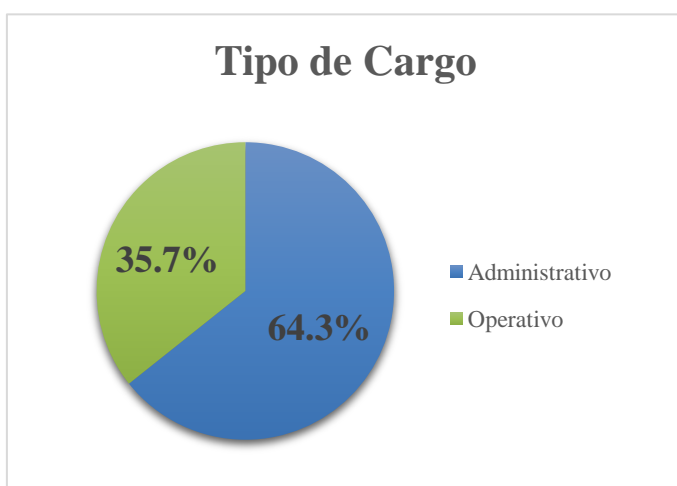


Figura1. Distribución de los tipos de cargo

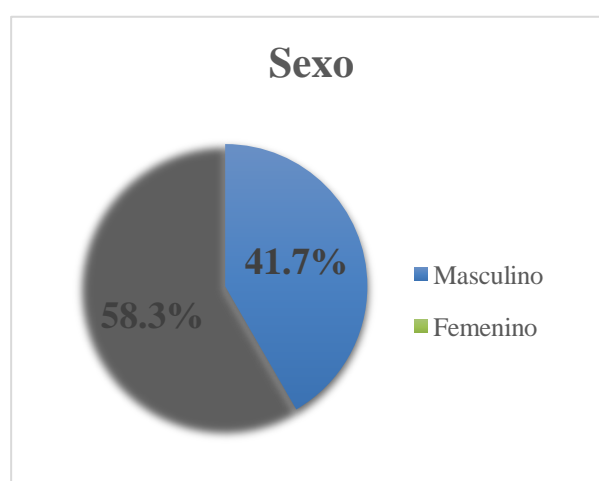


Figura2. Distribución de la muestra por sexo

**Tabla 1**  
*Datos Demográficos*

<b>Tipo de Cargo</b>		<b>Operativos</b>	<b>Administrativos</b>	<b>Total Muestra</b>
<b>Edad</b>	Media	29,03	32,78	31,44
	Mediana	27,50	31	29,00
	Desviación Es.	7,141	7,273	7,41
	Rango	20-53	23-55	20- 55
<b>Género</b>	Masculino	16,7%	55,6%	41,7%
	Femenino	83,3%	44,4%	58,3%
	Otro	0	0	0
<b>Escolaridad (ultimo nivel alcanzado)</b>	Ninguno	0 %	0 %	0 %
	Primaria	6,6 %	0 %	2,4 %
	Bachiller	70 %	35,2 %	47,6 %
	Técnico	20 %	14,8 %	16,6 %
	Universitario	3,4 %	50 %	33,4 %
<b>Estado Civil</b>	Soltero	60 %	59,3 %	59,5 %
	Casado	6,7 %	24,1 %	17,9 %
	Unión Libre	30 %	14,8 %	20,2 %
	Separado	3,3 %	1,9 %	2,4 %
<b>Estrato</b>	1	6,7 %	0 %	2,4 %
	2	53,3 %	22,2 %	33,3 %
	3	36,7 %	44,4 %	41,7 %
	4	3,3 %	29,6 %	20,2 %
	5	0 %	3,7 %	2,4 %
<b>Tipo de Vivienda</b>	En Arriendo	63,3 %	42,6 %	50 %
	Familiar	16,7 %	22,2 %	20,2 %
	Propia	20 %	35,2 %	29,8 %
<b>Número de personas a cargo</b>	Media	1,63	0,89	1,15
	Mediana	2	1	1
	Desviación Es.	0,964	1,003	1,05
	Rango	0-4	0-3	0- 4
<b>Tipo de Salario</b>	Fijo	10 %	98,1 %	33,3 %
	Variable	90 %	1,9 %	66,7 %
<b>Horas de trabajo</b>	Media	8,70	8,3	8,44
	Mediana	8	8	8
	Desviación Es.	1,208	0,717	0,94
	Rango	8-11	8-10	8-11
<b>Total</b>		<b>n: 27</b>	<b>n: 19</b>	<b>N: 84</b>
<b>Porcentaje</b>		<b>35,7%</b>	<b>64,3%</b>	<b>100 %</b>

### Riesgo Psicosocial Laboral

A partir de los puntajes y la evaluación de los niveles de riesgo de los puntajes combinados del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B) y



extralaboral, se estimó que cerca del 26,2 % de trabajadores tenían un nivel medio de riesgo, seguido de los niveles de riesgo bajo y alto los cuales agruparon un 47,6 % de la muestra, mientras que el riesgo catalogado como *muy alto* concentro el 20,2% de los trabajadores, por último las personas que fueron evaluadas sin riesgo solo concentraron el 6% de la muestra (Ver Figura 3).

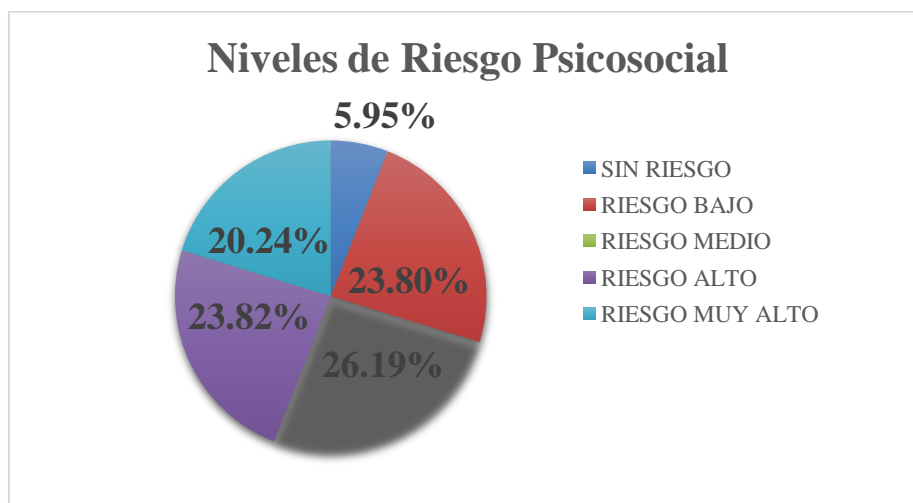


Figura3. Distribución de los niveles de riesgo psicosocial de la muestra en general

Respecto a los puntajes combinados del cuestionario de riesgo psicosocial, en general los participantes obtuvieron un promedio de 28,9 ( $Sd \pm 7,2$ ), el cual mediante la interpretación de los baremos de la prueba (administrativos + operativos) se ubica entre un riesgo de nivel alto y muy alto. En la tabla 2 se observa los estadísticos descriptivos de los puntajes diferenciados entre trabajadores administrativos y operativos (Ver Figuras 4 y 5)

**Tabla 2.**

*Estadísticos descriptivos de Puntajes combinados del Cuestionario de Riesgo Psicosocial*

Tipo de Cargo	N	Media	Desviación Estándar	Rang o
Administrativos	54	29,857	7,3156	16,1 - 47,6
Operativos	30	26,547	6,8872	13,7- 42

Por otro lado, al comparar los niveles de riesgo psicosocial entre trabajadores operativos y administrativos se encontraron diferencias significativas (Ver Tabla 3;  $p < 0,05$ ) en ambos grupos ( $t = -2,649$ ,  $Gl = 82$ ,  $p = 0,01$ ;  $d = -0.61$ ,  $r = -0.29$ ), donde los administrativos manifestaron experimentar mayores niveles de riesgo psicosocial que los trabajadores operativos (Ver Figura 4).

**Tabla 3.**

*Estadísticos descriptivos de Niveles de Riesgo del Cuestionario de Riesgo Psicosocial por tipo de cargo.*

Tipo de Cargo	N	Media	Desviación Estándar
Administrativos	54	1,83	1,147
Operativos	30	2,54	1,177

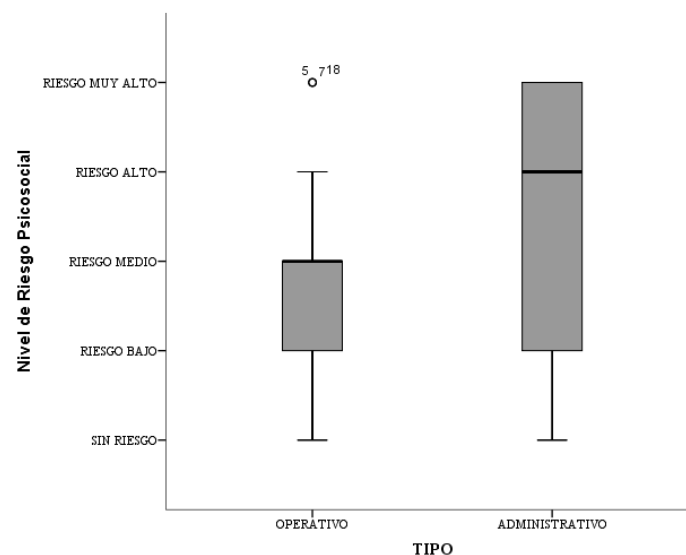


Figura4. Comparación de niveles de riesgo psicosocial entre trabajadores administrativos y operativos

No obstante, al comparar los niveles de riesgo psicosocial por cada sexo no se encontraron diferencias significativas (Ver Tabla 4;  $p > 0,05$ ) en ambos grupos ( $t = -0,62$ ,  $Gl = 82$ ,  $p = 0,144$ ;  $d = -0.32$ ,  $r = -0.16$ ). Es importante aclarar que se encontró que la magnitud de la diferencia entre ambos grupos fue moderada, como lo indica el estadístico  $d$  de Cohen, lo cual sugiere un leve sesgo hacia un mayor nivel de riesgo psicosocial en los hombres (Ver Figura 7).

**Tabla 4.**

*Estadísticos descriptivos de Niveles de Riesgo del Cuestionario de Riesgo Psicosocial por sexo*

Sexo	N	Media	Desviación Estándar
Femenino	49	2,12	1,201
Masculino	35	2,51	1,197

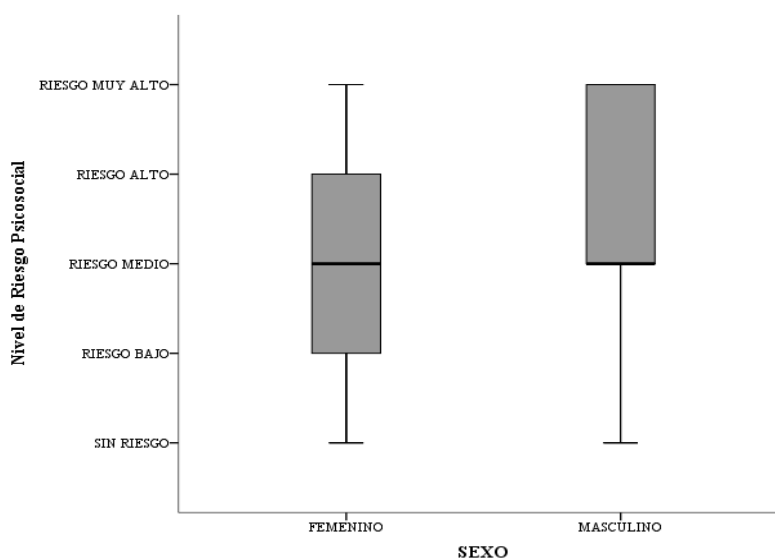


Figura7. Comparación de niveles de riesgo psicosocial entre cada sexo.

De igual forma, al comparar el nivel de riesgo psicosocial de cada sexo por lo tipos de cargo (Ver Tabla 5), no se encontraron diferencias significativas para los trabajadores operativos ( $t = -0,78$ ,  $Gl = 28$ ,  $p = 0,443$ ;  $d = -0,39$ ,  $r = -0,19$ ), ni para los trabajadores administrativos ( $t = -0,2$ ,  $Gl = 52$ ,  $p = 0,838$ ;  $d = -0,06$ ,  $r = -0,03$ ) (Ver Figura 8).

**Tabla 5.**

*Estadísticos descriptivos de Niveles de Riesgo del Cuestionario de Riesgo Psicosocial de cada tipo de cargo por sexo.*

Tipo de Cargo	Sexo	N	Media	Desviación Estándar
Operativo	Hombre	25	1,76	1,165
	Mujer	5	2,20	1,095
Rasgos Requeridos	Hombre	24	2,50	1,142
	Mujer	30	2,57	1,223

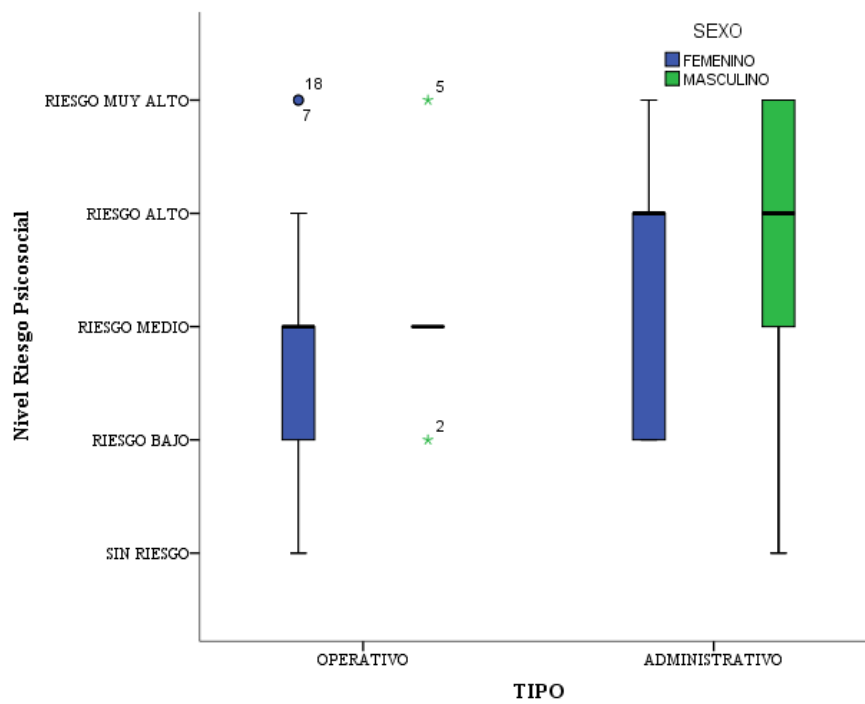


Figura 8. Comparación de niveles de riesgo psicosocial entre cada sexo por tipo de cargo.

### Estrés Laboral

A partir de los puntajes y la evaluación de los niveles de Estrés obtenidos por el Cuestionario para la evaluación del estrés, se estimó que cerca del 42,86 % de los trabajadores se encuentran con niveles elevados de estrés (e.g. alto y muy alto), mientras que el 34,52 % experimentan niveles bajos o muy bajos de estrés. Por otro lado, solo el 22,62% de la muestra manifiesta niveles promedios de estrés laboral(Ver Figura 9).

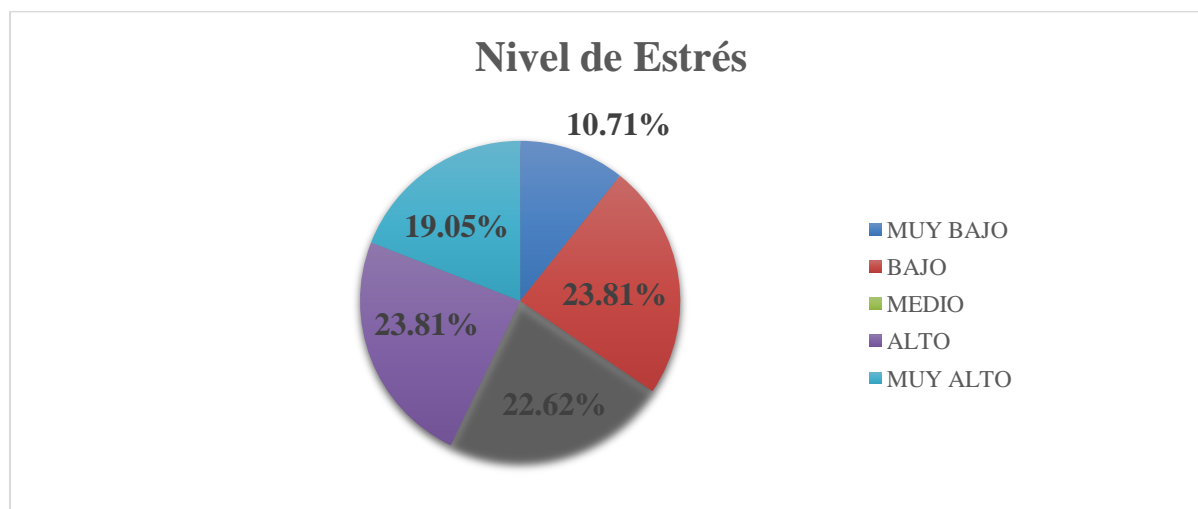


Figura 9. Distribución de los niveles de Estrés laboral de la muestra general.

Respecto a los puntajes totales del cuestionario de estrés laboral, en general se obtuvo un promedio de 17,204 ( $Sd \pm 8,87$ ), el cual mediante la interpretación de los baremos del manual de la prueba (administrativos + operativos) se ubica entre un nivel de estrés medio y alto. En la tabla 6 se observa los estadísticos descriptivos de los puntajes diferenciados entre trabajadores administrativos y operativos

**Tabla 6.**

*Estadísticos descriptivos de Puntajes combinados del Cuestionario de Estrés Laboral*

Tipo de Cargo	N	Media	Desviación Estándar	Rango
<b>Administrativos</b>	54	17,070	8,8548	2,5 – 46,9
<b>Operativos</b>	30	16,307	9,0146	0 - 36

Por otro lado, al comparar los niveles de estrés laboral entre trabajadores operativos y administrativos no se encontraron diferencias significativas (Ver Tabla 7;  $p > 0,05$ ) en ambos grupos ( $t = -2,649$ ,  $Gl = 82$ ,  $p = 0,01$ ;  $d = -0.61$ ,  $r = -0.29$ ), donde los administrativos manifestaron experimentar mayores niveles de riesgo psicosocial que los trabajadores operativos (Ver Figura 12).

**Tabla 7.**

*Estadísticos descriptivos de Niveles de estrés del Cuestionario de Estrés Laboral por tipo de cargo.*

Tipo de Cargo	N	Media	Desviación Estándar
Administrativos	30	2,37	1,402
Operativos	54	2,06	1,220

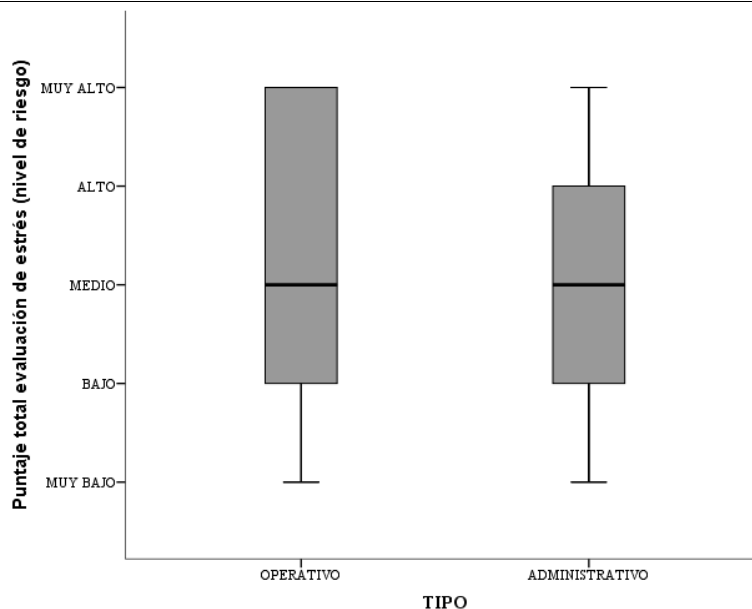


Figura12. Comparación de niveles de estrés laboral entre trabajadores administrativos y operativos

Igualmente, al comparar los niveles de estrés laboral por cada sexo no se encontraron diferencias significativas (Ver Tabla 8;  $p > 0,05$ ) en ambos grupos ( $t = -0,03$ ,  $Gl = 82$ ,  $p = 0,98$ ;  $d = -0,007$ ,  $r = -0,004$ ). En este caso en ambos grupos los puntajes fueron homogéneos (Ver Figura 13).

**Tabla 8.**

*Estadísticos descriptivos de Niveles de estrés del Cuestionario de Estrés Laboral por sexo*

Sexo	N	Media	Desviación Estándar
Femenino	49	2,16	1,390
Masculino	35	2,17	1,150

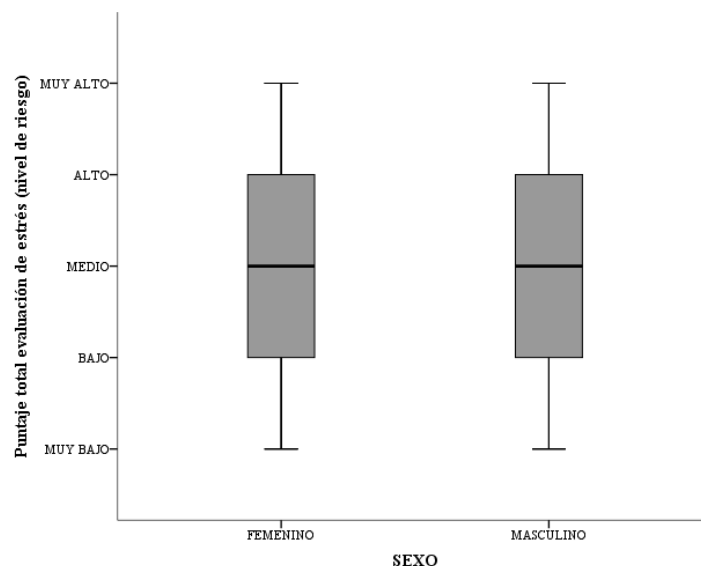


Figura 13. Comparación de niveles de estrés laboral entre cada sexo

De igual forma, al comparar el nivel de Estrés Laboral de cada sexo por lo tipos de cargo (Ver Tabla 9), no se encuentran diferencias significativas para los trabajadores operativos ( $t = -0,75$ ,  $Gl = 28$ ,  $p = 0,459$ ;  $d = -0,4$ ,  $r = -0,21$ ), ni para los trabajadores administrativos ( $t = -0,074$ ,  $Gl = 52$ ,  $p = 0,941$ ;  $d = -0,02$ ,  $r = -0,01$ ) (Ver Figura 14).

**Tabla 9.**

*Estadísticos descriptivos de Niveles de Riesgo del Cuestionario de Riesgo Psicosocial de cada tipo de cargo por sexo.*

Tipo de Cargo	Sexo	N	Media	Desviación Estándar
Operativo	Hombre	25	2,28	1,458
	Mujer	5	2,80	1,095
Rasgos Requeridos	Hombre	24	2,04	1,334
	Mujer	30	2,07	1,143

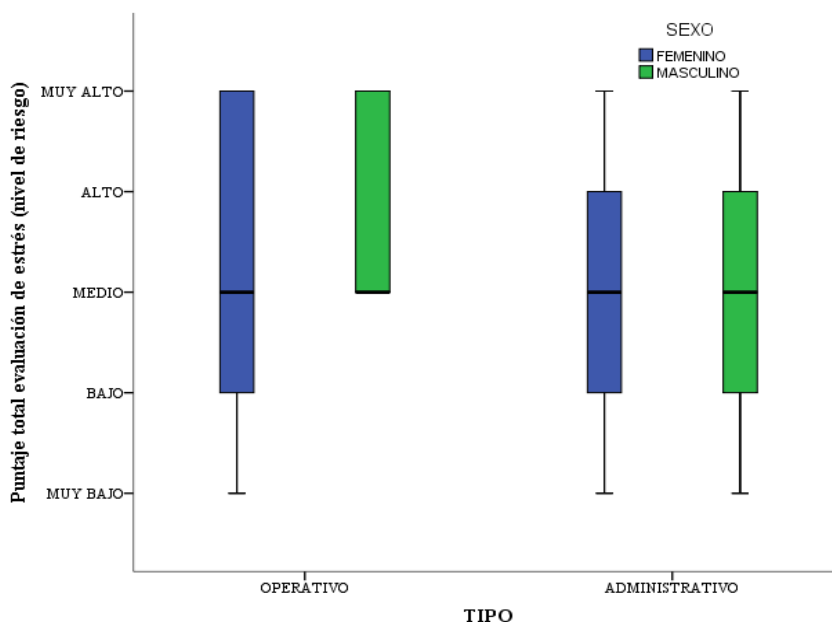


Figura 8. Comparación de niveles de Estrés Laboral entre cada sexo por tipo de cargo.

### Variables Predictoras del Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral

Al evaluar las correlaciones entre las puntuaciones combinadas del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial (Intralaboral y Extralaboral), los puntajes del Cuestionario para la evaluación del estrés y algunas de las variables demográficas de la muestra, se encontró que en su mayoría no hubo correlaciones importantes o variables demográficas predictoras del riesgo psicosocial o el estrés laboral. Sin embargo hubo correlaciones modestas entre el número de personas a cargo y las puntuaciones de riesgo psicosocial ( $r = -0,2$ ;  $p = 0,03$ ); el tipo de salario y el riesgo psicosocial ( $r = 0,263$ ;  $p = 0,01$ ); las horas de trabajo y las puntuaciones de estrés laboral ( $r = 0,222$ ;  $p = 0,02$ ); y por último las puntuaciones de riesgo psicosocial y estrés laboral ( $r = 0,361$ ;  $p = 0,025$ ) (Ver Tabla 10).



**Tabla 10.**

*Resumen correlaciones entre variables demográficas y puntajes de cuestionarios de riesgo psicosocial y estrés laboral*

Variable	Estadístico	Puntaje Total Riesgo Psicosocial (Intralaboral-Extralaboral)	Puntaje Estrés Laboral
Sexo	<b>Pearson</b>	0,07	0,08
	<b>Significancia</b>	0,27	0,23
Edad	<b>Pearson</b>	-0,04	-0,03
	<b>Significancia</b>	0,36	0,39
Escolaridad	<b>Pearson</b>	0,04	0,15
	<b>Significancia</b>	0,35	0,09
Estrato	<b>Pearson</b>	0,15	-0,02
	<b>Significancia</b>	0,09	0,43
Personas a cargo	<b>Pearson</b>	-0,205*	-0,02
	<b>Significancia</b>	0,03	0,44
Tipo de Contrato	<b>Pearson</b>	-0,14	-0,13
	<b>Significancia</b>	0,10	0,11
Horas de Trabajo	<b>Pearson</b>	-0,15	0,222*
	<b>Significancia</b>	0,08	0,02
Tipo de Salario	<b>Pearson</b>	0,263**	-0,01
	<b>Significancia</b>	0,01	0,47
Puntaje Total Riesgo Psicosocial (Intralaboral-Extralaboral)	<b>Pearson</b>	1	0,361*
	<b>Significancia</b>	1	0,025
Puntaje Estrés Laboral	<b>Pearson</b>	0,361*	1
	<b>Significancia</b>	0,025	1

## DISCUSIÓN

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se asocian con las condiciones ambientales y dinámicas de la organización que afectan la salud física y/o psicológica de los trabajadores. En ese orden, el uso de herramientas psicométricas tiene la ventaja de extraer grandes cantidades de información de una empresa en poco tiempo, además de aportar un diagnóstico del estado actual de factores de riesgo en ambientes laborales, dependiendo por supuesto, del tipo de cargo y tareas ejercidas por los miembros de la organización. En el caso particular del presente estudio, al hacer uso de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, diseñada para la población Colombiana, se encontró para esta muestra que los trabajadores de esta empresa en su mayoría se ubican en un riesgo psicosocial bajo y medio respecto a la población colombiana (ver Figura 3), no obstante un porcentaje importante de los trabajadores se ubicaron en un riesgo alto, lo cual lleva a la hipótesis de que un segmento de esta muestra requiere de un examen más exhaustivo para identificar los factores que pueden estar relacionados con su altas puntuaciones en el Cuestionario de riesgos Psicosociales.

Es importante anotar que en promedio, los puntajes en el cuestionario de riesgo psicosocial, se ubican en lo que cataloga el manual de la prueba como “riesgo alto y muy alto”, por lo cual es importante tener en cuenta que efectivamente hay factores que están afectando el estado de riesgo de los trabajadores, no obstante tales estímulos no repercuten uniformemente en todos los segmentos poblacionales de la organización.

Considerando lo anterior, al explorar los resultados obtenidos de los trabajadores administrativos, se observa claramente que ellos suelen tener niveles más altos de riesgo psicosocial a comparación de los operarios, lo cual indica que ya sea por el tipo de tareas que ejercen o por las condiciones laborales a las que están expuestos, hay razones para pensar que es necesario intervenir este grupo de trabajadores oportunamente.

De igual forma, el anterior patrón se ve confirmado al comparar estadísticamente los niveles de riesgo que reportaron administrativos y operarios, ya que se encontró que hay

diferencias significativas entre los grupos, sugiriendo que los administrativos están experimentando mayores niveles de riesgo psicosocial.

En otras investigaciones, al indagar sobre la población administrativa se ha observado que los riesgos psicosociales están relacionados con la inseguridad en el trabajo y las exigencias psicológicas de las tareas con las que lidian (Rodríguez, 2009); igualmente se ha identificado relaciones entre la carga mental y la ansiedad respecto al nivel de riesgo psicosocial de esta población (Duque Franco, 2005). Teniendo en cuenta lo anterior, Mansilla (2012) señala claramente que las tareas requeridas en el ámbito laboral actualmente requieren un mayor esfuerzo mental que físico, lo cual está asociado con las labores de oficina que ejercen los trabajadores administrativos, en donde al final estos individuos se tienen que enfrentar con el desgaste psicológico y el estrés laboral de tareas rutinarias.

En ese orden, es necesario plantear estrategias de intervención en esta población que apunten al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados administrativos, teniendo especial cuidado en identificar los factores que causan el desgaste mental, y de igual forma establecer cuotas de trabajo que les permitan a estos trabajadores lidiar con cargas o exigencias psicológicas que se adecuen a sus capacidades personales.

Además, tal como lo dictamina la ley 1010 del Congreso de la Republica (2006) y la Resolución 2646 del Ministerio de Protección Social (2008), es responsabilidad de las organizaciones fortalecer las medidas para prevenir aquellos factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a los empleados, en este caso es prioridad de la empresa evaluada focalizar los procedimientos y medidas de intervención en los trabajadores administrativos, sin ignorar que hay un margen de trabajadores operativos que reportan altos niveles de riesgo psicosocial.

### **Riesgo Psicosocial en cada sexo**

En ocasiones las diferencias de género se traducen en diferentes grados de vulnerabilidad respecto a los riesgos psicosociales en el trabajo, tal como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), en Centroamérica las mujeres suelen manifestar levemente un mayor nivel de riesgo psicosocial que los hombres, considerando

que sus jornadas laborales se complementan con labores del hogar, además de que la remuneración en sus contratos suele ser más baja a comparación de los hombres.

En el caso de esta investigación se decidió comparar los niveles de riesgo psicosocial y estrés entre hombres y mujeres. Respecto a los resultados, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de riesgo psicosocial de cada sexo, exceptuando un leve sesgo hacia un mayor riesgo reportado por hombres. Lo anterior, nos ayuda inferir que es posible que los hombres y mujeres de esta organización experimenten de forma similar las condiciones de trabajo a las que están expuestos, y quizás el factor de género no sea relevante para evaluar el riesgo psicosocial en esta organización.

En otras investigaciones, se ha encontrado que, al contrario de los resultados presentados en este estudio, existen diferencias significativas en la manera como hombres y mujeres perciben los estresores en el medio de trabajo, especialmente en el caso de las demandas o exigencias laborales y los recursos cognitivos y emocionales para afrontarlas (Gallego, Soria & Crespo, 2011; Ceballos, Valenzuela & Paravic, 2014).

En este caso, sería válido explorar en qué medida se diferencian por sexo los perfiles de los cargos de los trabajadores de esta organización, además de evaluar los recursos psicológicos con los que cuentan los empleados para afrontar las condiciones de riesgo de sus entornos. Por otro lado, considerando que los niveles de riesgo fueron muy similares por cada sexo, otra estrategia válida sería examinar otras variables de la organización que puedan estar generando problemas en el bienestar psicosocial de la empresa.

### **Estrés Laboral**

El estrés laboral ha sido catalogado como una de las consecuencias más importantes sobre la salud de los trabajadores, producto de condiciones de riesgo psicosocial adversas. La OIT lo define como una respuesta fisiológica y emocional ligada a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades o recursos con los que cuentan los individuos para enfrentar esas demandas (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Entre otras cosas, el estrés está relacionado con varias enfermedades cardíacas y trastornos psicológicos, que a la

final no solo se traduce en una desventaja para la organización sino en el bienestar de cada individuo.

En esta investigación al examinar los niveles de estrés por medio del cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos, 2010), se encontró que en general un poco más del 40% de los trabajadores reportaron niveles altos y muy altos de estrés laboral (Ver figura 9), donde en promedio los trabajadores administrativos manifestaban en el cuestionario mayores niveles de estrés. Esto es coherente con los resultados encontrados con el Cuestionario de Riesgos Psicosociales, ya que los mismos empleados administrativos muestran el patrón de manifestar altos niveles de riesgo.

Al comparar estadísticamente ambos grupos de trabajadores (e.g. Operativos y Administrativos), contrario de lo esperado, no se encontraron diferencias significativas en los dos grupos, exceptuando un leve sesgo hacia mayores niveles de estrés por parte de los administrativos.

Igualmente al comparar los niveles de estrés por sexo, de nuevo, no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres, donde los puntajes en promedio de estrés fueron cercanos. Lo anterior, resulta llamativo considerando que en revisiones previas las mujeres reportan mayores niveles de estrés laboral, ya sea por diferencias fisiológicas o por las condiciones o roles de género impuestos en las organizaciones (Gallego, Soria & Crespo, 2011).

Los datos anteriores sugieren, que si bien un amplio sector de la organización presenta niveles de estrés por encima de la media poblacional de trabajadores colombianos, parece ser un efecto generalizado en toda la organización, y no depende a grandes rasgos sobre el tipo de cargo o el sexo del trabajador.

En revisiones previas, el estrés laboral se asocia a una serie de factores desencadenantes que al final minan la capacidad de tolerancia y afecta el bienestar psicobiológico de los trabajadores. En general, los estresores se clasifican en estímulos físicos aversivos, demandas y ritmos de trabajo, contenido de las labores, tipo de roles en la organización, relaciones interpersonales del grupo de trabajo, clima y estructura

organizacional (Piero & Salvador, 1993). En el caso Colombiano, entre el 20% y 33% de los trabajadores reportaron estrés laboral, e identificaban estresores como ritmo acelerado y sobrecargas de trabajo (Ministerio de Protección Social, 2007). Es importante tener en cuenta esta serie de elementos para diagnosticar efectivamente cuáles factores o las interacciones entre ellos, puedan estar causando los altos niveles de estrés laboral reportados en esta organización.

Bajo estos resultados, es claro que los directivos de la compañía deben asumir responsabilidades y buscar las medidas necesarias que contribuyan para mejorar el bienestar psicosocial de los trabajadores en la organización, en este caso la intervención del estrés laboral debe ser un punto importante para mejorar en el futuro.

### **Predictores del Riesgo Psicosocial y Estrés**

Los factores de riesgo ocupacionales ocupan una amplia gama de causas y consecuencias tanto a nivel individual como grupal. En ese orden, no es sencillo establecer que variables personales, grupales o socioculturales tienen un impacto directo sobre el bienestar psicológico en los ambientes laborales, más allá de las tareas o estímulos adversos presentes en esos contextos. Si bien, ciertas condiciones orgánicas y/o psicológicas predisponen a los individuos a ser más sensibles respecto a varios factores de riesgo psicosociales, resulta evidente que las organizaciones tienen responsabilidades relacionadas con ofrecer ambientes positivos que reduzcan en gran medida las condiciones adversas sobre los empleados.

En este estudio en particular, no se encontraron variables demográficas que tuvieran relaciones fuertes con los reportes de niveles de riesgo psicosocial y estrés laboral. No obstante, hubo correlaciones modestas entre los niveles de riesgo y variables como el número de personas económicamente a cargo, el tipo de salario y los niveles de estrés laboral; además también se identificó una leve correlación entre las horas de trabajo y el estrés laboral (Ver Tabla 10).

Tales resultados pueden llevar a plantear algunas hipótesis, por ejemplo considerando que las variables personales no tuvieron relaciones directas con los puntajes de riesgo

psicosocial y estrés, quizás esto indique que los factores dentro de la organización puedan tener mayor preponderancia en afectar el bienestar psicológico de los trabajadores dentro del contexto laboral. En ese caso, es posible intervenir en algunas de las condiciones causantes de los riesgos, teniendo en cuenta que las medidas organizacionales que se tomen pueden ser más flexibles al no depender de las características particulares de los individuos como el sexo o la edad.

Sin embargo, no es prudente ignorar variables como la historia personal de los individuos frente a situaciones estresantes o condiciones patológicas de los trabajadores que puedan afectar su bienestar psicológico, debido a que pueden ser factores directos que influyen en la variabilidad individual de los niveles de riesgo psicosocial y estrés laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, sería necesario explorar estos aspectos por medio de otro tipo de instrumentos como entrevistas semiestructuradas o la historia clínica de los empleados.

## CONCLUSIONES

El riesgo psicosocial y el estrés laboral son temas que están tomando una gran relevancia en el ámbito laboral moderno (OIT, 2013; 2016; Jaramillo & Gómez, 2013). En el caso Colombiano, se han desarrollado propuestas entorno a la evaluación de estos fenómenos laborales, con iniciativas de entidades estatales tales como la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo realizada en 2007 (Ministerio de la Protección Social, 2007), y posteriormente la creación de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Fondo de Riesgos Laborales, 2016). A través de esta investigación se buscó indagar sobre el estado de riesgo psicosocial en una empresa del sector de marroquinería en Bogotá, usando dos instrumentos contemplados en la batería mencionada previamente: el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B) y extralaboral, junto con el Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos, 2010).

En general, los hallazgos de este estudio ayudan a plantear las siguientes conclusiones: (1) Las características demográficas de la muestra parecen comportarse uniformemente en términos de la normalidad estadística, dando una leve certeza de que este grupo puede ser representativo de la población de trabajadores colombianos. Si bien, el objetivo del estudio es caracterizar el caso de una empresa comercializadora de artículos de

cueros, los resultados se podrían replicar en otras organizaciones con estructuras laborales similares. No obstante, es necesario ser prudente con la generalización de los resultados debido a las limitaciones en el método de la extracción de la muestra final (e.g. muestreo por conveniencia).

(2) Respecto al riesgo psicosocial, si bien la mayoría de los trabajadores reportaron niveles de riesgo moderados o con bajo riesgo, un segmento importante de la muestra reporta niveles altos de riesgo (44,06 %), lo cual sugiere necesariamente que es prioritario realizar intervenciones con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores, especialmente en el caso de los administrativos.

(3) En relación con el estrés laboral, la muestra en general manifestó en su mayoría niveles medios de estrés respecto a la población general de trabajadores colombianos, sin embargo hay un porcentaje considerable de trabajadores que reportan niveles altos de estrés (42,86%). En ese sentido es necesario seguir monitoreando los niveles de estrés de los trabajadores por si ocurren cambios en el futuro que exijan de intervención. Es importante mantener bajo observación al sector administrativo, debido a que este grupo manifiesta niveles de estrés levemente mayores que los trabajadores operativos.

(4) Explorando las posibles correlaciones entre las variables demográficas y los puntajes de los cuestionarios, es evidente que no se obtuvieron variables predictoras fuertes del riesgo psicosocial o de estrés laboral, por lo cual sería necesario explorar otras variables de la organización que teóricamente podrían afectar el riesgo psicosocial en esta empresa. En este caso la cantidad de personas a cargo, el tipo de contrato y salario parecen tener un nivel modesto de predicción, por lo que se sugiere explorar mejor estas variables en el futuro.

### **Limitaciones y Recomendaciones**

El presente estudio, al ser del tipo exploratorio/descriptivo, carece del control de las variables examinadas, a diferencia de otras estrategias metodológicas como los diseños experimentales, esto representa limitaciones sobre el alcance explicativo de los hallazgos, por lo cual es necesario tener precaución sobre las deducciones que se realicen a partir de los resultados. Sin embargo, al considerar que se examinó una muestra amplia de trabajadores en



distintos cargos de una organización, se tiene la ventaja de obtener datos naturales sobre las diferentes condiciones laborales a las que están expuestas los individuos, por lo cual es posible tener un diagnóstico detallado sobre cómo se manifiesta el riesgo psicosocial y el estrés laboral en la empresa estudiada en particular.

Por otro lado, es pertinente plantear las limitaciones inherentes al tipo de muestreo que se utilizó en esta investigación, el muestreo por conveniencia, bajo este tipo de muestreo es claro que existen problemas para generalizar los resultados, debido a que en términos probabilísticos la muestra puede que no representa completamente a la población estudiada, además de que la selección de la muestra está sujeta a los sesgos de los investigadores.

Considerando lo anterior, se sugiere ampliar más la muestra en esta organización, o evaluar incluso otras empresas del mismo sector económico, con el fin de obtener una mayor precisión en los análisis estadísticos, además de comparar los resultados con un sector más amplio de la población, lo cual tiene implicaciones en el poder de generalización de las hipótesis planteadas en este estudio.

Así mismo, es necesario plantear otro tipo de investigaciones que complementen los hallazgos encontrados, además de contrastar los resultados con otro tipo de empresas, es necesario revisar el fenómeno de riesgo psicosocial por medio de diseños de investigación que permitan hacer inferencias más directas sobre las causas del malestar psicológico en los trabajadores, en este caso el diseño de intervenciones y las mediciones pre y post test puede ser una estrategia eficaz para evaluar el efecto en la modificación de ciertas variables laborales sobre el bienestar de los trabajadores, en pro de mejorar su calidad de vida. De igual forma, recopilar información por otros medios como entrevistas semiestructuradas, grupos focales y etnografías de campo, pueden aportar conocimientos acerca de la experiencia de los empleados sobre condiciones adversas de trabajo y cómo ellos comprenden desde su subjetividad los factores que ponen en riesgo su salud física y mental.

Respecto a lo anterior, la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Fondo de Riesgos Laborales, 2016), también comprende instrumentos cualitativos para evaluar el riesgo psicosocial, tales como una entrevista semiestructurada y grupos focales por dependencias de las organizaciones. En ese orden, es viable plantear el uso

completo de la batería, con el fin de obtener una visión más integral del fenómeno y con ello tener mayor certeza de los aspectos que no se evaluaron en este estudio, pero podrían tener un papel importante en la representación del riesgo psicosocial en esta población.

Para terminar, el estudio de los riesgos psicosociales es un campo en pleno apogeo, debido a los constantes cambios de las organizaciones a través de los años, los nuevos mercados y las incesantes variaciones en las economías modernas, es pertinente plantearse las preguntas sobre cómo esto afecta a los trabajadores y que medidas serían las más adecuadas para prevenir los posibles efectos adversos sobre la salud de estas personas. En ese sentido, es sumamente necesario seguir explorando este fenómeno en las organizaciones, con el fin de buscar formas que garanticen una mejor calidad de los trabajadores, en los años venideros.

## REFERENCIAS

- Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo (2008). *La economía nacional y la salud y seguridad en el trabajo*. Facts, 76. Bilbao, España.
- Aguirre Martínez, R. (2010). Evaluación ergonómica de carga mental y factores de riesgo psicosocial del trabajo, en profesionales, técnicos y administrativos de un centro de rehabilitación de salud mental Privado. *Rev. chil. ter. ocup*, (10), 87-99.
- Arenas, F. & Andrade, V (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (Engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia.
- Barahona, J. & Sarsosa, k. (2008). Percepción de los factores de riesgo psicosocial en una entidad financiera fusionada. *4*(11), 183 – 197.
- Barría González, G. (2012). Principales factores asociados al estrés laboral de los bibliotecólogos en Chile. *Serie Bibliotecología Y Gestión De Información*, (77), 3-28.
- Blakman T., (2014), "Cómo afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte mamut andino", Guayaquil, (Tesis de pregrado), Universidad de Guayaquil facultad de ingeniería industrial, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3864/1/cd52.BLAKMAN%20BRIONES%20TEODORO%20IVAN.pdf>, extraído el 26 de octubre de 2016.
- Blaug, R., Kenyon, A. & Lekhi, R. (2007). *Stress at work. A report prepared for the work foundation's principal partners*. The Work Foundation.
- Bonde, J. P. E. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and environmental medicine*, 65(7), 438-445.
- Bohlander, G., Snell, S., Sherman, A., & Sacristán, P. M. (2001). Administración de recursos humanos. International Thomson Editores. Mexico.
- Calabrese, G. (2006) Impacto del estrés laboral en el anesthesiólogo. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 34 (4), 233 - 240.
- Castillo, Á., Irma, Y., Santana, B., Valeta, V., Alvis, E., Luis, R., & Romero, M. (2011). Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4).

- Ceballos Vásquez, P., Valenzuela Suazo, S., & Paravic Klijn, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en Enfermería*, 32(2), 271-279.
- Cirera, Y., Aparecida-Rueda, V. & Ferraz, R. (2016). Impacto de los estresores laborales en los Profesionales y en las Organizaciones. *Invenio* , 15(29), 67 - 80.
- Congreso de la República (2006). Ley 1010. *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Recuperado de :  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html), extraído el 26 de octubre de 2016.
- Congreso de la República (2013). Ley 1616. *Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de :  
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>, extraído el 26 de octubre de 2016.
- Contreras, F., Barbosa, D., Juarez, F., Uribe, A. & Mejia, C (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgo psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de psicología* 12(2).
- Cuevas-Torres, M., & Ramos, T. G. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo: Three Psychological Perspectives of Job Stress. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, (19), 5.
- Díaz, D. (2011). *Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial*. CES Salud Pública, 2(1), 80-84.
- Devereux, J., Vlachonikolis, I., Buckle, P (2002). Epidemiological study to investigate potential interaction between physical and psychosocial factors at work that may increase the risk of symptoms of musculoskeletal disorder of the neck and upper limb. *Occup Environ Med* (59).
- Duque, A. (2005). Factores de riesgo psicosocial, asociados a ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de educación superior en Pereira. *Investigaciones Andina*, 10(7), 64-68.
- Durán, M (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*. 1 (1):71-84.

- Gallego, E. C., Soria, M. S., & Crespo, J. F. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿una cuestión de diferencias?. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (82), 28-36.
- García Rubiano, M., Rubio, P. A., & Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 3(2), pp. 301-315.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- Guzmán, J., Jackson, M & Orozco, P (2013). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de Magnetron S.A de la ciudad de Pereira*. (Tesis de Especialización). Universidad Libre. Pereira, Risaralda. Recuperado de: <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/handle/123456789/91>, extraído el 26 de octubre de 2016.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P.(2006) *Metodología de la Investigación*. México DF, México: McGraw-Hill.
- Hernández, D (2014). *Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector de montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB ingeniería S.A.S Yopal*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Yopal, Casanare. Recuperado de : <http://hdl.handle.net/10596/2508>, extraído el 26 de octubre de 2016.
- Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J., & Flores, G. (2003). Paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico. *Industrial Data*, 6(1), 023-037.
- Jaramillo, V. A., & Gómez, I. C. (2013). Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento psicológico*, 4(10).
- Juárez, A. (2004). Factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México. *Revista Ciencia y Trabajo*, 6(14), 189-196.
- Laurig, W., & Vedder, J (1998). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Ergonomía. Gestión Editorial Chantal Dufresne. Madrid.
- Leka, S. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. In *Protección de la salud de los trabajadores* (Vol. 3). OMS.

- López, L. & Campos, J. (2002) Evaluación de Factores de Estrés Laboral. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*.11 (1), pp. 149 - 163.
- López, A. D., & Murray, C. J. (Eds.). (1996). *The Global Burden of Disease: A Comprehensive Assessment of Mortality and Disability from Diseases, Injuries, and Risk Factors in 1990 and Projected to 2020*. Harvard School of Public of Public Health.
- López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirres, A., Osorio, C. & Vásquez, Elsa. (2012) El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en los profesionales de la medicina. *Rev CES Salud Pública*, 3(2), pp. 280-288.
- Luceño, L., García, J., Rubio, S. & Díaz, E. (2004) Factores Psicosociales en el Entorno Laboral, Estrés y Enfermedad. *Revista de Psicología y Psicopedagogía*, 3(1), pp. 95 - 108.
- Maldonado, Z.S. (2004). *El positivismo lógico: su derrotero y su legado*. Trilogía, 21(30), pp. 27 – 32.
- Mansilla, F. (2012). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. *España: Editorial Académica Española*.
- Meseguer de Pedro, M., Soler, M., García-Izquierdo, M., Sáez, M & Sánchez, J (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema* Vol 19 No 2.
- Ministerio de la Protección Social. (2007). *Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo*. Bogotá. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>, extraído el 26 de octubre de 2016.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646. *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>, extraído el 26 de octubre de 2016.
- Ministerio de la Protección Social. (2009). Ley 1090. *Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras*

- disposiciones*. Recuperado de :  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1090\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html), extraído el 26 de octubre de 2016.
- Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social. Recuperado de:  
[http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I\\_encuesta\\_nacional\\_colombia2.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf), extraído el 26 de octubre de 2016.
- Ministerio de salud y protección social (2015). *Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones*.
- Ministerio de Trabajo (2012). Resolución 652. *por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de :  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>, extraído el 26 de octubre de 2016.
- Moreno Jimenez, B., & Baez Leon, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas. Recuperado de:  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Moreno, E. A., & Toro, J. P. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 7-16.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. San Jose: Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo*. Turin: Centro Internacional de Formación de la OIT. Retrieved from  
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/4906parr58.pdf>, extraído el 26 de octubre de 2016.
- Organización Mundial de la Salud. (2005). *Estadísticas sanitarias mundiales 2005*. World Health Organization.

- Organización Mundial de la Salud. (2005). *El número de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo sigue aumentando*.
- Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1).
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. *Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT*.
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral* (Vol. 2). Madrid: Eudema.
- Peiró, J. (2001) *El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva*. Madrid. Pirámide.
- Peiró, J & Rodríguez, I (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*. 29(1) 68-82.
- Peiró, J. M. (2009). Estrés laboral y riesgos psicosociales: investigaciones recientes para su análisis y prevención. *Lección magistral leída en el solemne acto de apertura del curso 2009-2010*.
- Perez, E. J. P. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los Colombianos. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 66.
- Ramos, V., & Jordão, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 11-20.
- Rentería, J., Fernández, E., Tenjo, A., & Rodríguez A. (2008). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Diversitas*, 5(1), pp. 161-175.
- Rentería Valencia, J. A., Fernández Ospina, E., Tenjo, M., María, A., & Uribe Rodríguez, A. F. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 5(1), 161-175.
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.
- Sánchez, O. (2009) Factores Intra y Extra Laborales de los y las Trabajadores de una Empresa Pública de Costa Rica. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/448/44812828002.pdf>
- Sánchez, I. (2013) *Compromiso Laboral y Estrés en los Empleados de Bancos y Cajas. Pecunia: Revista de la facultad de ciencias Económicas y Sociales*. 16(17) 85 - 100.
- Sarmiento, M. (2012). *Factores de riesgo psicosocial intralaboral: diagnóstico en personal terapéutico asistencial*. Trabajo de grado. Universidad EAN. Bogotá.



Recuperado de:

<http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4&isAllowed=y>, extraído el 26 de octubre de 2016.

- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. *Ciencia y enfermería*, 9(2), 09-21.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social science & medicine*, 31(10), 1127-1134.
- Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work. *Theories of organizational stress*, 190-204.
- Stavroula, L., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie protección de los trabajadores*, (3).
- Taylor, K & Green, N (2015). *Psychosocial risk factors: What are they and why are they important?* .Wellnomics Ltd.
- Urquidi, L., & Jiménez, J. (2010). Estrés en profesorado Universitario Mexicano. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 10(2), pp. 1-21.
- Vargas, I., Villegas del Carpio, O., Sanchez, A., Holthuis, K (2003). *Curso especial de posgrado en atención integral de salud para médicos generales. Modulo dos. Promocion, prevención y educación para la salud*. San jose, Costa rica.
- Villalobos, G. H. (2010). Cuestionario para la evaluación del estrés. *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*, 368-397.
- ZAZO, M. P. D. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. Ediciones Paraninfo, SA.

**ANEXOS**

**Anexo 2.1** *Ficha Técnica Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*

## FICHA TECNICA

Nombre	<b>Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).</b>
Fecha de publicación:	<b>Julio de 2010.</b>
Autores:	<b>Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.</b>
Instrumentos que componen la batería:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).</i></li> <li>• <i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).</i></li> <li>• <i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).</i></li> <li>• <i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.</i></li> <li>• <i>Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.</i></li> <li>• <i>Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</i></li> <li>• <i>Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</i></li> <li>• <i>Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).</i></li> </ul>
Población a quien va dirigida:	<b>Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.</b>
Puntuaciones:	<b>Específicas para cada instrumento que compone la batería.</b>
Objetivo de la batería:	<b>Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.</b>
Alcance:	<b>Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.</b>

**Anexo 2.2** *Ficha Técnica Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B).*

## FICHA TECNICA CUESTIONARIO INTRALABORAL (A y B)

Nombre:	<b>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral</b>
Fecha de publicación:	<b>Julio de 2010</b>
Autores:	<b>Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.</b>
Tipos de aplicación:	<b>Individual o colectiva</b>
Modalidades de aplicación:	<b>Autoaplicación o heteroaplicación</b>
Población a quien se puede aplicar:	<b>Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.</b>
Objetivo del cuestionario:	<b>Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.</b>
Baremación:	<b>Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos.</b> <b>Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales:</b>
Tipo de instrumento:	<b>• Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A).</b> <b>Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.</b>
Formas:	<b>Dos formas:</b> <b>• Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.</b> <b>• Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.</b>
Número de ítems:	<b>• Forma A: 123 ítems</b> <b>• Forma B: 97 ítems</b>

- Duración de la aplicación:
- **FormaA:28minutos(duraciónpromedio).**
  - **FormaB:33minutos(duraciónpromedio).**
- Materiales:
- **CuestionariodefactoresderiesgopsicosocialintralaboralformaA**
  - **CuestionariodefactoresderiesgopsicosocialintralaboralformaB**
  - **Fichadedatosgenerales**

**Anexo2.3** *Ficha Técnica Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.*

FICHA TECNICA CUESTIONARIO EXTRALABORAL

Nombre:	<b>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral</b>
Fecha de publicación:	<b>Julio de 2010</b>
Autores:	<b>Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana,SubcentrodeSeguridadSocialyRiesgosProf</b>
Tipos de aplicación:	<b>Individual o colectiva</b>
Modalidades de aplicación:	<b>Autoaplicación o heteroaplicación</b>
Población a quien se puede aplicar:	<b>TrabajadoresafiliadosalSistemaGeneraldeRiesgosProfesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicosyregionesdelpaís.</b>
Objetivo del cuestionario:	<b>Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo.</b>
Baremación:	<b>Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales,pertenecientesalasseisregionesdelpaísya loscuatrograndessectoreseconómicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • <b>Trabajadoresconcargosdejefatura,profesionalesotécnicos.</b></b>
Tipo de instrumento:	<b>Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador.</b>
Formas:	<b>Únicaformaaplicableatrabajadoresconcargosdejefatura, profesionalesotécnicos,auxiliaresyoperarios.</b>
Número de ítems:	<b>31</b>
Duración de la aplicación:	<b>7 minutos (duración promedio)</b>

- Materiales:
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
  - Ficha de datos generales (Anexo 2).

**Anexo 2.4** *Ficha Técnica Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.*

Nombre:	<b>Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.</b>
Fecha de publicación:	<b>Primera versión 1996 Segunda versión 2005 Tercera versión 2010</b>
Autores:	<b>Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G., 1996 Segunda versión: adaptación y validación Villalobos G., 2005 Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010</b>
Tipos de aplicación:	<b>Individual o colectiva</b>
Modalidades de aplicación:	<b>Autoaplicación o heteroaplicación</b>
Población a quien se puede aplicar:	<b>Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.</b>
Objetivo del cuestionario:	<b>Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.</b>
Baremación:	<b>Baremos centiles obtenidos de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales y técnicos.</b></li> </ul>
Tipo de instrumento:	<b>Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.</b>
Número de ítems:	<b>31 ítems</b>
Duración de la aplicación:	<b>7 minutos (duración promedio)</b>

Materiales

- **Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión**
- **Ficha de datos generales.**
- **Formato para la presentación del informe individual de resultados.**