

**RIESGOS PSICOSOCIALES, GÉNERO Y SECTOR SOCIOECONÓMICO EN 15
EMPRESAS DE CUNDINAMARCA**

Presentado por:

Ingrid Lorena Castellanos Jaime

María Ximena Franco Rosero

Paula Valentina Gutiérrez Palmariny

Universidad Santo Tomás

División de Ciencias de la Salud

Facultad de Psicología

Bogotá, D.C.

2018

**RIESGOS PSICOSOCIALES, GÉNERO Y SECTOR SOCIOECONÓMICO EN 15
EMPRESAS DE CUNDINAMARCA**

Presentado por:

Ingrid Lorena Castellanos Jaime

María Ximena Franco Rosero

Paula Valentina Gutiérrez Palmariny

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

Dirigido por:

Juanita Charria Isaacs

Universidad Santo Tomás

División de Ciencias de la Salud

Facultad de Psicología

Bogotá, D.C.

2018

Agradecimientos

Llegar hasta este punto no fue nada fácil, fue un arduo y largo camino, una meta que se luchó de principio a fin, por ello queremos extender nuestros más sinceros agradecimientos a todas aquellas personas que hicieron parte de este proceso. En primer lugar agradecemos a Dios por permitirnos cumplir un sueño plasmado en nuestros proyectos de vida. A nuestras familias, por creer en nosotras y apoyarnos siempre, por acompañarnos y fortalecernos en este difícil pero enriquecedor camino, en donde cada una de nosotras contribuyó con esfuerzo y dedicación, el cual queda plasmado en este documento siendo conscientes que la magnitud del aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Agradecemos de manera especial y sincera a la profesora Juanita Charria Isaacs, por brindarnos su apoyo y confianza en nuestra investigación, no solamente en el desarrollo de este trabajo de grado, sino también en nuestra formación profesional y personal. Le agradecemos también a los docentes Javier Giraldo, Constanza Aguilar y Christian Mora por su disponibilidad, paciencia y enseñanza. Finalmente, a la Universidad Santo Tomás por su valiosa formación desde su experiencia como primer claustro universitario.

Mil gracias.

Tabla de contenido

Resumen.....	6
Palabras clave.....	6
Abstract	7
Key words	7
Problematización.....	8
Planteamiento y Formulación del Problema	8
Justificación.....	9
Objetivos	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
Marco de Referencia	14
Marco Epistemológico	14
Marco Disciplinar.....	16
Marco Interdisciplinar	20
Marco Institucional	26
Marco Legal	26
Marco Ético.....	30
Antecedentes Investigativos.....	32
Diseño Metodológico	44
Diseño	44
Participantes	45

Instrumento	46
Procedimiento	51
Resultados	52
Discusión.....	73
Conclusiones	84
Aportes	86
Limitaciones	88
Recomendaciones.....	89
Referencias	92
Anexos.....	109
Anexo 1. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial	109
Anexo 1.1. Ficha de Datos Generales	109
Anexo 1.2. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intra laboral Forma A.....	110
Anexo 1.3. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intra laboral Forma B	113
Anexo 1.4. Cuestionario de Factores Psicosociales Extra laborales	115
Anexo 1.5. Cuestionario para la Evaluación del Estrés	116
Anexo 2. Consentimiento Informado Participantes	117

Resumen

En la actualidad los riesgos psicosociales han cobrado importancia en el entorno laboral, debido a que se consideran los aspectos intra laborales, extra laborales y el estrés, y cómo estos afectan la salud de los trabajadores. No obstante, se evidencia un vacío investigativo frente a la relación con respecto a los factores de riesgo anteriormente mencionados, género y sector socioeconómico. En ese orden de ideas el objetivo de la presente investigación es la evaluación de factores de riesgos psicosocial y género en trabajadores de 15 empresas de Cundinamarca de los sectores secundario y terciario, con una población censal de 886 trabajadores, teniendo en cuenta que se aplicó a todos los trabajadores de nómina de las organizaciones. De esta manera se parte de un diseño descriptivo correlacional, debido a que se busca encontrar las posibles relaciones. Así mismo se utilizaron los resultados obtenidos en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010). Consecuentemente a modo general, se establecieron un total de diez correlaciones entre las variables, donde se encontró relación entre el género y el estrés; el sector económico y los niveles de riesgo intra laboral, extra laboral y estrés; por último, el tipo de empleado y los niveles de riesgo extra laboral. Mientras que las variables, género y nivel de riesgo intra laboral y extra laboral no se presenta relación, de igual manera la variable tipo de empleado con el nivel de riesgo intra laboral y estrés. Finalmente, se concluye con la recomendación de establecer las presentes relaciones en todos los sectores socioeconómicos, considerando aspectos personales del trabajador a la hora de evaluar los riesgos psicosociales en las organizaciones, implementando a su vez el uso de métodos de evaluación cualitativa para establecer asociaciones con aspectos subjetivos de los riesgos psicosociales.

Palabras clave: riesgo psicosocial laboral, estrés laboral, género, sector socioeconómico.

Abstract

At present the psychosocial risks have become important in the work environment, due that the intra labor, extra labor and stress factors are considered and how they affect the worker's health. However, it is evident a lack of research on the relationship between the aforementioned risk factors, the gender and the socioeconomic sector. In this sense, the aim of this research is to compare the assessment of psychosocial risk factors and the gender in a sample of 886 workers of 15 secondary and tertiary sector companies in Cundinamarca. In this way, it is started from a quasi- experimental design, since the answers of the questionnaires are not altered, being a descriptive correlational study. Likewise, the results obtained from the Instrument Guide for the Assessment of the Psychosocial Risk Factors were used (Ministry of Social Protection, 2010). Consequently, as a general view, a total of nine relationships were established among the variables, where it was found a relationship between the gender and the stress; the economic sector and the risk levels of intra labor, extra labor and stress; and lastly, between the type of employee and the extra labor risk levels. While the variables, gender and level of intra-work and non-work risk do not present a relationship, likewise the variable type of employee with the level of intra-occupational risk and stress. Finally, it concludes with the recommendation to establish the present relations in all socioeconomic sectors, considering personal aspects of the worker when evaluating psychosocial risks in organizations, implementing in turn the use of qualitative assessment methods to establish associations with subjective aspects of psychosocial risks.

Key words: occupational psychosocial risk, job stress, gender, socioeconomic sector.

Problematización

Planteamiento y Formulación del Problema

Colombia es un país donde gran parte de la población se rige por dos sistemas, la familia y el trabajo; sin embargo, la mayoría del tiempo es dedicado al sistema laboral, ya que usualmente las organizaciones exigen ocho o más horas de trabajo diario (García y Pérez, 2013). En este sentido, cada sector económico puede presentar un nivel de riesgo psicosocial debido a sus condiciones laborales actuales, que hacen referencia a la organización del sistema de trabajo, es decir, a sus aspectos intra laborales, tales como: demandas ambientales y de esfuerzo físico, jornada laboral, carga mental, actividades propias del rol, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, reconocimiento y compensación (Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe, 2010). Con base en esto, se estima que las personas continúan siendo vistas o asumidas en la práctica como un recurso más de las organizaciones de trabajo y no como autor principal, agente de cambio para el desarrollo y crecimiento de la misma (Gómez, 2009).

Por ende, se debe apreciar al individuo como un ser integral, el cual cuenta con esferas dinámicas: familiar, social y personal, dichas esferas han sido contempladas en abordajes teóricos e investigativos, resultando trascendente estimar que los cambios actuales en las dinámicas familiares, sociales, personales, laborales y económicas, forman parte de la integralidad del ser humano (Martínez, 2009); por ello, es imprescindible tener en cuenta los componentes extra laborales, ya que se considera que para poder analizar las condiciones de trabajo es indispensable ahondar en la utilización del tiempo libre, desplazamiento, pertenencia a redes de apoyo y características de vivienda, con el fin de determinar cómo estos aspectos influyen en la vida del trabajador (Osorio, 2011).

De esta manera, en relación con las exigencias, condiciones laborales y recursos personales, se da lugar al concepto de estrés, considerado como una respuesta adaptativa mediada por características individuales y/o psicológicas. Por lo tanto, se entiende por estrés laboral como el desequilibrio percibido entre aquellas demandas laborales y la capacidad de control del individuo, aspiraciones y realidad, lo cual da lugar a una acción individual del trabajador, congruente con la valoración del estresor, ya sea como un desafío, un reto positivo, o bien, como una amenaza (Gómez, 2009). En este orden de ideas, la sensación de falta de control sobre la situación percibida por el individuo, origina un desgaste por exceso de activación, manifestándose de manera física, emocional y conductual (Durán, 2010).

No obstante, se estima que, al evaluar y analizar los efectos de los riesgos psicosociales y estrés, se debe tener en cuenta la variable género, puesto que diversos estudios reflejan las diferencias significativas que trae consigo dicha condición biológica, ya sea por los ingresos (Esparza, 2010), salud (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2011), cargas extra laborales (Grueso y Antón, 2011), agotamiento emocional (Purvanova y Muros, 2010), entre otros.

Con base en lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre los factores de riesgos psicosociales, género y sector socioeconómico en trabajadores de 15 empresas de diferentes sectores económicos del departamento de Cundinamarca?

Justificación

Los riesgos laborales abarcan cuatro categorías tales como, higiene, ergonomía, seguridad y aspectos psicosociales, este último cobra importancia debido a que comprende todos los aspectos de la organización en relación con la gestión del trabajo, contexto social y ambiental que pueden causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores (Moreno y Báez,

2010). Además de esto, los factores psicosociales contienen aspectos externos a las instituciones laborales, lo cual es vital para el desarrollo del bienestar, eficacia y calidad de vida del individuo; no obstante, es necesario mencionar que estos factores pueden llegar a generar consecuencias negativas, afectando la salud de las personas expuestas a factores de riesgo psicológico y fisiológico originando niveles de estrés en los individuos (Abello y Lozano, 2013).

En relación con lo anterior, es fundamental identificar los factores que influyen en la aparición de riesgos psicosociales, que se observan al interior de las empresas, interfiriendo en la calidad de vida de los trabajadores, principalmente en el deterioro de la salud física y mental, causando disminución en el desempeño de las personas, de modo que es importante adoptar una visión dialéctica inherente entre los elementos psicológicos y fisiológicos, teniendo en cuenta que estos dos son contraproducentes, ya que lo psíquico afecta directamente lo biológico y viceversa (Patiño y Alvaran, 2016), lo cual se encuentra conexo a la condición biológica de las personas, debido a que con el paso de los años, se han logrado observar diferencias entre hombres y mujeres, tanto en el aspecto físico (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2011), como psicológico (Purvanova y Muros, 2010).

Por otro lado, se observa que en el mundo contemporáneo los efectos de los riesgos psicosociales son un fenómeno que se presenta a nivel mundial, tal como lo refiere la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo en España llevada a cabo en el año 2007 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2011), al determinar que estos riesgos en el contexto laboral son una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales; de esta manera, los autores de este estudio concluyeron, que los empleados que se consideran expuestos a factores de riesgo psicosocial, presentaron porcentajes de respuesta significativamente mayor en cuanto a sintomatología psicósomática, dando lugar a problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza y

mareos (Gil-Monte, 2012). Sumado a esto, los empleados pueden expresar poca o ninguna motivación, ser menos productivos y a su vez tener menor seguridad laboral (Peiró, 2001), incidiendo en la entidad donde trabajan con una perspectiva de éxito negativa en el mercado donde se desenvuelven. Se presenta la posibilidad de producir efectos poco positivos en situaciones diversas, perjudicando de esta forma no solo al empleado sino también a la organización, debido a las consecuencias legales y económicas que esto representa, teniendo en cuenta el derecho que poseen las personas a una protección eficaz, mediante una visión integral (Houtman, Jettinghoff y Cedillo, 2008).

En relación con la economía organizacional, la prevención de riesgos evita que las empresas inviertan en gastos no deseados entregando al final del periodo una ganancia considerable (Guevara, 2015), de manera que la preocupación por la salud laboral ha cobrado gran significancia, puesto que se ha desarrollado una mayor conciencia con respecto a la prevención de los riesgos. En ese orden de ideas, en Colombia se realizó la Primera Encuesta Nacional acerca de las Condiciones de Salud y Trabajo en el año 2007, donde se evidenció que dos de cada tres empleados expresaron estar expuestos a factores de riesgos psicosociales (Rodríguez, Gómez, Dorado y Ramírez, 2014). Adicionalmente, de acuerdo con los resultados obtenidos por esta encuesta, se expide la Resolución 2646 (Ministerio de Protección Social, 2008), con el propósito de establecer disposiciones y definiciones de las respectivas responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Por lo tanto, se considera como una de las primeras normas a nivel nacional, que reconoce de manera completa la importancia de evaluar e intervenir desde una perspectiva

psicosocial los componentes que causan estrés en el ámbito laboral (Ministerio de Protección Social, 2008). Cabe resaltar que, dicha exposición se ha venido manifestando con gran frecuencia por los cambios significativos que se han presentado en las organizaciones y en los procesos de globalización; por consiguiente, se hace necesaria su identificación, evaluación y control (Moreno y Báez, 2010). Adicionalmente, la Resolución 2646 establece que los factores psicosociales deben ser evaluados tanto objetiva como subjetivamente, utilizando instrumentos validados en el país (Ministerio de Protección Social, 2008), estableciendo diferencias en sus resultados por género.

Es así como Lazarus (2000), tiene en cuenta que las características individuales y el medio en el que se desenvuelve una persona determinan cómo se relaciona con él y cómo hace que las situaciones le resulten estresantes o no. Los procesos cognoscitivos, emocionales y conductuales influyen en la forma como se enfrenta y maneja un evento estresante pues le permite hacer una evaluación de la situación, que es distinta en cada persona, según su género, su condición social y económica, su cargo etc, lo que hace que cada situación sea afrontada de manera diferente.

Con base en lo anterior, se considera pertinente evaluar la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, teniendo en cuenta que en Bogotá se localiza el mayor número de empresas de Colombia (29%) y por lo tanto de la región con un 85%. De esta manera (como es característico de las grandes ciudades y regiones), el mayor número de las empresas bogotanas se dedican a actividades de servicios personales y empresariales (46%), comercio (32%), industria manufacturera (13%) y a la construcción (6%). En el sector agrícola, de gran importancia en la economía del departamento de Cundinamarca, se encuentra el 1% de las

empresas, según lo expuesto por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2010).

Por este motivo la población de esta investigación corresponde a las empresas de los sectores: secundario y terciario, debido a que abarcan la mayor cantidad de organizaciones del país. Las empresas ubicadas en estos dos sectores se encargan de actividades enfocadas a la transformación de materias primas en productos terminados o bienes de equipo (sector secundario), y a la prestación de servicios para satisfacer necesidades.

Finalmente, esta investigación busca identificar las posibles relaciones entre los factores de riesgo psicosocial, género y sector económico, lo cual podrá servir como insumo para las empresas, al reconocer la necesidad de establecer en las instituciones y en la sociedad mecanismos de mejora y concientización sobre los riesgos psicosociales.

Objetivos

Objetivo general

Correlacionar los factores de riesgos psicosociales y género en trabajadores de 15 empresas de los sectores económicos secundario y terciario, de Cundinamarca.

Objetivos específicos

- Identificar los factores intra laborales, extra laborales y de estrés y su posible relación con la variable género que presentan un alto nivel de riesgo psicosocial en 15 empresas de diferentes sectores económicos de Cundinamarca.
- Reconocer los factores intra laborales, extra laborales y de estrés y su posible relación con los sectores económicos secundario y terciario en 15 empresas de Cundinamarca.
- Determinar los factores intra laborales, extra laborales y de estrés y su posible relación con la

variable tipo de empleado tanto administrativo como operativo en 15 empresas de diferentes sectores económicos de Cundinamarca.

Marco de Referencia

Marco Epistemológico

Partiendo de dichos objetivos y para poder abordar este tema, se atiende al concepto de riesgos psicosociales en relación con la psicología organizacional definida como una disciplina científica y social, cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales y sociales (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, 2013); ya que según Peiró y Rodríguez (2008) “(...) el ámbito laboral es el contexto en donde el individuo presenta más estrés, debido a las demandas excesivas o amenazantes que estos generan (...)” (p. 2), razón por la cual es de vital importancia ahondar en los riesgos psicosociales y cómo estos pueden relacionarse.

En consecuencia, el interés por hablar de riesgos psicosociales surge debido a la posible relación que existe entre los factores intra laborales, extra laborales y estrés, con variables como el género y sector socioeconómico; para ello, se toma como base el paradigma positivista, teniendo como autor principal a Auguste Comte (1842) quien, según Velázquez (2006), menciona que “(...) la única realidad son los hechos y el ahora, ya que pueden ser observables, convirtiéndose en fuente del conocimiento y de eficacia para transformar la realidad en productos útiles, para la satisfacción de las necesidades humanas (...)” (p. 30), lo cual, relacionado con esta investigación alude al conocimiento a través de la experiencia laboral de cada sujeto, con base en el momento presente.

De esta manera se estima que, lo que llamamos ciencias positivistas es el resultado de

aplicar la observación en la esfera del conocimiento y en la eficaz práctica del mismo, por consiguiente podemos definir que, según cita Dalla (2015), “(...) un hecho positivista: es un hecho experimentable, verificable y repetido, que implica una ley natural, convirtiéndose al mismo tiempo en una ley científica (...)” (p. 333), estos hechos hacen parte de lo que consideramos como realidad en diferentes entornos de nuestra vida, entre ellos el laboral, por lo tanto estas experiencias pueden ser medibles y verificables mediante el lenguaje (ya sea escrito o verbal) y las acciones observables. De la misma forma, se cita que Comte mencionaba que el interés en que los hechos sean observables hace que el positivismo atienda únicamente a cómo se producen los mismos y no al por qué y para qué de esos hechos, teniendo en cuenta que el positivismo considera a la ciencia como el intento de recopilar y anticipar la experiencia, por medio del método científico, basándose tanto en datos observables como en las mediciones de magnitudes y sucesos, aludiendo al objetivo de esta investigación, en vista de que obedece a la mera medición de los factores de riesgo psicosocial y estrés, para dar lugar a la pregunta ¿cómo se presentan en las diferentes empresas la relación entre los factores individuales, intra laboral, extra laboral y el nivel de estrés?.

De esta manera, existe una tendencia más reciente, conocida como neo-positivismo, la cual tiene su fundamento esencial en el empirismo, caracterizado por la experiencia y la percepción sensorial para lograr la creación del conocimiento; esto se encuentra relacionado con las ciencias sociales y la investigación cuantitativa, ya que a partir de la información obtenida mediante la experiencia medible y cuantificable, ya sea interna (a través de la reflexión) o externa (producto de la sensación), se logra integrar la noción del pensamiento con la vida cotidiana, de manera que el empirismo no acepta ideas innatas, por lo tanto el único conocimiento posible es la experiencia a través del conocimiento científico, de esta manera Feigl

(1979) indica que el filósofo del círculo de Viena, Moritz Schlick expresaba en su momento que “(...) dicha experiencia puede ser medible con el objetivo de obtener información numérica acerca de la propiedad u objeto de interés (...)” (p. 339), en este caso, aquellos aspectos relacionados con los factores de riesgo psicosocial y estrés en el área de trabajo, son aspectos que comparan magnitudes medibles teniendo en cuenta el instrumento de medición, sujetos y resultados.

Para resumir, el paradigma positivista rechaza todo conocimiento metafísico y cualquier hecho a priori que se presente como absoluto, por lo tanto sus fundamentos metodológicos se enfocan en el método experimental para acceder a lo cierto o verdadero, dejando de lado cualquier concepto universal y de esta manera sus objetivos comprenden la investigación científica, la formulación de leyes, realidades tangibles, siendo los hechos y sus relaciones, por lo tanto su método exclusivo es la experiencia y la inducción (Dalla, 2015).

Con base en lo mencionado, el paradigma positivista alimenta esta investigación, ya que parte de la medición de la experiencia subjetiva de cada trabajador, dependiendo de su cargo en la respectiva empresa a la cual pertenece, dando lugar al conocimiento frente aspectos intra y extra laborales, logrando así determinar aspectos importantes de dichas realidades tanto en el contexto laboral como en el contexto en el que se desenvuelven. De igual forma, se podrá saber cuáles son las variables que se relacionan y generan estrés influyendo unas con otras tanto lo intra laboral como lo extra laboral de cada sujeto. Es así como, esta lectura epistemológica de la psicología es acorde para la comprensión de los riesgos psicosociales en esta investigación.

Marco Disciplinar

Desde la psicología, el trabajo se define como la posibilidad que ofrece estabilidad,

seguridad y planificación del futuro; lo cual está ligado con la concepción de calidad de vida respecto a los factores extra laborales, en vista de que los individuos al ser sujetos sociales construyen su vida en relación con lo que se da objetivamente (lo que se experimenta como una realidad exterior) y los significados subjetivos (lo que experimenta el interior de la conciencia del individuo) (Abello y Lozano, 2013). De esta manera el estudio de la subjetividad laboral invita a reflexionar sobre la noción del sujeto íntegro, lo cual implica a su vez autonomía y dependencia, aspectos que se construyen a partir de la comunicación dialógica y el reconocimiento de los otros, dando lugar a los procesos psicosociales en el entorno laboral (Valdebenito, 2014). Teniendo en cuenta que estos elementos son vitales y al ser connotados negativamente pueden ser estresores en un contexto organizacional, afectan tanto los factores intra laboral como extra laboral, generando una respuesta de estrés por parte de los trabajadores como estrategias de afrontamiento. Ahora bien, es necesario retomar la particularidad del ser humano con respecto al género, el cual es definido por Murguialday (2006), como aquel proceso mediante el cual los sujetos biológicamente diferentes se connotan como hombres o mujeres a partir de los atributos que cada sociedad define como propios de la masculinidad y feminidad. Por lo tanto, el género es una construcción psicosocial de lo femenino y lo masculino y una categoría en la que se articulan tres instancias: en primer lugar, la asignación de género, cuando nace el individuo a partir de la experiencia externa de sus genitales; en segundo lugar, la identidad de género, que se define como el esquema ideo-afectivo primario, consciente e inconsciente de la pertenencia a un género que el individuo conoce y asume como perteneciente a un grupo de mujeres o hombres; y en tercer lugar, el rol de género que es el conjunto de expectativas, deberes y roles acerca de los comportamientos sociales para cada uno de los sexos (Murguialday, 2006).

Con base en lo anterior, hoy en día los factores psicosociales son uno de los componentes primordiales para un adecuado ambiente laboral en las organizaciones y/o empresas, ya que estos pueden afectar o aportar a la estabilidad de cada uno de los miembros y junto con ello al entorno laboral en el que se encuentran. Por tanto, cuando estos factores afectan negativamente, pueden llegar a generar enfermedades tales como, desmotivación, estrés, preocupación, entre otros. De manera que, la Organización Internacional del Trabajo en 2016 afirma “(...) los efectos de los riesgos psicosociales dependen de las percepciones y la interacción con la experiencia del trabajador (...)” (p. 3). Siguiendo con lo anterior, es importante mencionar que existen efectos menores de los riesgos psicosociales tales como, respuestas de estrés ante una sobrecarga transitoria y respuestas intensas de estrés ante situaciones concretas como acoso y violencia laboral (Moreno y Báez, 2010). Desde este planteamiento los riesgos psicosociales no son simplemente factores de riesgo o factores que tienen probabilidad de dañar la salud, por el contrario, se consideran factores laborales organizacionales que afectan la salud de forma importante, aunque en cada caso los efectos pueden ser distintos, como lo mencionan Houtman et al., (2008).

Por esta razón, es importante realizar la diferenciación de las afectaciones que se tienen como causa del estrés, puesto que existen dos tipos, estos son *eustrés* y *distrés*, en este orden de ideas se debe entender inicialmente que el estrés es una respuesta adaptativa, la cual se encuentra mediada por los procesos psicológicos y físicos de cada persona (Durán, 2010). Ahora bien, en relación con los tipos de estrés se concibe al eustres como aquel que activa la planeación y organización de cada persona con el objetivo de que cada individuo lleve a cabo actividades de la manera más acorde, mediante el aumento de la motivación y energía de cada conducta frente a una determinada situación, lo cual a su vez facilita la resolución de problemas que se presentan

en la vida cotidiana, como lo han expresado Gómez y Saravia (2009), mientras que el distres aparece cuando las demandas del entorno suelen ser excesivas e intensas durante periodos prolongados, sobrepasando las capacidades de la persona para controlar la situación y la posible adaptación, por tanto es usual que este tipo de estrés se exteriorice por medio de la ira, angustia, dificultad para concentrarse, bloqueo, agotamiento físico y psicológico, por lo que se verá afectado el desempeño de las actividades del sujeto, en opinión de Tolentino (2009).

De igual forma, Bolívar y Lozano (2013), consideran que es importante resaltar algunas de las características intra laborales nocivas de los riesgos psicosociales. En primer lugar, el exceso de exigencias psicológicas, lo cual surge cuando se debe trabajar más de lo adecuado, cuando no se permite hablar de los sentimientos, se cohibe la libre expresión y se trabaja bajo presión. En segundo lugar, la falta de influencia y desarrollo que surge en el instante en que la persona no puede potencializar sus capacidades, habilidades y conocimientos. En tercer lugar, la falta de apoyo y capacidad de liderazgo, que emerge cuando el trabajador debe realizar sus tareas sin apoyo de sus superiores, en un tiempo delimitado y sin la información que se requiere para tal labor. Finalmente, agregan estos autores (Bolívar y Lozano, 2013), que la escasa compensación que se da con respecto a lo ejecutado, conlleva a que se invisibilice y no se valore el trabajo en cuanto a calidad y resultados, puesto que se recibe un trato injusto, el salario es muy bajo, los horarios son extensos, entre otros. A causa de esto la sobrecarga laboral y la percepción del individuo en relación con su entorno pueden ocasionar en algunos casos estrés, definido por Selye (1956), como “(...) una consecuencia ante la alteración del equilibrio en el organismo, causada por un factor interno o externo del individuo, generando así una sensación subjetiva de tensión en la persona, con el fin de lograr restaurar su equilibrio (...)” (p. 21).

Ahora bien, esta respuesta se compone por un mecanismo tripartito denominado síndrome general de adaptación, conformado por tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento. La primera hace referencia a la respuesta generada por el cuerpo a causa de una situación preocupante, causando ansiedad, inquietud, sudoración, entre otros. La segunda hace alusión al momento en que la persona se adapta a la situación, generando en algunos casos cambios a nivel cognitivo, psicológico y emocional. Finalmente, la fase tres de agotamiento, surge cuando el individuo no logra adaptarse y la fase de resistencia fracasa, causando efectos negativos en cuanto al nivel cognitivo, psicológico y emocional (Rodríguez y Hermosilla, 2011).

De igual forma, otro de los causantes del estrés laboral está correlacionado con los riesgos psicosociales extra laborales, es decir cada una de las situaciones o circunstancias externas a la organización que afectan el rendimiento laboral de los individuos, tales como, las responsabilidades, los deberes, el lugar de vivienda, el transporte, entre otros. Teniendo en cuenta lo anterior y con base en diversos autores, algunas manifestaciones del estrés psicológico se encuentran directamente relacionadas con la somatización, presentándose así inferencia por parte del observador, ya que las personas con frecuencia no contemplan la relación entre su distrés con sus sintomatologías (De Gucht y Fischler, 2002). De igual forma, es importante mencionar que el estrés agudo, el trastorno de estrés postraumático, la depresión o las crisis de ansiedad son considerados como secuelas de los riesgos psicosociales laborales (Hockley, 2002).

No obstante, el tema de interés de la presente investigación ha sido abordado desde diferentes disciplinas que alimentan la importancia de su abordaje, que se explicitan a continuación.

Marco Interdisciplinar

Teniendo en cuenta que con el paso del tiempo los riesgos psicosociales y el estrés han

cobrado mayor relevancia al interior de las organizaciones, por ser considerados como una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales en la actualidad (Benavides, Cubo y Sánchez, 2016), se hizo necesario realizar un abordaje más amplio frente al tema a la luz de diferentes disciplinas como la medicina, la economía, la ingeniería industrial y el derecho.

En primer lugar, se afirma que, a lo largo de la historia de la medicina, la seguridad en el trabajo ha sido un tema de interés debido a la importancia que le da a la promoción de la salud, estimando la mejora de esta misma por medio del establecimiento de óptimas condiciones laborales, acompañadas de espacios necesarios para el descanso de los empleados (Vargas, Villegas, Sánchez y Holthuis, 2003). Ahora bien, al interior de las organizaciones en las cuales no se desarrolla eficazmente el manejo interno de la promoción de la salud, se pueden presentar riesgos psicosociales desfavorables tanto para la actividad laboral como para la calidad de vida de las personas, generando consecuencias nocivas para la salud, las cuales pueden generar desencadenantes de estrés laboral (Guevara, 2015).

No obstante, es necesario resaltar la existencia de diversos estudios que identifican que los riesgos intra laborales asociados a las demandas ambientales y las jornadas de trabajo son los principales causantes del deterioro de la salud en las personas, los cuales se relacionan con la disminución del desempeño dentro de las instituciones e incluso fuera de ellas (Albaladejo et al., 2004). De esta manera, es pertinente que las empresas logren identificar si sus programas de protección y prevención de riesgos son viables en relación con la salud de sus empleados, ya que tanto los accidentes como las enfermedades laborales son una de las mayores causas de ausentismo. Para esto, es imprescindible que las organizaciones tengan en cuenta diversas variables a la hora de plantear dichos programas, entre ellas el género (Guevara, 2015). Puesto

que, los efectos negativos en los funcionarios se encuentran ligados a la variante mencionada, teniendo en cuenta que, los cargos ocupados por la población femenina se caracterizan por presentar riesgos ergonómicos y psicosociales, dado que vivencian daños en la salud a largo plazo y son de etiología multicausal (Azpiroz et al., 2017). Conjuntamente, se habla que los trastornos músculoesqueléticos son una de las consecuencias más frecuentes originadas por el trabajo, los cuales a su vez ocasionan mayores pérdidas financieras y gran ausentismo en las instituciones (Vicente, Ramírez y Capdevila, 2018). Por tanto, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo de España (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2011), evidencia que el porcentaje de las mujeres con respecto a estas molestias es de 80,9%, mientras que el 74,6%, de los hombres consideraron presentar trastornos músculoesqueléticos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2011). De manera que, los riesgos ergonómicos, el ritmo elevado de trabajo, la falta de descanso, repetitividad, trastornos musculoesqueléticos y bajo apoyo social, son características que se vivencian dentro de las empresas especialmente en la población femenina y a su vez son aspectos que ocasionan tensión laboral y estrés (Vicente et al., 2018). Por esta razón, es fundamental que las empresas inviertan en el campo de la salud y seguridad laboral, con el fin de que se vivencien pocos cambios en el personal y menos desgaste psicológico en los integrantes de la organización, por consiguiente, las instituciones podrían apreciar una mejor producción de sí misma (Pastrano, 2016).

Adicionalmente, la economía considera que en la actualidad se han establecido nuevas prácticas laborales, lo cual ha aumentado las posibilidades de que aparezcan nuevos riesgos para la salud, incrementando directamente los niveles de estrés, generando no solo consecuencias en los trabajadores, sino también en sus familias e incluso en las empresas (Gamero, 2009). Por lo tanto, Greiner (2008) afirma que el estrés laboral es el riesgo psicosocial que más

investigaciones han ocasionado al interior del campo del análisis económico, ya que dicho estrés se ha visto influenciado por el trabajo y el capital acumulado en el pasado, revelando de esta manera que el estrés va evolucionando conforme pasa el tiempo.

De igual forma, Gómez y Rodríguez (1997), sostienen que uno de los factores de riesgo que más eleva los niveles de estrés en los trabajadores es el económico y a su vez es un factor que se ve relacionado con los síntomas de depresión debido a los ingresos familiares, especialmente en la población femenina. En vista de que no solo se presenta una desigualdad de género en el mercado laboral a la hora de acceder a los recursos productivos, sino que también existe una segregación por género en la distribución de ingresos (Espino, 2005). Además de lo anterior, diversas investigaciones evidencian que la población masculina presenta una tendencia por separar una fracción de sus ingresos para su uso personal o actividades de ocio, mientras que las mujeres hacen uso de todo su ingreso en el sustento familiar (Esparza, 2010).

Por otro lado, Leontaridi y Ward (2002) indican la importancia de abordar la influencia del estrés en los empleados, es así que en su estudio, logran demostrar que tanto las características individuales como las condiciones de trabajo son importantes para predecir el estrés laboral; sin embargo, en su investigación se resalta que los rasgos individuales cobran mayor importancia en la predicción del estrés, ya que existen diferencias entre las personas frente a la perspectiva de situaciones estresantes, es decir, lo que puede ser estresante para una persona podría no ser una dificultad para otra. Por otro lado, se concibe que, gracias a los riesgos psicosociales, existe una mayor probabilidad de ausentismo por parte de los empleados, lo cual crea impacto negativo en la economía de las empresas, al impedir el logro de los objetivos de las organizaciones y posibles pérdidas en la producción (Cuevas, García y Villa, 2011).

De acuerdo con lo mencionado, los posibles resultados de este documento ayudarán a las empresas a cuestionar, si en realidad se están llevando a cabo y de manera adecuada inversiones relacionadas a los programas de seguridad y salud en el trabajo o por el contrario, las inversiones económicas que tienen la empresas con los trabajadores van enfocadas en las recuperaciones de los empleados, lo cual suele ser menos rentable para las organizaciones.

Desde otro punto de vista, la ingeniería industrial al estar relacionada con diseño y progreso operacional de los sistemas integrados de gestión humana, materiales y equipos, evalúa y organiza el proceso de funcionamiento de la industria, por lo tanto es esta disciplina la que considera que no es suficiente la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, sino que también es necesaria la identificación y evaluación de la prevención de los riesgos psicosociales, con el fin de obtener información detallada y de esta manera los diferentes niveles de la institución podrán adoptar las medidas preventivas adecuadas para cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta que las condiciones laborales, la adquisición de nuevas tecnologías y la ocurrencia de accidentes, siempre están en constante cambio. De esta manera, la ingeniería industrial considera pertinente la actualización de las evaluaciones de riesgos, junto con una revisión periódica oportuna (Raffo, Ráez y Cachay, 2013).

Ahora bien, sumado a lo anterior, esta disciplina comprende que con el paso del tiempo se ha logrado evolucionar hacia una mayor igualdad de género, sin embargo, se mantiene un pensamiento generalizado al interior de las instituciones, al considerar que la productividad de las mujeres es menor por su capacidad biológica de concepción. Sin embargo, en el momento en que una empresa tome la decisión de integrar la equidad de género a su gestión, tiene como obligación diseñar políticas y acciones de corresponsabilidad, adaptadas a cada realidad

organizacional, las cuales deberá revisarlas de manera constante para así balancear los impactos positivos y efectos negativos (Blasco, 2013).

Por último, desde el punto de vista de la disciplina del derecho, existen normativas que exigen intervenciones que velen por la seguridad y salud de manera integral por parte de las instituciones organizacionales, de modo que, en el momento que se presente una circunstancia asociada a enfermedad o accidente con algún empleado por motivos de estrés laboral, se debe llevar a cabo una reparación indemnizatoria (Castro, 2015). Es por esto que, la Ley Estatutaria 1751 de 2015 del Ministerio de la Protección Social (2015), regula el derecho fundamental de la salud, determinando que el acceso a la salud se debe dar de manera oportuna y en todos los contextos laborales.

Igualmente, es preciso señalar que con el transcurso de los años se han construido mecanismos jurídicos e institucionales y de alcance internacional en aspectos asociados a la superación de la discriminación de género, para así dar lugar a una igualdad de oportunidad y trato entre hombres y mujeres. Por tanto, en el ámbito de la legislación laboral se encuentran eliminadas diversas leyes discriminatorias, al considerar la transición del paradigma de protección del trabajo femenino al de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, lo cual posibilita concebir al interior de las empresas una igualdad de remuneración, protección de la maternidad, trabajadores con responsabilidades familiares, entre otras (Godinho y Cappellin, 2009).

Cabe mencionar que tanto las normas como las leyes, serán ampliadas desde el marco legal, con el fin de brindar información particular frente a los derechos y deberes que se tienen dentro del contexto laboral.

Marco Institucional

En base a lo anterior, es imprescindible mencionar que para el desarrollo de esta investigación se eligieron los datos de quince empresas medianas y grandes de Cundinamarca, específicamente de dos sectores económicos secundario y terciario. El sector secundario es aquel que realiza el proceso de transformación de materias primas mediante el desarrollo de actividades industriales, por lo tanto, comprende las actividades de artesanía, industria, construcción, minería y obtención de energía (Sánchez, 2013). Con base a lo mencionado, son ocho empresas de dicho sector económico quienes hacen parte de este estudio. En relación a las organizaciones del sector terciario, se conocen como aquellas que ofrecen y distribuyen servicios; de manera que, a través de este sector se importa la materia prima necesaria para la creación de productos, por consiguiente, genera ingresos para el país (Sánchez, 2013). Con respecto a lo anterior, son siete empresas quienes conforman la presente investigación.

De esta manera, es importante resaltar que en el marco de las consideraciones institucionales se contemplan aquellos aspectos legales que se tuvieron en cuenta para llevar a cabo este estudio.

Marco Legal

Partiendo de todo lo anterior, es importante tener en cuenta aquellas normas y leyes que giran en torno al abordaje y ejecución de esta investigación; por lo tanto en primer lugar se abordará en la Constitución Política de Colombia ya que al ser la máxima ley en Colombia, establece tanto derechos como garantías y obligaciones las cuales se deben llevar a cabalidad; en relación con el presente documento, se expondrán a continuación los artículos relacionados al campo laboral, los riesgos psicosociales y el estrés laboral, en el marco del Artículo 49, el cual establece la atención a la salud como derecho fundamental de todos los ciudadanos de Colombia

(Colombia, 1991).

De modo que, la Ley Estatutaria 1751, dispone la salud como un derecho fundamental, que debe ser regulado y se debe velar por establecer mecanismos de protección del mismo (Ministerio de la Protección Social, 2015). De esta manera se establece el Título 2, acerca de los derechos, las garantías y deberes, en su Capítulo 1: de los derechos fundamentales, Artículo 25, alude al trabajo; como un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades de la protección del Estado, por lo tanto toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, brindándole de esta manera la importancia a nivel social, personal y económica de aquellas condiciones que identifican el entorno laboral; de igual forma el Artículo 26, menciona las responsabilidad de autoridades competentes al vigilar el ejercicio de las profesiones (Colombia, 1991). lo anterior se encuentra relacionado con la Resolución 2646 concretamente, mediante 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 laboral, adicional a la determinación del origen de las patologías a causa del estrés ocupacional; estas actividades deben ser desarrolladas por un profesional especializado en el área de gerencia de salud ocupacional y encaminadas al bienestar laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Por otro lado, en el marco de los riesgos psicosociales el Decreto 2566 de 2009 (Ministerio de la Protección Social, 2009), se adopta la tabla de enfermedades profesionales que señala en el Numeral 42 del Artículo 1° destacando las patologías causadas por estrés en el trabajo, definidas como todas aquellas labores con sobrecarga cuantitativa o demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutar tareas repetitivas combinadas con sobrecarga de trabajo, de manera que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio u otras

urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon psicosociales, entre otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva, entre otras afecciones a la salud. Simultáneamente el Artículo 2 del decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, en los lugares de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2009); que en los términos del numeral 12 del Artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989). Todo lo anterior se relaciona con el manejo de los riesgos psicosociales y el estrés en las organizaciones, ya sea como herramienta preventiva, o bien como aspectos por mejorar o mantener.

En ese orden de ideas, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social (2008) adopta las siguientes definiciones con respecto a los riesgos psicosociales:

Riesgo: Probabilidad de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Factor de riesgo psicosocial: Condición psicosocial cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intra laborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor, encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico, como conductual en su intento de adaptarse a la demandas resultantes de la interacción de sus condiciones

individuales, intra laborales y extra laborales. (p. 2)

Adicionalmente la Resolución 2646 de 2008 es primordial frente a los parámetros que ayudan a establecer o identificar aquellas responsabilidades que trae consigo la exposición a factores de riesgo psicosocial, puesto que 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, de manera que se promueva la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. Por lo tanto, es responsabilidad de la organización medir los factores psicosociales de manera objetiva y subjetivamente a sus trabajadores con instrumentos de manera objetiva, subjetiva y comparativa por género, utilizando los instrumentos hayan sido validados en el país.

Adicionalmente teniendo en cuenta lo expuesto en la Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se garantiza el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, se resalta el Artículo 9, en el cual se da lugar a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, incentivando la implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, además de garantizar el constante monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial, al igual que la atención integral con responsabilidad, evitando consecuencias como, costos elevados en tratamientos y enfermedades laborales que requieran intervención compleja, permanente y altamente especializada, que impliquen alto precio, como se menciona en el artículo 40 del título diez de la Ley en mención (Ministerio de Protección Social, 2013).

Consecuentemente el Decreto 1477 de 2014 por medio del cual el Ministerio de Trabajo (2014) expide la tabla de enfermedades laborales, considerando agentes etiológicos (físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos), además de mencionar el grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico, ya sean enfermedades laborales directas, o enfermedades que se encuentran clasificadas por grupos o categorías. Enlazado a lo anterior la enfermedad causada en el ámbito laboral en Colombia se encuentra definida en el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, en el que se establece que la enfermedad laboral es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (Ministerio de Protección Social, 2012).

Marco Ético

Complementando lo anterior, la presente investigación se encuentra establecida bajo los lineamientos tanto deontológicos como bioéticos propuestos por el Colegio Colombiano de Psicólogos y regulados por la Ley 1090, reglamentando el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia (Ministerio de la Protección Social, 2006).

Por tanto, es importante resaltar que el presente ejercicio académico cumple estrictamente con la normativa mencionada, puesto que los datos analizados en este documento hacen parte del trabajo docente de la psicóloga Juanita Charria Issacs, el cual pertenece a la línea de investigación de psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo. Es por esto que, la profesional mencionada con anterioridad, es quien aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en 18 empresas de Cundinamarca, luego de tener el aval tanto de las empresas como de los empleados.

Para ello fue imprescindible que la psicóloga tuviese el consentimiento de cada participante de manera escrita (Anexo 2), el cual hace alusión al cumplimiento de la Resolución

2646 de 2008, donde se afirma que la medición de la evaluación deberá ser administrada por un psicólogo experto en seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2008). Así mismo, se menciona el compromiso que posee la profesional por reservar la información personal de los sujetos evaluados, como lo dicta la Ley 1090. Por tanto, la actividad de medición de la docente no posee ningún riesgo, en vista de que no se realizó algún tipo de intervención terapéutico en la población. Sumado a esto, la psicóloga al verificar que las empresas no cuentan con un departamento médico, está dentro de su obligación el velar por la seguridad de cada uno de los cuestionarios aplicados, con el fin de garantizar los principios éticos en relación al uso adecuado de los datos obtenidos (Ministerio de la Protección Social, 2006).

Por otra parte, para la ejecución del presente estudio se encontró necesario indagar acerca del instrumento aplicado por la psicóloga Juanita Charria Issacs en los años 2016-2017, el cual, siguiendo por lo expuesto en la Ley 1090 se encuentra validado por el Ministerio de Salud y Protección Social, esto con el fin de tener bases sólidas acerca del propósito de la prueba y las temáticas de la misma.

Ahora bien, para dar lugar a esta investigación, la psicóloga Juanita Charria presentó su permiso para el empleo de los datos que recolectó entre los años 2016-2017 de 18 empresas y con 986 datos por medio del consentimiento informado para el uso de datos (Anexo 3), donde se manifiesta que éstos serán utilizados con fines investigativos para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo; por consiguiente, el estudio realizado en esta investigación, no posee riesgos para las instituciones ni para los funcionarios, al no tener un contacto directo con ellos, ni conocerse los datos personales arrojados por la medición hecha la psicóloga. Cabe mencionar que además se cumple con la Resolución 8430 al asegurarse la dignidad y los principios éticos de respeto, garantizando de esta manera el uso adecuado de los datos, por lo tanto no se

revelaron los nombres de los participantes ni de las empresas (Ministerio de Salud, 1993).

Adicionalmente, para el desarrollo del documento se verificó que cada consentimiento informado estuviese firmado por cada sujeto evaluado y se analizaron los datos sin ser modificados, con el objetivo de brindar información veraz.

Por último, se rescata la Ley 1915, la cual otorga el derecho que se tiene como persona natural creadora de una obra científica, para exigir que la misma posea la esencia con la que fue creada, de manera que cada autor tiene el derecho de oponerse ante cualquier modificación de la obra (Congreso de Colombia, 2018).

Antecedentes Investigativos

Para lograr indagar en el tema de los riesgos psicosociales, es importante resaltar que con el transcurso de los años los factores de riesgo psicosociales se han convertido en uno de los temas que más ha ocasionado preocupación en el contexto laboral con respecto a la calidad de vida de los empleados y por ende el desempeño de las organizaciones. Por lo tanto, en primer lugar, se contemplaron artículos empíricos relacionados a la variable de género, de esta manera Guerrero y Pulido (2010) descubrieron que las mujeres poseen mayor riesgo laboral debido a las cargas por roles extra laborales. Esto como consecuencia de que actualmente la mujer aún es considerada como la principal responsable del trabajo doméstico a pesar de su inclusión al mercado laboral; así mismo Grueso y Antón (2011) mencionan que las mujeres no suelen establecer límites en relación con el trabajo y la vida laboral como consecuencia del temor que les genera ser consideradas como incompetentes, por lo tanto la sobrecarga laboral y las responsabilidades familiares aumentan de forma considerable los niveles de estrés individual; mientras que en el caso de los hombres se puede evidenciar una sobrecarga laboral ya que cuentan con otro trabajo adicional.

De modo similar, en Portugal se dio lugar a una investigación, en búsqueda de la promoción de la igualdad en la Cámara Municipal de Lousã, de manera que se realizó un diagnóstico interno desde la perspectiva de género; para su evaluación se aplicó un cuestionario al personal de servicio del ayuntamiento. Se concluyó la presencia de desigualdad en función del género en la estructura de la organización, dando lugar a la segregación ocupacional y vertical, debido a que los hombres poseen mayor antigüedad, que justifican en cierta medida las diferencias a nivel salarial. Adicionalmente, a los hombres se les atribuye una mayor valorización de la actividad profesional, mientras que a las mujeres en su rol profesional se le evocan consecuencias sobre los hijos y la vida familiar; se demuestra por lo tanto una ambivalencia y dicotomía en la polarización entre papeles masculinos y femeninos rígidos y estereotipados (Duarte y Agostinho, 2013). Igualmente, es continua la lucha en las organizaciones por el acceso a la igualdad de oportunidades, de eliminar las marcas de la segregación (ocupacional, salarial, simbólica), promoviendo la deseada equidad de género laboral, los destinos ocupacionales y los patrones salariales que se les asignan (Araujo, 2004). De esta manera en una investigación realizada en la Central de Abastecimiento Edmundo Flores, en la ciudad de Vitória da Conquista, se encontró que, si bien se incluye a la mujer en el entorno laboral, también evidencian dificultades y prejuicios en su vida laboral (Freitas et al., 2014).

Adicionalmente, se evidencian investigaciones enfocadas a la percepción de desigualdad en la distribución y en los criterios de la asignación de recompensas aplicadas a las mujeres y su influencia en la satisfacción con el trabajo y su identificación con la organización, de manera que Costa, Barbosa y Carneiro (2010) en su estudio realizado a 172 mujeres con un nivel de instrucción superior completo, que laboran en la ciudad de Río de Janeiro en diversos tipos de organizaciones y en diferentes segmentos de mercado. Los resultados encontrados sugieren que

la percepción de desigualdad tiene un impacto negativo sobre las actitudes de las mujeres en relación con su empleo y las organizaciones que las emplean, de esta manera, los efectos sobre las actitudes de las mujeres con respecto a la percepción de desigualdad afecta significativamente su intención de dejar la empresa (Costa et al., 2010).

Por otra parte, es significativo hablar desde la perspectiva de género, la incidencia de los riesgos psicosociales, en cuanto a su percepción, afrontamiento o consecuencia. En primer lugar se encuentra la agresión laboral en relación con el género ya que la incidencia con respecto a los actos violentos se presenta con mayor frecuencia en profesiones feminizadas; en segundo lugar está el acoso sexual, el cual ha generado un importante riesgo laboral con graves consecuencias, afectando principalmente a las mujeres en contextos donde prima la población masculina (Palmero, 2009). Esto como una respuesta de los valores patriarcales en la sociedad y organización, lo cual genera que los varones ocupen figuras de poder en el trabajo, conllevando a situaciones de acoso sexual y generando un alto nivel de estrés dentro del contexto laboral, debido a que puede afectar tanto directa como indirectamente, situación denominada *Bystander Stress* (Schein, 1988). En tercer lugar, según una investigación realizada por Purvanova y Muros (2010), se encontró que con respecto al desgaste profesional, las mujeres presentan una mayor experiencia de agotamiento emocional, mientras que los hombres presentan en mayor medida despersonalización, adicionalmente el estudio evidenció que no se encuentran diferencias significativas en cuanto a género y ocupaciones.

De modo similar, dentro del *World Development Report* (World Bank, 2012), se indica que existen diferencias significativas y sistemáticas entre los trabajos de hombres y mujeres, ya sea en todos los sectores, industrias u ocupaciones de esta manera:

Las mujeres son más propensas que los hombres para trabajar en la agricultura (37% de todas las mujeres empleadas, frente al 33 % de todos los hombres empleados) y en servicios (47 % de todas las mujeres empleadas, frente al 40% de todos los hombres empleados). Lo opuesto es cierto para fabricación, las mujeres también están sobrerrepresentadas entre los trabajadores no remunerados y asalariados y en el sector informal. Las mujeres representan aproximadamente 40% de la fuerza de trabajo mundial total, pero 58% de todo el trabajo no remunerado, 44% del salario empleo y el 50 % del empleo informal (World Bank, 2012, p. 206)

Adicionalmente las explotaciones de tierras entre los hogares son encabezadas por mujeres en las zonas rurales, mientras que los hombres manejan la mayoría de los cultivos comerciales con ayuda de las mujeres, aunque a menudo son impagas; rara vez ocupan puestos de poder, por lo tanto, las mujeres se concentran en empleos de baja productividad y mal remunerados (World Bank, 2012).

Con base en lo anterior la investigación realizada por Cifre, Vera, Rodríguez y Pastor (2013) se ha determinado que los hombres y las mujeres no difieren en las características del trabajo deseado, pero los empleados masculinos obtuvieron una puntuación más alta que las mujeres en su percepción del trabajo real, en relación con aquellas funciones de trabajo más saludables; de manera que los hombres evidenciaron un mejor ajuste entre las características del trabajo "real y deseado" (es decir, ambiente de apoyo, competencia y enfoque financiero, influencia personal, carga de trabajo desafiante, principios éticos, progreso de la carrera) que las mujeres.

Contrario a lo mencionado anteriormente, en un estudio titulado *Gender Differences in Expatriate Job Performance*, con una muestra 193 expatriados de 36 países que trabajaban en

Turquía, los sujetos obtuvieron en promedio una calificación similar con respecto al desempeño, independientemente del género (Kepir y Ones, 2003).

En ese orden de ideas, los hombres y las mujeres no reaccionan al estrés ni gestionan de la misma manera, afirmando que el estrés se evidencia en un número mayor en las mujeres. Según el estudio, *El estrés en América* de la American Psychological Association (2010), esta relación difiere en su expresión física, por lo tanto las mujeres evocan más a menudo síntomas físicos asociados con el estrés, sin embargo poseen habilidades para comunicarse con los demás, con el fin de crear contactos y conexiones que contribuyen a sus estrategias de manejo del estrés, mientras que los hombres no lo expresan con la misma frecuencia; así mismo la investigación titulada *Les coûts du stress en Suisse* (Ramaciotti y Perriard, 2000) mostró que el estrés relacionado con el trabajo era una fuente de dolor y costo que influye en la economía nacional, aunque puede estar relacionado además con el tipo de organización, la sociedad y los modos de producción. Dentro de esta lógica, se encuentran relacionadas investigaciones que traen a colación el nivel de estrés y los roles organizacionales, de manera que, un estudio cuantitativo entre gerentes en el municipio de Lycksele, al norte de Suecia, buscó medir el impacto del estrés del rol organizativo, la muestra consistió en 49 de los 60 gerentes que participaron en el estudio. La principal conclusión del estudio es que el estrés del rol organizativo tiene un efecto negativo de impacto en la capacidad de los gerentes para equilibrar las responsabilidades administrativas y operativas, además, los hallazgos también implican que existen dos estresores en la organización que se encuentran enmarcados en la distancia entre roles y la sobrecarga de los mismos (Fredin y Nordin, 2015).

Del mismo modo el estudio de Duygulu, Hakan, Guripek y Barigan (2013) identificó un

importante conflicto intransigente mostrando correlación negativa con la autoaceptación profesional y la ambigüedad gerencial, lo que evidencia de esta manera cierta correlación negativa significativa con el crecimiento ocupacional de manera que influye en el bienestar organizacional de aquellos representantes de ventas que trabajan en las compañías farmacéuticas en Izmir a quienes se evaluó.

Ahora bien, en Colombia, se ha utilizado en diversas investigaciones la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial diseñados y validados por el Ministerio de Protección Social de Colombia, a través de la Pontificia Universidad Javeriana, estos estudios se han llevado a cabo en su mayoría en organizaciones prestadoras de servicios relacionados con la salud. Ejemplo de ello es la investigación realizada por Barrios, Moya y Suescún (2016), la cual tuvo la finalidad de:

Identificar los factores de riesgo psicosociales en el ámbito intra laboral, a los cuales están expuestos los trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental (IPS), sus niveles de estrés y las estrategias de afrontamiento que emplean para hacer frente a las situaciones generadoras de tensión (p. 20)

Con base en lo anterior los resultados sociodemográficos obtenidos de dicha aplicación evidencian que el 78,8% de la población fueron mujeres, en la identificación de los niveles de estrés el 44% reportan síntomas que reflejan un nivel de estrés alto o muy alto; además se observó que de los 4 dominios de factores psicosociales solo 3 de estos presentan correlación estadísticamente significativa con los resultados de estrés de los cuales el dominio de demandas de trabajo es el que tiene una mayor fuerza de asociación con estrés. En un nivel de asociación media alta, influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral es la que tiene una mayor fuerza de asociación con un coeficiente de 0,501, indicando que a mayores demandas de tiempo y

esfuerzo del trabajo que afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador, mayores son los niveles de estrés, con un nivel de asociación de moderado a alto (Barrios et al., 2016).

De manera similar en una investigación realizada en el Centro Cardiovascular de Caldas, se evidencia que, la muestra de mujeres es de 9, mientras que la de los hombres es 14, de modo que los resultados obtenidos en el aspecto intra laboral frente al dominio: control sobre el trabajo, en su dimensión claridad del rol, el 56% de jefes, profesionales y técnicos lo evidencian como factor de riesgo; y en la dimensión oportunidades de desarrollo y uso de habilidades, el 72% de auxiliares y operarios lo observan como factor de riesgo. En el dominio demandas del trabajo, en su dimensión exigencias de responsabilidad del cargo, el 56% de los jefes, profesionales y técnicos lo denotan como factor de riesgo. En el dominio liderazgo y relaciones sociales, en su dimensión, características del liderazgo, el 56% de los jefes, profesionales y técnicos lo encuentran como factor de riesgo; y en la dimensión, características del liderazgo, el 57% de los auxiliares y operarios lo califican como factor de riesgo. Por último, en el dominio recompensas, en su dimensión reconocimiento y compensación, el 56% de los auxiliares y operarios lo perciben como factor de riesgo. En lo referente a los resultados del componente extra laboral, se puede observar que en el factor tiempo fuera del trabajo, el 38% de los jefes, profesionales y técnicos lo evidencian como riesgo; mientras que, respecto del mismo factor, el 43% de los auxiliares y operarios lo observan como riesgo. Los resultados que atañen a los niveles de estrés indican que para el grupo de jefes, profesionales y técnicos el 25% refieren niveles altos, severos y perjudiciales de estrés, mientras que para el grupo de auxiliares y operarios, el 57% refieren niveles altos, severos y perjudiciales de estrés (Patiño y Alvaran, 2016).

Dentro del marco del sector de servicios se encuentra una investigación la cual evalúa la respuesta de estrés laboral en 149 colaboradores pertenecientes a las tres sedes de una empresa de mensajería del oriente colombiano, teniendo como resultado un nivel moderado de estrés laboral con presencia de síntomas fisiológicos, principalmente asociados con problemas gastrointestinales, de manera que no se hallaron diferencias en función del género, ni del estado civil. En relación con las variables organizacionales, se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el número de horas laboradas por semana y nivel de estrés, a diferencia de las variables nivel jerárquico y sede de trabajo, en las que no se halló correlación (Ángulo, Bayona y Durán, 2014).

Sumado a lo anterior dentro del sector terciario, se han llevado a cabo varias investigaciones en lo que respecta al área de la salud, por ejemplo, Uribe y Martínez (2013) consideraron pertinente identificar los factores de riesgo intra laboral en trabajadores de instituciones de salud de nivel III de atención, mediante el cual determinaron que, estos profesionales se encuentran expuestos a diversos factores intra laborales que afectan su calidad de vida en relación con la gestión que se ejecute dentro de la institución y la prestación de sus servicios; de esta manera contemplan necesario implementar intervenciones preventivas haciendo énfasis en las condiciones de la jornada laboral; así mismo se considera que las condiciones psicosociales en el trabajo pueden influir negativamente en la salud de las personas, de esta manera, Silva, Gutiérrez, Pando y Tuesca (2014), afirman que existen bajas condiciones de calidad en relación con la infraestructura en el lugar de trabajo de los hospitales de Florencia, además de esto los trabajadores hospitalarios poseen una alta exigencia laboral, baja interacción social y baja remuneración. Por otra parte, en un estudio realizado en Medellín, Colombia, se encontró que los auxiliares de enfermería poseen altos niveles de estrés laboral debido a sus

extensos horarios compuestos por trece horas, en donde no tienen ningún espacio de descanso, sumado a esto poseen actividades y tareas que no son propias de su cargo (Giraldo, López, Arango, Góez y Silva, 2013).

Ahora bien, en relación con la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de la Protección Social, en la investigación titulada *Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES*, sus autores Múnera, Sáenz y Cardona (2011), en búsqueda de establecer el perfil de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad CES durante el segundo semestre del año 2011 de acuerdo con su nivel de riesgo psicosocial intra laboral, hicieron uso del cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial intra laboral empleando las pruebas Chi cuadrado de Pearson, correlación de Spearman y correlación de Cramer, concluyendo que estos trabajadores perciben estabilidad y seguridad en sus ocupaciones, aunque el dominio relacionado con las demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo que amerita intervención por parte de la administración, similar a lo expuesto por Ochoa y Blanch (2016), quienes evidencian malestar en cuanto a incomodidad, frustración y agotamiento, sin embargo, en cuanto a su bienestar incluso en instituciones particulares se encuentran niveles de riesgo alto en los riesgos psicosociales intra laborales, concretamente en las dimensiones demandas del trabajo, liderazgo y relaciones sociales.

En este mismo orden de ideas García y Muñoz (2013) establecen las consecuencias frente a la salud, tal y como lo demuestra su investigación la cual refiere aquella *correlación entre los factores de riesgo intralaboral y los niveles séricos de cortisol en docentes universitarios*, que reflejó, que si bien, el 51.8% de los docentes analizados presentó riesgo psicosocial alto o muy alto asociado con la actividad desarrollada, un 31% no mostró riesgo y un 17.2% presentó riesgo

bajo, por lo tanto no se encontró relación entre los niveles de riesgo intra laboral y los niveles séricos de cortisol de los participantes; por último, en relación a los docentes, García y Muñoz (2013), mencionan que la principal condición de riesgo en los profesores de las instituciones educativas distritales se encuentra directamente relacionada con los factores intra laborales, entre los cuales el ruido de los estudiantes es el que genera mayor estrés laboral en los docentes, considerándose a su vez como el principal motivo de consulta.

Ahora bien, conforme a lo mencionado por López, Sierra, Puerto y Ángeles (2017), afirman que durante los últimos años se ha demostrado que existe una constante exposición a los riesgos psicosociales, los cuales a su vez se asocian directamente a factores tales como ausentismo, mortalidad y accidentalidad afectando de esta manera la salud y el bienestar de los empleados en Colombia. Por tanto, su investigación se enfocó en el reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial que se vinculan con el estrés en una empresa de transporte en Bogotá. Para ello hicieron uso de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y de esta manera lograron demostrar que las personas que respondieron el formato A de la prueba presentaron riesgo alto en las dimensiones capacitación, claridad del rol, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, mientras que los datos arrojados por las personas que contestaron la forma B de la prueba, no evidenciaron correlación alta en ninguna dimensión respecto al puntaje de estrés. Así mismo, la correlación se realizó con los datos obtenidos en las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial extra laboral y se observó que tanto los jefes, como los profesionales, auxiliares y operativos, no presentaron riesgo alto relacionados con el puntaje de estrés, según López et al., (2017).

De igual forma según Beleño y Ucros (2014), al emplear la Batería de Instrumentos para

la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, encontraron que en una muestra de trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa, destacan aquellos riesgos en niveles medios, altos y muy altos los cuales son, en el constructo Intra laboral: dominio control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en las dimensiones: consistencia de rol, demandas de la jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, capacitación, participación y manejo del cambio, claridad del rol, características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño; en ese orden de ideas, con respecto al constructo extra laboral las dimensiones que presentan niveles altos de riesgo son, características de la vivienda y su entorno, desplazamiento vivienda trabajo y tiempo fuera del trabajo; por lo tanto estos autores sugieren realizar intervenciones inmediatas que permitan favorecer el bienestar de los empleados administrativos.

Muy acorde con las anteriores investigaciones, Gómez (2011) indica que los agentes de riesgo psicosocial son los principales causantes del deterioro de la salud de los trabajadores durante el desempeño de su labor. Por tanto en su investigación titulada como *Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas-administrativas de la Universidad Industrial de Santander*, hicieron uso de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, lo cual les facilitó hallar que los factores con mayor fuente de riesgo (riesgo alto) para los directivos, son los asociados a las relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, control sobre el trabajo, demandas ambientales y esfuerzo físico. En cuanto a las personas que respondieron la forma B de la prueba, evidenciaron más afectación en los factores asociados a las demandas de trabajo, tales como demandas ambientales y demandas emocionales, liderazgo y retroalimentación de desempeño. Finalmente, en relación con los agentes extra laborales, pudieron determinar que posiblemente las dimensiones con más

riesgo para todos los empleados de la institución son los asociados a la comunicación, relaciones interpersonales, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y las características de la vida y su entorno (Gómez, 2011).

Por otra parte, se han evidenciado investigaciones enfocadas en la medición de riesgos psicosociales en el sector secundario, tales como las desarrolladas en una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá, la cual deduce que la cultura organizacional y formación técnica o superior infieren mayor riesgo para provocar desgaste psíquico cognitivo-emocional. Además del nivel conductual el rol y las relaciones interpersonales en el trabajo, el trabajador con formación técnica o superior y percepción nociva de cultura de empresa tiene una probabilidad del 70,70% de desgaste psíquico cognitivo-emocional. Una mala percepción de rol y de las relaciones interpersonales tiene una probabilidad del 35,10% de desgaste psíquico conductual (Soler, 2016). Del mismo modo, de acuerdo con los hallazgos de la investigación llevada a cabo, se pudo evidenciar que el 52% de la población que participó del análisis percibe este dominio como un factor protector; mientras el 34% lo percibe como factor de riesgo; conjuntamente y de acuerdo con los hallazgos en el promedio general de las dimensiones extra laborales se evidenció que el 55% de los colaboradores lo valoran como un factor protector; así mismo los hallazgos para el total de los factores intra laborales para el grupo de auxiliares y operarios arrojó que el 42% de los colaboradores perciben estos dominios como un factor de riesgo, por lo demás, en cuanto a las dimensiones extra laborales evaluadas en los auxiliares y operarios se encontró que el 47% de los empleados lo perciben como un factor protector, lo cual es semejante a los hallazgos del personal evaluado en la calidad de jefes, profesionales y técnicos y que a su vez confirma la relación existente con el dominio de las demandas del trabajo tanto en la forma A como en la

forma B (Castaño y Parea, 2016).

Adicionalmente como lo mencionan Arenas y Andrade (2013), en su investigación realizada en una organización del sector secundario, se empleó un cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad, aplicada a la totalidad del personal, es decir 43 sujetos (72% mujeres y 28 % hombres); concluyendo con la necesidad frente a la participación de diferentes instancias académicas, profesionales y legales que atiendan la salud laboral de las pequeñas industrias, pues sus trabajadores parecen estar expuestos a diferentes tipos de riesgo psicosocial y carecen de medidas de prevención en torno al estrés laboral, por lo tanto resulta trascendente la evaluación, intervención y seguimiento frente a los riesgos psicosociales. Sumado a esto, Arenas y Andrade (2013) aseguran que los riesgos extra laborales detectados en una industria alimenticia en la población masculina, se encuentra relacionada con la falta de realización de actividades deportivas y actividades sociales, además de la realización de trabajo por fuera de la jornada laboral.

Con base en lo anterior se evidencia el vacío investigativo frente a las diferentes relaciones entre las variables: factores psicosociales intra laborales, extra laborales, estrés, género, sector socioeconómico, entre otras, todavía no abordadas.

Diseño Metodológico

Diseño

En la presente investigación debido a que no se manipulan variables del estudio, y los datos están determinados y distribuidos naturalmente en la población, se realizan inferencias acerca de las relaciones, sin intervención directa, a partir del comportamiento de las variables (Sousa, Driessnack y Costa, 2007), de manera que el tipo de estudio es descriptivo correlacional,

por lo tanto, en el marco descriptivo se ciñe a la medición precisa de las variables que son objeto de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), para así determinar los niveles de riesgo altos, junto con las características de las variables. Por otra parte, se pretende conocer el grado de relación entre las variables riesgos psicosociales intra laborales (Forma A y Forma B), extra laborales, estrés, género y sector socioeconómico. De igual forma se utiliza el enfoque empírico analítico, de manera que se parte de la reflexión analítica para la construcción del conocimiento a través de la experiencia (Inche et al., 2003), de este modo se establecen los valores determinados de puntuaciones de riesgo intra laboral, extra laboral, aspectos sociodemográficos, y factores relacionados con el estrés de cada trabajador, determinados por la experiencia de cada empleado, discriminado por sector económico secundario y terciario de la empresa.

Participantes

En relación con la población, inicialmente se estableció realizar la investigación en 18 empresas, es decir a 953 personas entre los cuales participaron 413 hombres y 440 mujeres de los diferentes sectores económicos en Colombia, todos mayores de edad. Sin embargo, la población censal total corresponde a 15 empresas, es decir 886 personas, de los cuales 420 son mujeres y 466 son hombres, ya que se consideró pertinente descartar tres empresas (dos del sector primario y una del sector cuaternario), debido que al ser minoría no existen parámetros de comparación, razón por la cual no se considera oportuna su participación. De esta manera se contó con la participación de 536 trabajadores del sector secundario, compuesto por 294 hombres y 242 mujeres; y el sector económico terciario que se encuentra conformado por 350 trabajadores, de los cuales 178 son mujeres y 172 son hombres.

Sumado a lo anterior, como parte de los criterios de inclusión, se verificó que la profesional Juanita Charria contara con cada uno de los consentimientos informados firmados

por cada sujeto de estudio, junto con los cuestionarios debidamente diligenciados.

Instrumento

Para la recolección de información, los resultados fueron obtenidos de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Anexo 1), compuesta por ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador), un cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma A), para jefes, profesionales, o técnicos. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral (forma B) para auxiliares y operarios. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra laboral y cuestionario para la evaluación del estrés (Ministerio de Protección Social, 2010).

Siguiendo con lo anterior, es importante mencionar que en las condiciones intra laborales, se encuentran cuatro dominios generales, en primer lugar, *Demandas de Trabajo*, las cuales abarcan ocho dimensiones; en segundo lugar está *Control*, este cuenta con cinco dimensiones, en tercer lugar *Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo*, compuesto por cuatro dimensiones y finalmente *Recompensa* con tres dimensiones.

Respecto a las condiciones extra laborales, se encuentran siete dimensiones, cada una de ellas con un indicador de riesgo y en relación a las condiciones individuales este hace referencia a una serie de características propias de cada trabajador, abarcando los aspectos socio-demográficos e información ocupacional reflejados en nueve variables específicas.

En lo que refiere al cuestionario de estrés, se evalúan síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

Con base en lo anterior el instrumento mencionado presenta los datos de las variables, necesarios para establecer las relaciones y dar cumplimiento a los objetivos.

Validez y Confiabilidad

Teniendo en cuenta que la Resolución 2646 de 2008, resalta la importancia de usar instrumentos validados en Colombia, la presente investigación destaca en el uso de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, ya que posee los estándares necesarios de validez y confiabilidad, en los cuales se distingue:

El diseño de los instrumentos de la batería se desarrolló mediante la identificación y definición de las variables en evaluación. Para estos fines se tuvo en cuenta la literatura consultada, las herramientas de evaluación de factores psicosociales diseñadas y validadas en Colombia y en otros países y la legislación nacional vigente sobre factores psicosociales (Resolución 2646 de 2008). Teniendo en cuenta lo anterior, los instrumentos se sometieron al proceso de validación de contenido por el método de jueces y de construcción mediante entrevistas cognitivas. Estos procedimientos permitieron ajustar los instrumentos a una prueba piloto. Posterior a esto se realizaron las mejoras necesarias en los instrumentos y se procedió con el estudio de validación y normalización de los cuestionarios en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia (universo de 6.796.459 trabajadores en octubre de 2009). El tamaño mínimo requerido de muestra fue de 1717 trabajadores ($P=0,50$, confiabilidad de 95%, una tasa de respuesta de 75%² y un ajuste de 3 de la muestra por el efecto del diseño de encuestas tipo cluster); sin embargo, la muestra final se amplió a 2360 trabajadores seleccionados aleatoriamente, de los cuales 1576 respondieron la Forma A y 784 la Forma B del

cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral. Se aplicó también el cuestionario de factores psicosociales extra laborales a 2360 empleados (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 18).

Variables

A continuación se definen operacional y conceptualmente las variables que se utilizaron para analizar las posibles relaciones.

Tabla 1.

Variables Factores de Riesgo Psicosocial, Estrés, Género y Sector Socioeconómico.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DOMINIO	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICIÓN
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRA LABORAL	Hace alusión a las características propias del trabajo y de la institución que inciden directamente en la salud y bienestar de los empleados (Ministerio de la Protección Social, 2010).	Demandas de trabajo	<i>Demandas cuantitativas</i> <i>Demandas de carga mental</i> <i>Demandas emocionales</i> Exigencias de responsabilidad del cargo .NO APLICA PARA LA FORMA B <i>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i> <i>Demandas de jornada de trabajo</i> Consistencia del rol NO APLICA PARA LA FORMA B <i>Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral</i>	Forma A: Corresponde a los cargos asociados a jefes, profesionales o técnicos. Según lo determinado en los baremos de la Batería de Riesgo Psicosocial. A mayor puntaje, mayor es el nivel de riesgo.	MEDICIÓN NOMINAL: Forma A: 1 Forma B:2 Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción. Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con
		Control	Control y autonomía sobre el trabajo		

			<i>Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas</i> <i>Participación y manejo del cambio</i> <i>Claridad del rol</i> <i>Capacitación</i>	Forma B: Alude a los cargos relacionados a auxiliares y operarios. Según lo determinado en los baremos de la Bateria de Riesgo Psicosocial. A mayor puntaje, mayor es el nivel de riesgo.	respuestas de estrés alto Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés.
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		<i>Características del liderazgo</i> <i>Relaciones sociales en el trabajo.</i> <i>Retroalimentación del desempeño</i> Relaciones con los colaboradores. NO APLICA PARA LA FORMA B.		
	Recompensa		<i>Reconocimiento y compensación</i> <i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>		
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRA LABORAL	Considera las condiciones externas al medio laboral, relacionadas con el entorno familiar, social, económico y de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (Ministerio de la Protección Social, 2010).	X	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales. Situación económica del grupo familiar. Características de la vivienda y su entorno Influencia del entorno extra laboral en el trabajo Desplazamiento	(1) Calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y obtención del informe individual para cada trabajador.	

ESTRÉS	Evalúa síntomas que generan reacción de estrés en determinadas situaciones (Ministerio de la Protección Social, 2010).	Categorías: Síntomas Fisiológicos, Síntomas de comportamiento social, Síntomas Intelectuales y Laborales, Síntomas Psicoemocionales	X	Los resultados se interpretan en el sentido de que a mayor puntaje obtenido, mayor es el nivel de síntomas de estrés.
GÉNERO	Se define como condición inherentemente biológica del ser humano. Está asociado a aquellos atributos físicos tales como cromosomas, hormonas, expresión de genes, niveles y función hormonal, anatomía interna y externa (Canadian Institutes of Health Research, 2016)	X	X	*MUJER: género gramatical; propio de la mujer. Medido a través de cuestionario sociodemográfico * HOMBRE: género gramatical; propio del hombre. Medido a través de cuestionario sociodemográfico.
SECTOR SOCIOECONÓMICO	SECTOR SECUNDARIO: Se caracteriza por la producción de bienes, o la transformación de los mismos, a partir de materias primas (Reina, Zuluaga y Rozo, 2010) SECTOR TERCIARIO: Reina Zuluaga y Rozo (2010) indican que este sector "(...) comprende todas aquellas actividades en las que el resultado del proceso de producción no es un bien tangible sino un servicio intangible (...)" (p. 16)	X	X	Categoría del sector socioeconómico en el cual se ubica la empresa según la actividad o servicio que presta MEDICIÓN NOMINAL: SECTOR SOCIOECONÓMICO SECUNDARIO= 2 MEDICIÓN NOMINAL: SECTOR SOCIOECONÓMICO TERCIARIO= 3

Elaboración propia Nota: Definición conceptual y operacional de las variables riesgos psicosociales, estrés, género y sector económico

Hipótesis

A continuación, se exponen las posibles hipótesis de la presente investigación.

H₀: No existe relación entre las variables.

H₁: Existe relación entre las variables.

Procedimiento

El proceso de esta investigación se compone de cuatro fases, inicialmente se identificó el vacío investigativo frente a la relación entre niveles altos de riesgo psicosocial (intra laboral, extra laboral y estrés), género y sector socioeconómico, de manera que se planteó el problema de investigación, para así dar lugar a la búsqueda de referentes teóricos e investigaciones en relación con los riesgos psicosociales y las relaciones encontradas con las demás variables.

En segundo lugar el método de muestreo es de tipo censal, teniendo en cuenta que la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales aplicó a todos los trabajadores de nomina de cada una de las organizaciones. Por consiguiente, el tipo de muestreo es intencional, asumiendo la inclusión en la muestra de grupos típicos a través de los siguientes criterios de inclusión: consentimientos informados diligenciados, cuestionarios de riesgos psicosociales debidamente respondidos y que hayan sido aplicados por la psicóloga Juanita Charria Isaacs, y a su vez se encuentren ubicados en empresas de sector económico secundario o terciario, del departamento de Cundinamarca.

En tercer lugar se desarrolló el análisis de los datos recolectados, mediante la digitación de datos en el programa estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), particularmente, el número de identificación del trabajador, género, número de empresa, sector socioeconómico de la empresa, tipo de empleado, puntaje transformado de cada cuestionario y nivel de riesgo; de esta manera se establecieron diversas relaciones entre las diferentes variables, mediante la prueba no paramétrica Chi-cuadrado, dado que el objetivo principal de la prueba ya mencionada, es determinar si las variables se encuentran o no relacionadas, realizando la respectiva comparación entre las frecuencias observadas y las frecuencias esperadas, para ello

era necesario que los datos a estudiar sean medibles en una escala nominal; así mismo se pre establecieron dos tipos de hipótesis: la nula H_0 (cuando el significativo asintótico es mayor a 0,05 se acepta y da cuenta que no existe relación entre variables) y la alternativa H_1 (cuando el significativo asintótico es menor a 0.05 se rechaza y da cuenta que existe un grado de relación entre ellas) (Tinoco, 2008). Finalmente se presentan los resultados arrojados por el programa SPSS, dando lugar a los diferentes niveles de relación entre los aspectos intra laborales, extra laborales, estrés, género, sector socio económico y tipo de empleado, de manera que permita la comparación entre la revisión teorica y los resultados, determinando similitudes y diferencias entre los mismos, dando cumplimiento a los objetivos establecidos, y de esta forma aportar conocimiento a la línea de investigación de psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo.

Resultados

Los resultados que se presentan a continuación buscan dar cumplimiento a los objetivos planteados en este estudio, donde se busca comparar la evaluación de factores de riesgos psicosociales, estrés y género en trabajadores de 15 empresas de los sectores económicos secundario y terciario, de Cundinamarca. Para ello, fue necesario realizar dicha comparación mediante una frecuencia absoluta, una frecuencia relativa y una prueba no paramétrica, llamada Chi cuadrado, con el fin de corroborar los resultados obtenidos y dar respuesta a la pregunta de investigación.

En ese orden de ideas, es importante tener en cuenta la Tabla 2, en la cual se define cada nivel de riesgo para una interpretación veraz de los resultados que se presentan a continuación.

Tabla 2.*Interpretación Genérica de los Niveles de Riesgo*

Interpretación Genérica de los Niveles de Riesgo	
Sin riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Riesgo medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Nota: Fuente: Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>.

Tabla 3.*Nivel de riesgo intra laboral para administrativos por género.*

Nivel de Riesgo Intra laboral para Administrativos por Género							
Etiquetas de fila	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general	Porcentaje
Hombre	32	18	12	11	9	82	58%
Mujer	19	18	4	12	7	60	42%
Total general	51	36	16	23	16	142	100%

Nota: Frecuencia de los resultados obtenidos por administrativos hombres y mujeres, respecto al nivel de riesgo intra laboral.

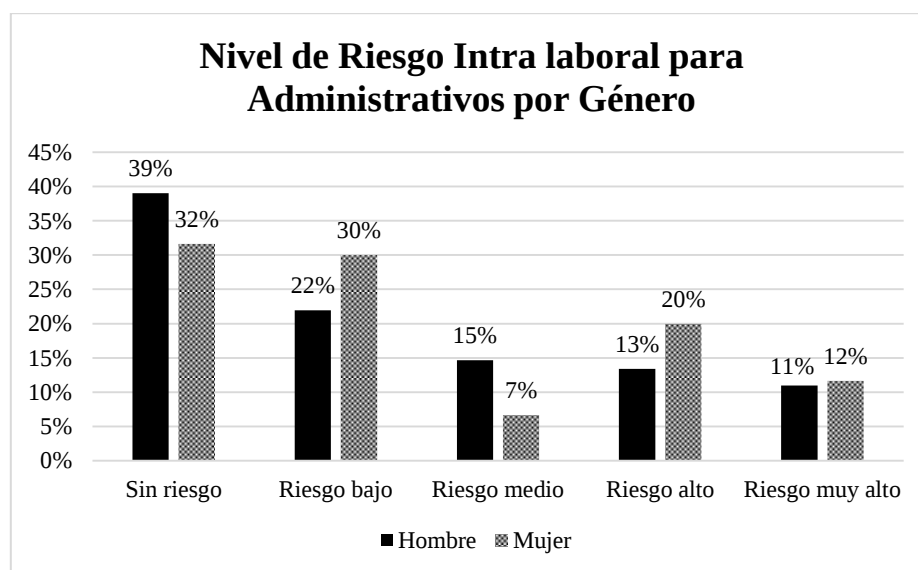


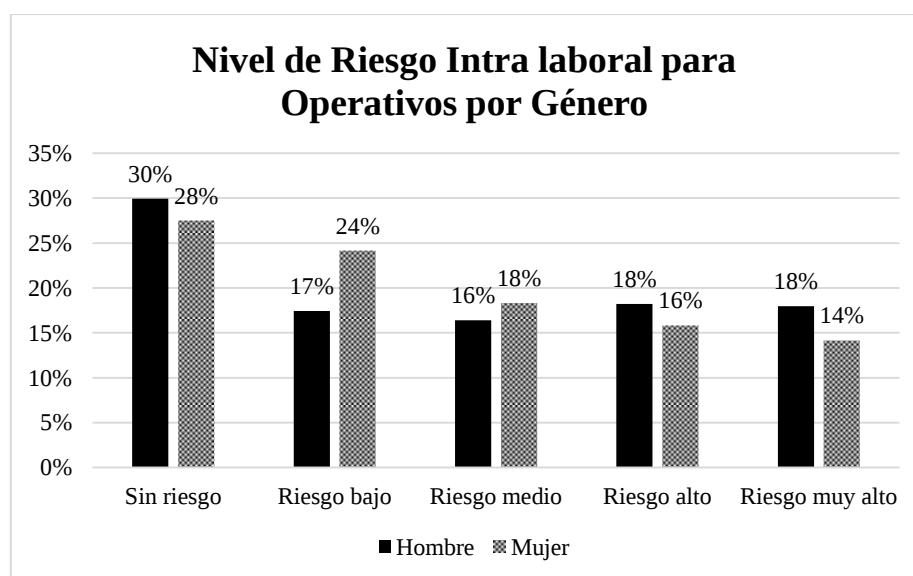
Figura 1. Porcentaje del nivel de riesgo intra laboral para administrativos por género.

De acuerdo con los datos obtenidos en la Tabla 3, se evidencia que del 100% (142 personas) de la población administrativa de la presente investigación, el 58 % son hombres, es decir 82 personas y el 42 % son mujeres, lo cual equivale a 60 funcionarias, por consiguiente existe un 16% más de hombres que mujeres. Por otra parte, los resultados arrojados por la Tabla 3 y la Figura 1, reflejan que del 100% de los hombres el 39% (32 sujetos) manifiestan estar en el nivel sin riesgo con respecto a los factores intra laborales, mientras que del 100% de las mujeres, el 32% (19 personas) indicó estar en dicho nivel; haciendo alusión al nivel de riesgo medio, se observa que hay más hombres con un 15% (12 individuos), en comparación con las mujeres, puesto que el 7% (4 empleadas) de la población femenina se ubican en dicho riesgo. Además de lo anterior, se contempla que las mujeres presentan mayores frecuencias y porcentajes en los niveles de riesgo: bajo con un 30% (18 trabajadoras), riesgo alto 20% (12 personas) y riesgo muy alto 12% (7 mujeres), a diferencia de los hombres, quienes presentan niveles de riesgo: bajo 22% (18 empleados), riesgo alto 13% (11 sujetos) y riesgo muy alto 11% (9 funcionarios).

Tabla 3.2.*Nivel de riesgo intra laboral para operativos por género.*

Nivel de Riesgo Intra laboral para Operativos por Género							
Etiquetas de fila	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general	Porcentaje
Hombre	115	67	63	70	69	384	52%
Mujer	99	87	66	57	51	360	48%
Total general	214	154	129	127	120	744	100%

Nota: Frecuencia de los resultados obtenidos por operativos hombres y mujeres, respecto al nivel de riesgo intra laboral.

**Figura 2.** Porcentaje del nivel de riesgo intra laboral para operativos por género.

Teniendo en cuenta los resultados arrojados en la Tabla 3.2, se logró determinar que del 100% de la población de operarios (744 empleados), el 52 % son hombres (384 funcionarios) y el 48% son mujeres (360 trabajadoras), de manera que no existe una diferencia significativa entre el volumen de hombres y mujeres en los cargos operativos, dado que el porcentaje de esta diferencia corresponde a un 4%. Además de lo anterior, por medio de la Tabla 3.2 y la Figura 2, se observa que del 100% de la población masculina, se observa mayor frecuencia y porcentaje en

los niveles sin riesgo 30% (115 sujetos), riesgo alto 18% (70 personas) y riesgo muy alto 18% (69 individuos), en comparación con las mujeres, puesto que del 100% de la población femenina, el 28% (99 funcionarias) manifiesta estar en el nivel sin riesgo, 16 % (57 empleadas) en riesgo alto y el 14% (51 personas) en riesgo muy alto. De igual forma, se evidencia que las mujeres presentan mayor frecuencia y porcentaje en los niveles riesgo bajo con un 24%, es decir 87 participantes y riesgo medio con un 18%, lo cual hace referencia a 66 sujetos, mientras que el 17% de los hombres (67 personas) indicaron presentar un nivel de riesgo bajo y el 16% (63 funcionarios) manifestó presentar un riesgo intra laboral medio.

Tabla 3.3.

Nivel de riesgo intra laboral por género prueba Chi-cuadrado.

	Prueba Chi-cuadrado		
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,983 ^a	4	<u>,137</u>
Razón de verosimilitud	6,985	4	,137
Asociación lineal por lineal	,472	1	,492

a. 0 casillas (,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 64,47.

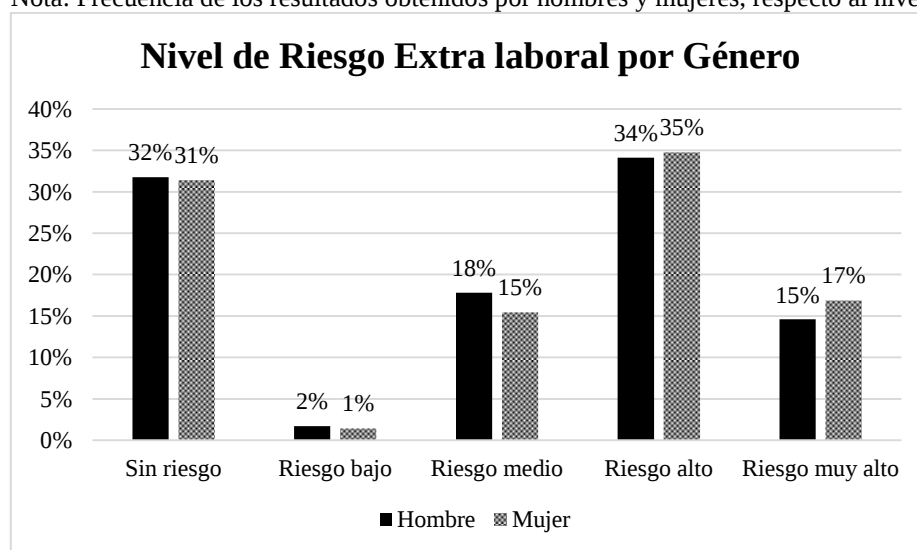
Nota: Nivel de riesgo intra laboral por género, haciendo uso de la prueba Chi-cuadrado.

En la Tabla 3.3, se observa que los valores de la posible relación entre el nivel de riesgo intra laboral tanto en administrativos como en operativos son mayores a **0.05**, razón por la cual no influye el género ya que no difiere de forma significativa, por lo tanto se acepta la hipótesis nula (H_0) en vista de que no existe una relación entre variables.

Tabla 4.*Nivel de riesgo extra laboral por género.*

Nivel de Riesgo Extra Laboral por Género							
Etiquetas de fila	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general	Porcentaje
Hombre	148	8	83	159	68	466	53%
Mujer	132	6	65	146	71	420	47%
Total general	280	14	148	305	139	886	100%

Nota: Frecuencia de los resultados obtenidos por hombres y mujeres, respecto al nivel de riesgo extra laboral.

**Figura 3.** Porcentaje del nivel de riesgo extra laboral por género.

De acuerdo con la Tabla 4, se observa que a nivel general el 53% de la población son hombres (466 sujetos) y el 47% son mujeres (420 individuos). Además de esto, se evidencia mayor frecuencia y porcentaje respecto al número de población masculina en los niveles de sin riesgo con un 32% (148 personas), riesgo bajo 2% (8 funcionarios), riesgo medio 18% (83 hombres), mientras que 31% de las mujeres (132 empleadas) se ubican en el nivel sin riesgo, 1% (6 trabajadoras) riesgo bajo y 15% (65 sujetos) riesgo medio, respecto a los factores extra laborales. Así mismo, los valores indican que las mujeres presentaron mayor frecuencia y

porcentajes en los niveles de riesgo alto con un porcentaje de 35% (146 personas), y 17% (71 funcionarias) en riesgo muy alto, en comparación con los hombres con el 34% (159 empleados) en riesgo alto y 15% (68 sujetos) en riesgo muy alto.

Tabla 5.

Nivel de riesgo extra laboral por género prueba Chi-cuadrado.

Prueba Chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,624 ^a	4	,804
Razón de verosimilitud	1,626	4	,804
Asociación lineal por lineal	,379	1	,538
N de casos válidos	886		
0 casillas (,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,64			

Nota: Nivel de riesgo extra laboral por género, haciendo uso de la prueba de Chi-cuadrado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la Tabla 5, el significativo asintótico equivale a **,804** es decir que es mayor a 0.05, por tanto, se acepta la H_0 , donde se refleja que no hay una relación entre las variables género y el nivel de riesgo extra laboral

Tabla 6.

Nivel de estrés por género.

Nivel de Estrés por Género							
Etiquetas de fila	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general	Porcentaje
Hombre	120	103	101	77	65	466	53%
Mujer	58	81	71	87	123	420	47%
Total general	178	184	172	164	188	886	100%

Nota: Frecuencia de los resultados por género, respecto al nivel de estrés.

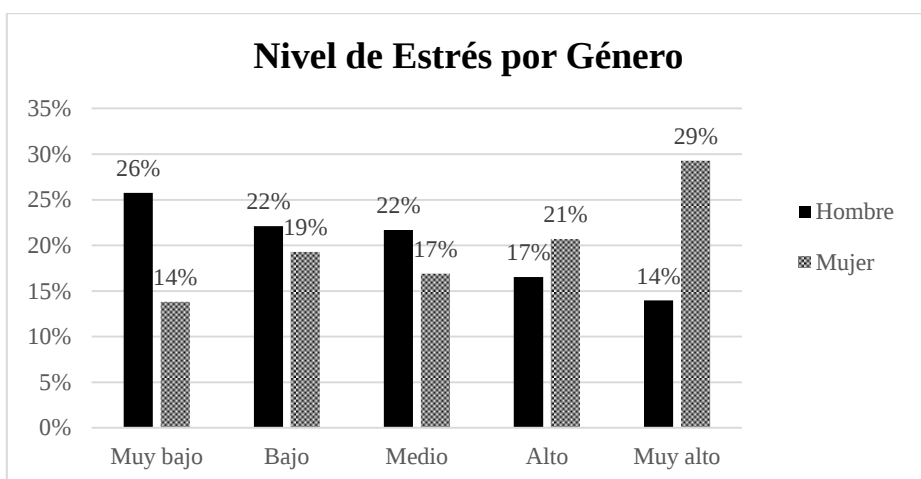


Figura 4. Porcentaje del nivel de estrés por género.

Con base en los datos obtenidos en la Tabla 6 y la Figura 4, se logró evidenciar que la población masculina presenta mayor volumen de frecuencia y porcentaje en los niveles de estrés muy bajo con un 26% (120 personas), bajo 22% (103 empleados) y medio 22% (101 sujetos), mientras que los datos de las mujeres indicaron menor población en el nivel muy bajo con un porcentaje de 14% (58 funcionarias), bajo 19% (81 participantes) y medio 17% (71 trabajadoras). Por otra parte, se observa que existe mayor número de mujeres en el nivel alto con un porcentaje de 21% (87 personas) y muy alto con el 29% (123 empleadas), a diferencia de los hombres con un porcentaje de 17% (77 sujetos) en el nivel alto y 14% (65 individuos) en el nivel muy alto.

Tabla 7.

Nivel de estrés por género prueba Chi-cuadrado.

Prueba Chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	45,697 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	46,361	4	,000
Asociación lineal por lineal	40,894	1	,000
N de casos válidos	886		
1. 0 casillas (,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo operado es 77,74.			

Nota: Nivel de estrés por género, haciendo uso de la prueba de Chi-cuadrado.

Con base en lo anterior, los resultados arrojados en la Tabla 7, reflejan que existe una relación entre variables género y estrés, debido a que el significado asintótico equivale a ,000 siendo este menor a 0.05, por consiguiente, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Tabla 8.

Nivel de riesgo intra laboral para administrativos por sector económico.

Nivel De Riesgo Intra Laboral para Administrativos por Sector Económico							
Etiquetas de fila	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general	Porcentaje
Secundario	38	22	7	8	2	77	54%
Terciario	13	14	9	15	14	65	46%
Total general	51	36	16	23	16	142	100%

Nota: Frecuencia de los resultados por sector económico, para administrativos respecto al nivel de riesgo intra laboral.

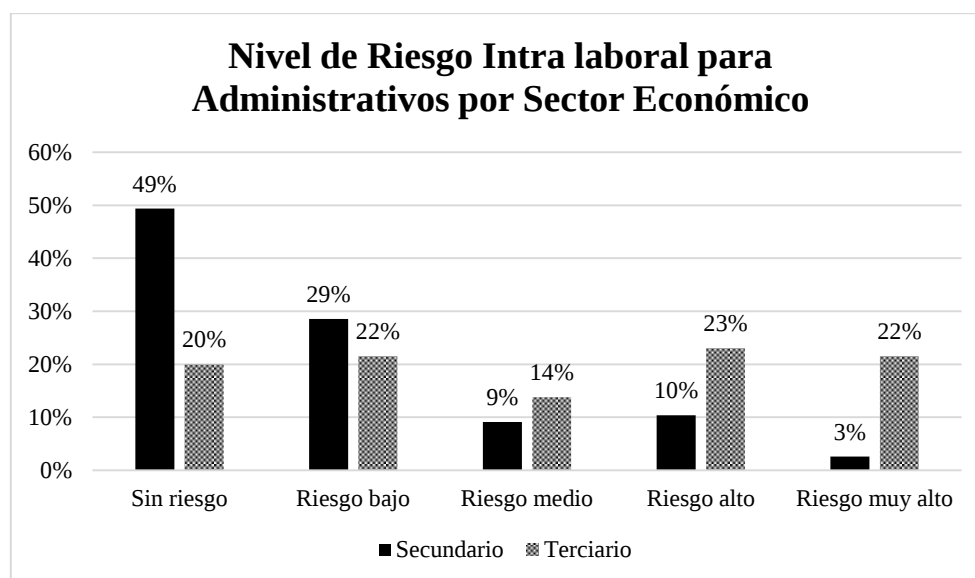


Figura 5. Porcentaje del nivel de riesgo intra laboral para administrativos por sector económico.

De acuerdo con la Tabla 8, se observa que del 100% de la población administrativa de la presente investigación, es decir 142 empleados, el 54% (77 funcionarios) labora en el sector secundario y el 46% (65 personas) en el sector terciario. Ahora bien, de acuerdo con la Tabla 8 y Figura 5 se evidencia que el sector secundario presenta mayor volumen de trabajadores que manifiestan encontrarse en el nivel sin riesgo con un 49% (38 sujetos) y riesgo bajo con un 29% (22 trabajadores) en relación a los factores intra laborales, mientras que el 20% (13 individuos) de los empleados del sector terciario refirieron estar en el nivel sin riesgo y el 22% (14 empleados) en riesgo bajo. Así mismo, se observa que el sector terciario presenta mayor frecuencia y porcentaje con respecto al número de población en los niveles riesgo medio 14% (9 trabajadores), riesgo alto 23% (15 personas) y riesgo muy alto con un 22% (14 participantes); en cuanto a los trabajadores administrativos del sector secundario, indican que el 9% (7 sujetos) se encuentran en riesgo medio, el 10% (8 empleados) en riesgo alto y el 3% (2 individuos) en

riesgo muy alto.

Tabla 9.

Nivel de riesgo intra laboral para operativos por sector económico

Nivel De Riesgo Intra laboral para Operativos por Sector Económico							
Etiquetas de fila	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general	Porcentaje
Secundario	165	110	74	60	50	459	62%
Terciario	49	44	55	67	70	285	38%
Total general	214	154	129	127	120	744	100%

Nota: Frecuencia de los resultados por sector económico, para operativos respecto al nivel de riesgo intra laboral.

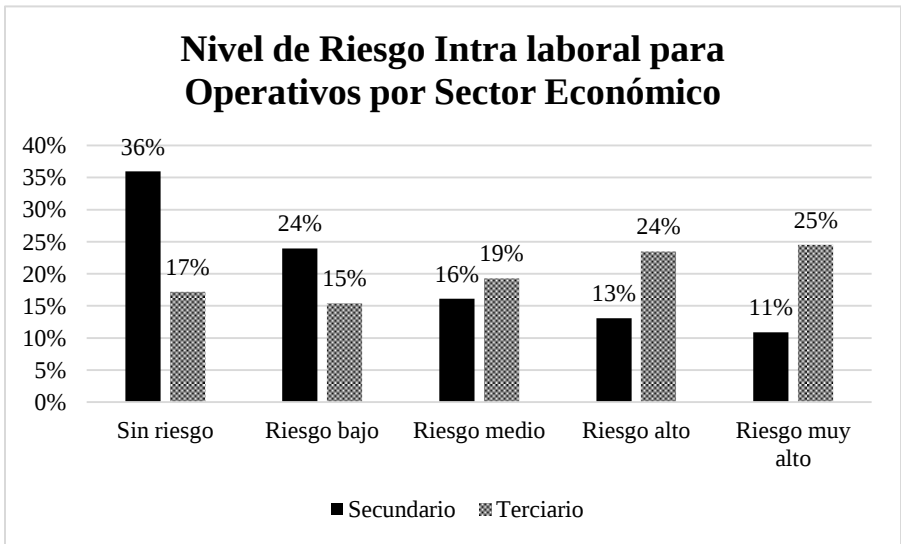


Figura 6. Porcentaje del nivel de riesgo intra laboral para operativos por sector económico.

Con respecto a los resultados obtenidos en la Tabla 9, se observó que el 62% (459 funcionarios) de la población operativa, labora en el sector secundario y 38% (285 empleados) en el sector terciario. Así mismo, se muestra que al igual que la población administrativa, el sector terciario presenta mayor volumen de personas en los niveles con mayor riesgo como consecuencia de los factores intra laborales, puesto que en el nivel de riesgo medio el porcentaje

equivale al 16% (55 trabajadores), riesgo alto posee un porcentaje del 24% (67 personas) y en riesgo muy alto el porcentaje es de 25% (70 sujetos), mientras que en riesgo bajo y sin riesgo presentan menor número de personas en comparación con los trabajadores del otro sector. De igual forma, en la Figura 6, se refleja que gran parte de población del sector secundario refieren estar ubicados en los niveles de sin riesgo 36% (165 individuos) y riesgo bajo 24% (110 empleados).

Tabla 10.

Nivel de riesgo intra laboral por sector económico prueba Chi-cuadrado

Pruebas de Chi-cuadrado				
Tipo_de_empleado		Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Administrativo	Chi-cuadrado de Pearson	24,575 ^b	4	.000
	Razón de verosimilitud	26,117	4	.000
	Asociación lineal por lineal	24,139	1	.000
	N de casos válidos	142		
Operativo	Chi-cuadrado de Pearson	60,286 ^c	4	.000
	Razón de verosimilitud	61,083	4	.000
	Asociación lineal por lineal	59,015	1	.000
	N de casos válidos	744		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	79,112 ^a	4	.000
	Razón de verosimilitud	80,203	4	.000
	Asociación lineal por lineal	78,191	1	.000
	N de casos válidos	886		

a. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 53,72.

b. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,32.

c. 0 casillas (.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 45,97.

Nota: Nivel de riesgo intra laboral para administrativos y operativos por sector económico, haciendo uso de la prueba de Chi-cuadrado.

Haciendo alusión a los resultados obtenidos en la Tabla 10, las variables sector económico y nivel de riesgo intra laboral tanto en los trabajadores administrativos como operativos presentan una posible relación, ya que el significativo asintótico equivale a **.000**.

Razón por la cual, se rechaza la H_0 y se asume la H_1 , en vista de que el sector económico presenta una posible relación con respecto a la variable nivel de riesgo intra laboral de los empleados, ya sean estos administrativos u operarios.

Tabla 11.

Nivel de riesgo extra laboral por sector económico.

Nivel de Riesgo Extra Laboral por Sector Económico							
Etiquetas de fila	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general	Porcentaje
Secundario	165	14	98	178	81	536	60%
Terciario	115		50	127	58	350	40%
Total general	280	14	148	305	139	886	100%

Nota: Frecuencia de los resultados por sector económico, respecto al nivel de riesgo extra laboral.

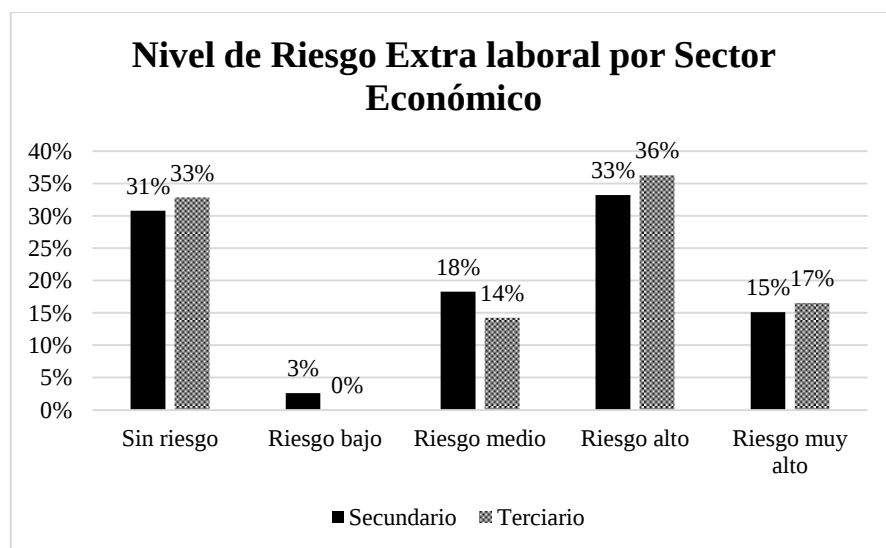


Figura 7. Porcentaje del nivel de riesgo extra laboral para operativos por sector económico.

Con respecto a la Tabla 11 se observa que existe un 60% (536 empleados) de personas en el sector secundario y un 40% (350 funcionarios) en el terciario. Así mismo, se logra identificar por medio de la Tabla 11 y la Figura 7, no existe una diferencia significativa entre los resultados

obtenidos por los empleados de dichos sectores con respecto al nivel de riesgo extra laboral, sin embargo el sector terciario presentó mayor frecuencia y porcentaje en los niveles sin riesgo con un 33% (115 personas), riesgo alto 36% (127 trabajadores) y riesgo muy alto 17% (127 individuos), en comparación con el sector secundario. De igual manera, es posible identificar que en el sector terciario ningún trabajador indicó presentar niveles de riesgo bajo, mientras que en el sector secundario el 3% (14 funcionarios) de la población manifestó presentar dicho riesgo; además de esto, se observa mayor número de personas del sector secundario respecto al nivel de riesgo medio, en comparación con el sector terciario.

Tabla 12.

Nivel de riesgo extra laboral por sector económico prueba Chi-cuadrado

	Prueba Chi-cuadrado		
	Valor	Gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,326 ^a	4	<u>,015</u>
Razón de verosimilitud	17,289	4	,002
Asociación lineal por lineal	,187	1	,666
N de casos válidos	886		

a. 0 casillas (,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,53.

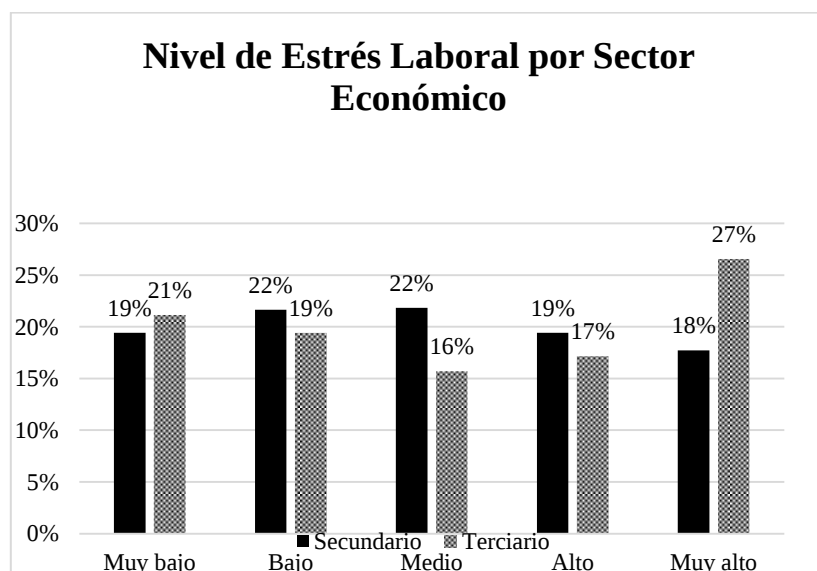
Nota: Sector Económico y Nivel de Riesgo Extra laboral, haciendo uso de las pruebas de Chi-cuadrado.

Con base en los resultados presentados en la Tabla 12, se refleja que existe una relación entre las variables sector económico y nivel de riesgo extra laboral, puesto que el resultado de la significancia asintótica es **,015** inferior a 0.05 y varían los comportamientos en los sectores, de manera que se rechaza la H_0 y se asume la H_1 .

Tabla 13.*Nivel de estrés laboral y sector económico.*

Nivel de Estrés Laboral por Sector Económico							
Etiquetas de fila	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total general	Porcentaje
Secundario	104	116	117	104	95	536	60%
Terciario	74	68	55	60	93	350	40%
Total general	178	184	172	164	188	886	100%

Nota: Frecuencia de los resultados por sector económico, respecto al nivel de estrés.

**Figura 8.** Porcentaje del nivel de estrés por sector económico.

De acuerdo con la Tabla 13 y la Figura 8, se logra visualizar que en el sector secundario se presenta mayor porcentaje de personas que manifiestan niveles de estrés laboral bajo (116 empleados) y medio (117 funcionarios) con un porcentaje del 22% y alto con 19% (104 personas); mientras que en el sector terciario los niveles de estrés que más se vivencian por empleados son medio 21% (55 sujetos) y muy alto con 27% (93 funcionarios).

Tabla 14.*Nivel de estrés laboral por sector económico prueba Chi-cuadrado*

Prueba Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13,291 ^a	4	,010
Razón de verosimilitud	13,241	4	,010
Asociación lineal por lineal	2,076	1	,150
N de casos válidos	886		

a. 0 casillas (,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 64,79.

Nota: Sector Económico y Estrés, haciendo uso de las pruebas de Chi-cuadrado.

Siguiendo con lo anterior, en los resultados arrojados en la Tabla 14, se refleja que existe una relación entre las diferentes variables, debido a que difieren los comportamientos entre los sectores y el nivel de estrés, teniendo en cuenta que el resultado fue de **,010** es decir menor a 0,05, por esta razón se rechaza la H_0 y se asume la H_1

Tabla 15.*Nivel de riesgo intra laboral por tipo de empleado*

Nivel de Riesgo Intra laboral por Tipo de Empleado								
Etiquetas de fila	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Total general	Porcentaje	
Administrativo	51	36	16	23	16	142	16%	
Operativo	214	154	129	127	120	744	84%	
Total general	265	190	145	150	136	886	100%	

Nota: Frecuencia del nivel de riesgo intra laboral por tipo de empleado

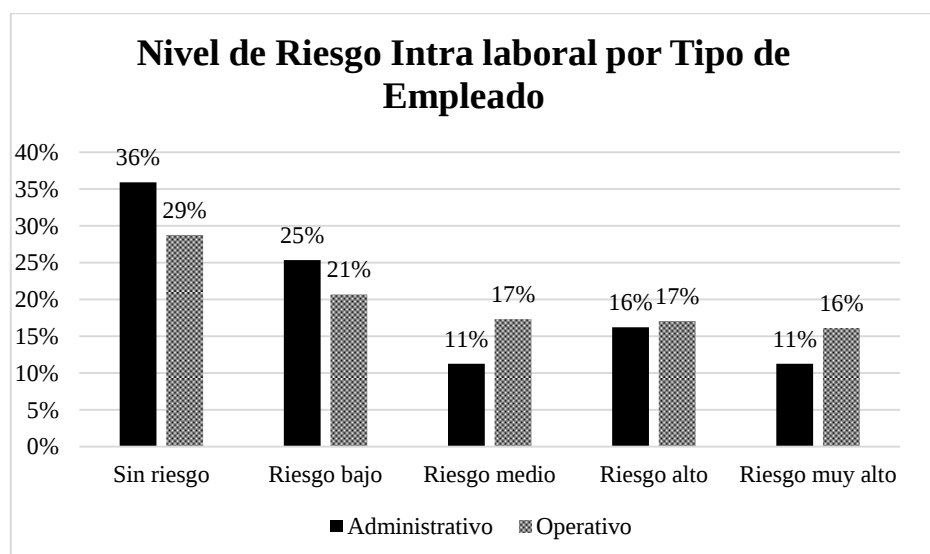


Figura 9. Porcentaje del nivel de riesgo intra laboral por tipo de empleado

En la Tabla 15, se evidencia que del 100% de la población del presente documento, el 16% corresponde a trabajadores administrativos (142 empleados) y el 84% son operativos (744 funcionarios), lo cual refleja una diferencia significativa respecto al cargo de los empleados. Ahora bien, la Tabla 15 y la Figura 9, demuestran que las personas que ocupan cargos operativos presentan mayores niveles de riesgo medio 17% (129 personas), riesgo alto 17% (127 individuos) y riesgo muy alto con un porcentaje del 16% (129 sujetos), en comparación con los administrativos. Igualmente, los resultados indican que gran número de administrativos indicaron niveles de sin riesgo 36% (51 trabajadores) y riesgo bajo con un 25% (36 empleados).

Tabla 16.*Nivel de riesgo intra laboral por tipo de empleado prueba Chi-cuadrado*

Prueba Chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,818 ^a	4	,098
Razón de verosimilitud	8,089	4	,088
Asociación lineal por lineal	4,999	1	,025
N de casos válidos	886		

a. 0 casillas (,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 21,80.

Nota: Nivel de riesgo intra labora por tipo de empleado, haciendo uso de las pruebas de Chi-cuadrado.

De acuerdo con la Tabla 16, se refleja que el nivel de riesgo intra laboral no depende del tipo de empleado, ya que el significativo asintótico es de **,098** es decir mayor que 0,05, por lo tanto no existe una relación significativa entre las variables.

Tabla 17.*Nivel de riesgo extra laboral por tipo de empleado.*

Nivel de Riesgo Extra Laboral por Tipo de Empleado								
Etiquetas de fila	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general	Porcentaje	
Administrativo	62	3	25	32	20	142	16%	
Operativo	218	11	123	273	119	744	84%	
Total general	280	14	148	305	139	886	100%	

Nota: Frecuencia del nivel de riesgo extra laboral por tipo de empleado

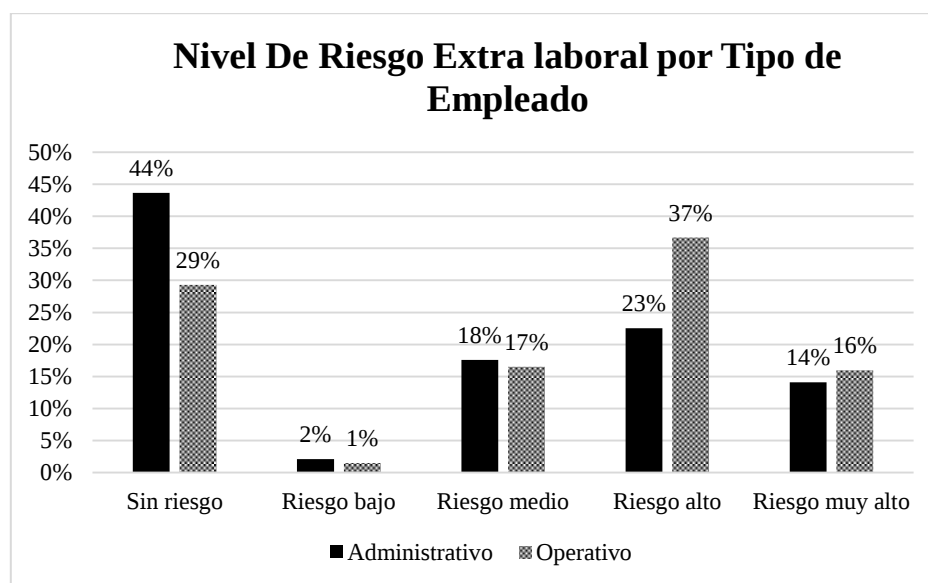


Figura 10. Porcentaje del nivel de riesgo extra laboral por tipo de empleado.

Adicional a lo anterior, en la Tabla 16 se evidencia que del 100% de la población, el 16% es administrativo (142 funcionarios) y el 84% en operativo (744 trabajadores), existiendo una diferencia significativa en la distribución del tipo de empleado; de igual forma en la Figura 10 se refleja que existe un puntaje alto frente a los trabajadores administrativos en relación con el puntaje sin riesgo (62 personas) de la evaluación extra laboral, así mismo los operarios presentaron un puntaje alto en la calificación de riesgo alto con un 37% (273 sujetos).

Tabla 18.

Nivel de riesgo extra laboral por tipo de empleado prueba Chi-cuadrado

	Prueba Chi-cuadrado		
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,388 ^a	4	,004
Razón de verosimilitud	15,496	4	,004
Asociación lineal por lineal	11,852	1	,001
N de casos válidos	886		

a. 1 casillas (10,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,24.

Nota: Nivel de riesgo extra labora por tipo de empleado, haciendo uso de las pruebas de Chi-cuadrado

Siguiendo con lo anterior, en la prueba Chi cuadrado se refleja que el nivel extra laboral y el tipo de empleado presentan una relación, es decir que las condiciones de los contextos familiar, social y económico pueden influir independiente de que el trabajador sea administrativo u operativo, lo cual se observa en la Tabla 18, donde el significativo asintótico es de ,004 menor a 0,05 por consiguiente se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Tabla 19.

Nivel de estrés por tipo de empleado

Nivel de Estrés Laboral por Tipo de Empleado								
Etiquetas de fila	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto	Total general	Porcentaje	
Administrativo	29	28	30	23	32	142	16%	
Operativo	149	156	142	141	156	744	84%	
Total general	178	184	172	164	188	886	100%	

Nota: Frecuencia del nivel de estrés por tipo de empleado.

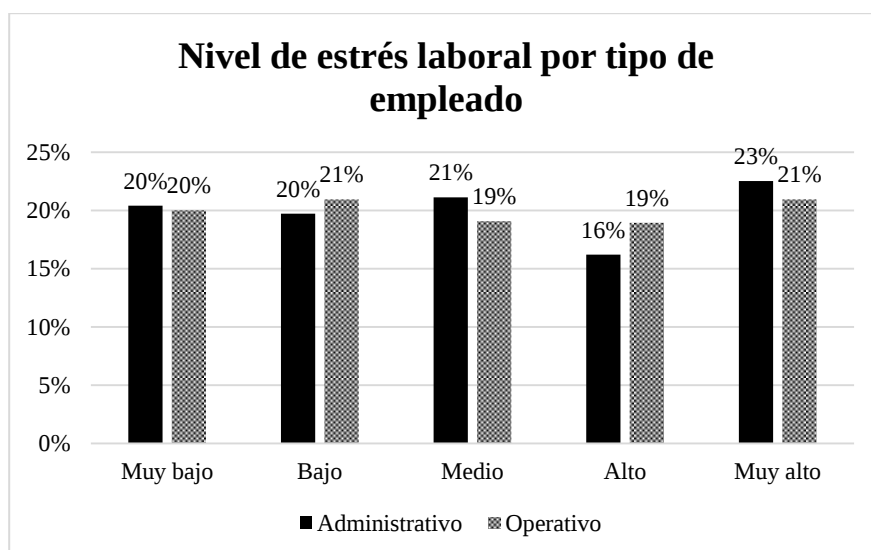


Figura 11. Porcentaje del nivel de estrés por tipo de empleado

En el nivel de estrés y tipo de empleado, se refleja que en total existe un 16% de personal administrativo (142 empleados) y 84% de operativo (744 funcionarios). Sin embargo, se observa el 23% de los administrativos (32 personas) manifiestan un riesgo muy alto, mientras que los operativos un 21% (156 participantes); por otro lado en el nivel de riesgo alto los operativos tienen un 19% (141 sujetos) y los administrativos un 16% (23 individuos). Seguido a lo anterior en la Figura 11 se refleja que existe una similitud en la forma en que se distribuyen a nivel general según el tipo de empleados, presentando porcentajes similares frente al nivel de estrés en los empleados.

Tabla 20.*Nivel de estrés por tipo de empleado prueba Chi-cuadro*

Prueba Chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,982 ^a	4	<u>,913</u>
Razón de verosimilitud	,992	4	,911
Asociación lineal por lineal	,004	1	,949
N de casos válidos	886		
0 casillas (,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 26,28.			
Nota: Tipo de Empleado y Estrés, haciendo uso de la prueba Chi-cuadrado-			

Con base en lo anterior, la Tabla 20 de la prueba Chi cuadrado, se refleja que el estrés no depende del tipo de empleado, es decir que el hecho de ser trabajador administrativo y operativo no tiene relación con el estrés, ya que el resultado de significado asintótico es de **913**, es decir mayor a 0,05., de modo que se acepta la H_0 .

Discusión

A continuación, se pretende contrastar los resultados en el proceso de investigación, con los referentes teóricos a la luz de los objetivos e hipótesis planteados, para así dar lugar al análisis de las relaciones encontradas. De esta manera se considera importante resaltar que, los factores de riesgo psicosocial en entornos laborales se asocian con las condiciones ambientales y dinámicas de la organización que afectan la salud física y/o psicológica de los trabajadores. Por lo tanto, con respecto al paradigma positivista se hace alusión a que la información obtenida por la presente investigación, se relaciona con la obtención de datos medibles frente a la percepción de la realidad, convertida en conocimiento, teniendo en cuenta que estos resultados cumplen con lineamientos deontológicos y bioéticos del Colegio Colombiano de Psicólogos y regulados por la Ley 1090, reglamentando el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia (Ministerio de

la Protección Social, 2006); por consiguiente los datos obtenidos dan cuenta de cómo los trabajadores vivencian su realidad laboral frente a los riesgos psicosociales.

De acuerdo con lo anterior, desde la psicología organizacional se recalca la importancia de los factores psicosociales tanto intra laborales como extra laborales para cargos administrativos y operativos, de esta manera, partiendo de los resultados, en el ámbito intra laboral, se muestra que las mujeres y los hombres representan puntajes inferiores al 20% en riesgo alto y riesgo muy alto, lo cual no visibiliza una cantidad alarmante, sin embargo es una población que se debe tener en cuenta, ya que estos pueden afectar o aportar a la estabilidad de cada uno de los miembros de las entidades y junto con ello al ambiente laboral, generando enfermedades, desmotivación, estrés, entre otros (Moreno y Báez, 2010).

Adicionalmente, con respecto a los aspectos extra laborales se recalcan los niveles inferiores al 40% que presenta tanto la población masculina como femenina frente a los niveles de riesgo alto, de modo que constituye una muestra que evidencia síntomas de estrés psicológico digno de atención para su intervención con respecto a dichos factores, teniendo en cuenta que desde el abordaje interdisciplinar de los aspectos de riesgo psicosocial, la medicina busca evitar las consecuencias nocivas del trabajo, promoviendo la salud laboral para la mejora de la calidad de vida (Benavides et al., 2016). Por otro lado, se considera pertinente mencionar que si dichos niveles de riesgo en los trabajadores no se manejan positivamente con programas de seguridad y salud en el trabajo, se pueden generar consecuencias negativas para las organizaciones, como lo es el ausentismo, por lo que podría ocasionar representaciones económicas para las instituciones; de manera que, se necesita armonía con respecto a la gestión humana, materiales y equipos que tengan en cuenta las condiciones laborales para la actualización del estado mediante la

evaluación de los riesgos psicosociales (Raffo et al., 2013), y de este modo prevenir o contrarrestar consecuencias económicas (Gamero, 2009) y/o legales (Castro, 2015).

Ahora bien, desde la disciplina de la economía Espino (2005), manifiesta que aún existe una segregación por género en la distribución de ingresos y sumado a ello, Esparza (2010), afirma que la población masculina presenta una tendencia por separar una fracción de sus ingresos para su uso personal o actividades de ocio, mientras que las mujeres hacen uso de todo su ingreso en el sustento familiar, lo cual se podría relacionar a los datos arrojados por la presente investigación con respecto a las variables género y nivel de riesgo extra laboral, dado que, aunque no se evidencie una relación entre las variantes mencionadas, se detecta una diferencia del 2%, siendo la población femenina quien más manifiesta un riesgo alto y muy alto.

Además de lo ya mencionado, los resultados arrojados por la presente investigación provienen de una población representativa conformada por sujetos que se encuentran laborando ya sea en el sector económico secundario o terciario. De modo que, estos resultados hacen alusión a una evidente afectación de los empleados tanto administrativos como operativos vinculados al sector terciario, el cual se encarga de brindar servicios (Sánchez, 2013), de manera que, gran parte de estos trabajadores indican sintomatologías asociadas a los niveles de riesgo alto y muy alto con un porcentaje entre el 23% y 25%, como causa de los factores intra laborales, siendo los trabajadores operativos (25%) quienes consideran estar más expuestos a estos riesgos. Por consiguiente, de acuerdo con Uribe y Martínez (2013), quienes han realizado diversas investigaciones acerca de los riesgos psicosociales en el sector terciario, especialmente en el área de la salud, indican en su investigación *Riesgos Psicosociales Intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander*, que dichos profesionales se

encuentran expuestos a varios factores intra laborales que afectan su calidad de vida en relación a la gestión que se ejecuta dentro de la institución y la prestación de sus servicios, razón por la cual manifiestan la importancia de llevar a cabo intervenciones preventivas haciendo énfasis en las condiciones de la jornada laboral, no obstante, en el sector de servicios, Silva et al. (2014) afirman que existen bajas condiciones de calidad en relación con la infraestructura del lugar de trabajo de los hospitales de Florencia junto con una alta exigencia laboral, baja interacción social y baja remuneración.

Por otro lado, con respecto al sector económico secundario, quién es el responsable de ofrecer y distribuir productos y servicios con el fin de satisfacer las necesidades de las personas (Sánchez, 2013); se evidenció que gran parte de estos trabajadores indican sintomatologías asociadas a los niveles de riesgo alto y muy alto con un porcentaje entre el 23% y 25%, a causa de los factores intra laborales, siendo los trabajadores operativos 25% quienes consideran estar más expuestos a estos riesgos. Por otro lado, los empleados pertenecientes al sector secundario, el cual se encarga de ejecutar procedimientos industriales, con el fin de transformar la materia prima en bienes o productos consumibles y demás (Sánchez, 2013); en su mayoría manifiestan ausencia de riesgo como consecuencia de los factores intra laborales, los cuales se asocian a jornadas laborales, carga mental, actividades propias del rol, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, reconocimiento y compensación (Contreras et al., 2010).

Similar a lo anterior, ocurre con los factores extra laborales en el sector de servicios, en vista de que los datos obtenidos denotan que los trabajadores del sector terciario son los que más refieren presentar repercusiones negativas, siendo el 36% de esta población quienes indican ubicarse en el riesgo alto como causa del desplazamiento, pertenencia a redes de apoyo y

características de vivienda. Semejante a ello, Barrios et al. (2016), indican que de acuerdo con su investigación *Relación entre riesgo psicosocial intralaboral, estrés y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental*, la vida personal y familiar de los empleados de una institución prestadora de servicios de salud mental (IPS), se ve afectada negativamente como causa de su trabajo. Conjuntamente, Gómez (2011), expresa que en su investigación titulada como *Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las Unidades Académicas-Administrativas de la Universidad Industrial de Santander*, posiblemente las dimensiones con más riesgo para todos los empleados de la institución son los asociados a la comunicación, relaciones interpersonales, influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo y las características de la vida y su entorno.

Simultáneamente, los indicadores de la presente investigación reflejan que el 27% de trabajadores del sector terciario exponen niveles altos de estrés laboral; lo cual se asocia a lo manifestado por Barrios et al., (2016), en su investigación, en vista de que el 44% de los trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental reportan síntomas que reflejan un nivel de estrés alto o muy alto.

Teniendo en cuenta los datos hallados por el presente documento, se considera pertinente que las organizaciones conozcan y cumplan con la normatividad establecida en Colombia, puesto que, de acuerdo con la Ley Estatutaria 1751, la cual tiene por objeto garantizar y proteger el derecho a la salud, por tanto, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, brindándole de esta manera la importancia a nivel social, personal y económica de aquellas condiciones que identifican el entorno laboral (Ministerio de la Protección Social, 2015), es por esto que la Resolución 2646, decreta que las organizaciones tienen la obligación de

identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición de factores de riesgo psicosocial laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Asimismo, el Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia (Colombia, 1991), indica la necesidad de regular las interacciones laborales, siendo este un deber del Estado que contribuye a la prevención de los riesgos como causa de los factores intra laborales, puesto que aún existe una lucha continua en las organizaciones por el acceso a la igualdad de oportunidades, para que de esta manera se eliminen las marcas de la segregación (ocupacional, salarial, simbólica), promoviendo la deseada equidad de género laboral, los destinos ocupacionales y los patrones salariales que se les asignan (Araujo, 2004). De este modo, lo anterior se vio reflejado en la presente investigación, en vista de que los resultados visibilizaron que la población femenina con cargos administrativos, expresaron riesgos alto y muy alto con respecto a los factores intra laborales, generando percepción de desigualdad al interior de las organizaciones.

A su vez, cabe resaltar que los riesgos psicosociales y el estrés han sido objeto de estudio debido a la relevancia obtenida a lo largo del tiempo y que ha dado lugar a diferentes hallazgos importantes en el ámbito laboral de la modernidad (Jaramillo y Gómez, 2013). De esta manera, El Ministerio de Protección Social de Colombia, junto con la Pontificia Universidad Javeriana diseñaron la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, compuesta por el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B) y extra laboral, junto con el Cuestionario para la evaluación del estrés, la cual ha servido como instrumento para diversas investigaciones, debido a que dicha batería posee los estándares necesarios de validez y confiabilidad en Colombia (Ministerio de Protección Social, 2010).

Ahora bien, haciendo alusión al presente estudio se evidencia una muestra representativa, compuesta por 886 sujetos (la cual representa el 41% de la muestra que se utilizó en la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial aplicado en el año 2010) y conformada por 15 empresas donde existe gran cantidad de empleados operarios y a su vez se logra identificar mayor número de sujetos masculinos tanto en cargos administrativos como en operativos, similar a lo mencionado por World Bank (2012), con respecto a que las mujeres representan aproximadamente 40% de la fuerza de trabajo mundial total, pero 58% de todo el trabajo no remunerado; así mismo, se detecta que la población del sector secundario es superior a la del sector terciario, sin embargo, no se observan diferencias significativas en el número de empleados administrativos de ambos sectores, mientras que en el conjunto de personas que cumplen funciones operativas, se detecta mayor población en el sector secundario en comparación al sector terciario, tal y como lo menciona el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2010), al determinar que el mayor número de las empresas bogotanas se dedican a actividades de servicios personales y empresariales con una población del 46% y del comercio con un 32%.

Además de lo anterior y de acuerdo con los objetivos preestablecidos, los hallazgos del presente estudio permiten dar cuenta que en relación a la variable género, son las mujeres con cargos administrativos quienes manifestaron riesgos alto y muy alto con respecto a los factores intra laborales, generando percepción de desigualdad lo cual afecta significativamente su visión de la empresa (Costa et al., 2010), pese a la transición del paradigma de protección del trabajo femenino al de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (Godinho y Cappellin, 2009). Igualmente, se evidenció a modo general que a medida que disminuye el nivel de riesgo, aumenta el porcentaje de trabajadores hombres.

Asimismo, se muestra gran similitud de los resultados obtenidos por hombres y mujeres que cumplen con funciones operativas, dado que no se evidenció alguna diferencia significativa, puesto que la desigualdad equivale a un 2% en los niveles alto y muy alto, y la prueba no paramétrica Chi-cuadrado arrojó que no existe relación entre género y riesgo intra laboral, sin embargo los datos apuntan a que los hombres son quienes más expresan malestares pertenecientes a dichos niveles altos de riesgo intralaboral, lo cual se asocia a lo mencionado por Patiño y Alvaran (2016) al detectar que el 57% de los funcionarios bajo cargos auxiliares y operarios, refieren niveles altos, severos y perjudiciales de estrés. Lo anterior se relaciona con lo expuesto por Vicente et al., (2018), al asegurar que riesgos ergonómicos, el ritmo elevado de trabajo, falta de descanso, repetitividad y trastornos musculoesqueléticos son aspectos que ocasionan tensión laboral y estrés.

Del mismo modo, es apropiado aludir que si bien existe población que posee algún tipo de afectación a causa de los factores intra laborales, también se logró detectar que la mayoría de hombres y mujeres de ambos cargos indicaron ausencia de riesgo. Además de lo anterior, se determinó que la población operativa se encuentra más vulnerable ante los riesgos medio, alto y muy alto, en comparación con los trabajadores administrativos; similar a lo enunciado anteriormente, los resultados referidos por Patiño y Alvaran (2016), en lo que atañe a los niveles de estrés, indican que para el grupo de jefes, profesionales y técnicos el 25% refieren niveles altos, severos y perjudiciales de estrés, mientras que para el grupo de auxiliares y operarios, el 57% refieren niveles altos, severos y perjudiciales de estrés, en vista de que el mayor número de personas con labores de jefatura, coordinación, capacitación, etc., de ambos géneros enunciaron ausencia o niveles de síntomas de estrés bajos, asociados a los factores intra laborales.

Con respecto a la variable extra laboral, gran porcentaje de la población de hombres y mujeres indicaron estar expuestos ante una posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto. Así mismo, no se identifica una diferencia relevante entre hombres y mujeres, sin embargo son las mujeres quienes puntúan más en los niveles alto y muy alto; en conexión a la prueba Chi-cuadrado, lo cual da cuenta de la inexistencia de una posible relación entre los niveles de riesgo extra laboral por género, mientras que la teoría indica que la población femenina, es la más afectada por aspectos extra laborales, esto debido a que actualmente la mujer aún es considerada como la principal responsable del trabajo doméstico a pesar de su inclusión al mercado laboral (Guerrero y Pulido, 2010).

Contrario a lo anterior, los datos arrojados señalaron que se observa cierta asociación entre el nivel de estrés por género, teniendo en cuenta que un 29% de las mujeres consideran presentar sintomatologías del nivel muy alto, mientras que el 26% de los hombres indicaron no tener riesgo como causa del estrés. Es importante resaltar que los resultados evidencian diferencias muy significativas, lo cual se rectificó con la prueba Chi-cuadrado al identificar la posible relación entre los niveles de estrés y género, y a su vez lo anterior se corrobora con lo expuesto por Grueso y Antón (2011), quienes afirman que la sobrecarga laboral y las responsabilidades familiares aumentan de forma considerable los niveles de estrés individual; mientras que en el caso de los hombres se puede evidenciar sobrecarga laboral como consecuencia de algún tipo de trabajo adicional.

Con respecto a la variable sector económico, se detectó una influencia significativa en la aparición de riesgos intra laborales tanto para los empleados administrativos como operativos del sector terciario, debido a que son los trabajadores de este sector los que más manifestaron

sintomatologías asociadas a los niveles alto y muy alto en comparación con los trabajadores del sector secundario, que indicaron ausencia de riesgo como causa de los factores intra laborales. Así mismo, es importante mencionar que las personas contratadas como operativos, presentan más riesgo ante los factores intra laborales que los empleados administrativos, de modo que, al igual que los antecedentes investigativos, se evidencia que los trabajadores de este sector perciben estabilidad y seguridad en sus ocupaciones, aunque el dominio relacionado con las demandas del trabajo, presenta nivel de riesgo que amerita intervención por parte de la administración, similar a lo expuesto por Ochoa y Blanch (2016).

Del mismo modo, son los empleados del sector terciario quienes se encuentran más expuestos a niveles altos de riesgo, como causa de los factores extra laborales, sin embargo teniendo en cuenta la población del sector secundario, se observa mayor frecuencia de empleados con nivel de riesgo alto, así mismo es relevante mencionar que la diferencia entre sectores respecto al nivel de riesgo alto equivale a un 3%. Adicional a esto, con base en la prueba Chi- cuadrado, se puede afirmar acerca de la posible relación entre las variables sector económico y nivel de riesgo extra laboral, por lo tanto, como lo mencionan Montilla y Kaiser (2016), resulta útil generar un insumo para implementar un plan de intervención, como el propuesto en cinco fases para una población específica con base en los resultados obtenidos. Por otra parte, se percibe una diferencia bastante significativa con respecto a la exposición de los empleados del sector terciario, frente al nivel de estrés laboral muy alto; lo cual se rectifica mediante la prueba Chi-cuadrado, evidenciando la posible relación entre las variables nivel de estrés laboral y sector económico, similar a lo mencionado por Ochoa y Blanch (2016), quienes demuestran la existencia de malestar en cuanto a incomodidad, frustración y agotamiento frente a los riesgos psicosociales en el sector terciario.

En cuanto a la variable tipo de empleado, se contempla que los trabajadores que cumplen con funciones operativas tienden a estar más expuestos a los niveles de riesgo intra laboral medio, alto y muy alto en contraste con la población administrativa; sin embargo, se presenta mayor volumen de personas tanto administrativas como operativas en los niveles de riesgo bajo y sin riesgo. No obstante, a pesar de que se reflejan mayores puntuaciones en los niveles alto y muy alto por los empleados operativos, no se muestran diferencias significativas en contraste con los administrativos, por lo tanto, la prueba Chi-cuadrado indica la no posibilidad de relación entre los niveles de riesgo intralaboral y tipo de empleado. Contrario a ello y conforme con los datos arrojados, si se evidencia una diferencia significativa entre los trabajadores administrativos y operativos, con respecto a la variable niveles de riesgo extra laborales; por esta razón, se puede llegar a determinar una posible relación entre las variables tipo de empleado y riesgo extra laboral, considerando que la prueba Chi-cuadrado, denota la anterior probabilidad. Por consiguiente, es indispensable señalar que la mayoría de la población operativa, afirma presentar malestares inmersos en el nivel de riesgo alto, mientras que gran número de administrativos manifiestan no poseer afectaciones como causa de los factores de riesgo extra laboral, de manera que se asemeja a la investigación realizada por Patiño y Alvaran (2016), en la que el factor tiempo fuera del trabajo, refieren niveles altos, severos y perjudiciales de estrés para el personal operario superior a lo que representa el personal administrativo.

Finalmente, de acuerdo con los datos arrojados se perciben similitudes entre ambas poblaciones respecto a la sintomatología ocasionada por los niveles de estrés, sin embargo es la población administrativa, quien más manifiesta niveles muy altos, lo cual afecta el desempeño de las actividades del trabajador (Tolentino, 2009). Por consiguiente, la prueba Chi-cuadrado refleja

la no posibilidad de asociación entre las variables niveles de estrés y tipo de empleado, mientras que según lo referido por Patiño y Alvaran (2016), los trabajadores auxiliares y operarios presentan niveles más altos, severos y perjudiciales de estrés, que los administrativos, con un 32% de diferencia.

Conclusiones

Conforme a lo mencionado con anterioridad, es posible observar cómo los factores psicosociales han logrado causar efectos negativos en los trabajadores, tanto en aspectos intralaborales como extralaborales, de manera que, se considera necesario que los empleadores tengan en cuenta las consecuencias que pueden tener estos riesgos psicosociales en sus funcionarios, puesto que también se podrían ver afectadas directamente las entidades a nivel económico, ya sea por el ambiente laboral, desmotivación, estrés, desplazamiento, entre otros, lo cual causaría baja productividad. Por lo tanto, es fundamental retomar que dichos factores psicosociales en los entornos laborales se asocian con las condiciones ambientales y dinámicas de la organización que afectan la salud física y/o psicológica de los trabajadores.

Ahora bien, luego de identificar y analizar los riesgos psicosociales y el nivel de estrés en los empleados de 15 empresas se encontró que la variable *género* posiblemente no se asocia con la aparición de *riesgos intra laborales* en vista de que, tanto hombres como mujeres presentaron similitudes en cuanto a la ausencia o malestar por causa de dichos factores, sin embargo las mujeres de cargos administrativos visibilizaron mayor riesgo, lo cual podría reflejar una visión de desigualdad al interior de las instituciones, afectando su desempeño y percepción en sus labores. Así mismo, en el caso de los empleados operarios, son los hombres quienes más manifiestan riesgos elevados con una diferencia del 2%, lo que se podría relacionar a riesgos ergonómicos. Similar a esto, ocurre con los factores extra laborales, debido a que no se evidencia

desigualdad relevante entre los datos de la población femenina y masculina, pero al igual que los factores intra laborales, son las mujeres quienes más expresan sintomatologías relacionadas al nivel de riesgo alto, esto debido a que actualmente la mujer aún es considerada como la principal responsable del trabajo doméstico a pesar de su inclusión al mercado laboral, junto con el factor asociado a la situación económica familiar, en vista de que la mujer presenta tendencia por hacer uso de todo su ingreso en el sustento familiar. No obstante, se contempla un riesgo superior a causa de los factores extra laborales.

Conjuntamente, se percibió que existe relación visible entre las variables *género y niveles de estrés laboral*, puesto que, se observa que gran parte de la población femenina manifestó niveles de estrés altos en comparación con los sujetos masculinos, lo cual se ratifica con la revisión teórica, dado que es notoria la sobrecarga laboral y las responsabilidades familiares que poseen las mujeres.

En lo referente a la variable *sector económico*, se estima que es un factor a considerar a la hora de evaluar e intervenir con programas enfocados a la salud, debido a que, dichos resultados evidenciaron mayores índices de riesgos psicosociales y estrés alto y muy alto en los trabajadores del sector terciario, en vista de que estos sujetos manifestaron sintomatología asociada a los diferentes niveles de estrés, especialmente a causa de los factores extra laborales. Así mismo, es oportuno mencionar que además de contemplar que en la presente investigación se notó gran afectación como consecuencia de los riesgos intra laborales, extra laborales y estrés en los trabajadores del tercer sector económico, también se halló mayor número de investigaciones del sector terciario, en comparación con el sector secundario, lo cual podría corroborar la posible afectación de la calidad de vida de los funcionarios del sector terciario, al

ser un objeto de estudio con mayor frecuencia. Por tanto, lo anterior refleja una posible relación de los factores intra laborales, extra laborales y estrés con el sector económico.

Finalmente, con respecto a la variable *tipo de empleado* se determinó que no existe una posible relación con los factores intra laborales y nivel de estrés, dado que los resultados entre administrativos y operativos no presentaron diferencias que fuesen considerables; caso contrario a lo que ocurre con los aspectos extra laborales, en vista de que se evidencia una diferencia muy significativa, siendo los empleados con cargos operativos quienes expresan riesgos altos.

Por lo que en conclusión, se estima la necesidad de ahondar en los aspectos extra laborales y sector económico, a consecuencia de que son las variables que más repercusiones negativas presentaron hacia los sujetos evaluados de la presente investigación, teniendo en cuenta que se establecieron con anterioridad diez relaciones tentativas con base a los objetivos preestablecidos.

Aportes

El presente estudio genera una visión frente a la relación entre variables que se pasan por alto y que pueden influir en los resultados con respecto a los riesgos psicosociales en las organizaciones, de esta manera se genera gran aporte a la comunidad investigativa, resaltando la muestra representativa que brinda la presente investigación, debido a que se abarca la cantidad de 886 personas, lo cual en comparación con la muestra utilizada en la prueba piloto de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, responde al tamaño mínimo requerido, con una muestra de 1717 trabajadores ($p=0,50$, confiabilidad de 95%), por ende, este análisis equivale a un 41% de la población total utilizada en dicha medición, evaluando únicamente los sectores secundario y terciario, al ser los sectores de la

economía que abarcan gran parte del número de organizaciones en el departamento de Cundinamarca representando el 97% de las instituciones. De esta manera se brinda un aporte frente al vacío investigativo con respecto a la ausencia de investigaciones que establezcan relaciones entre variables que no se han considerado dentro de los cuestionarios de riesgo intra laboral, extra laboral y estrés, abriendo el panorama a la influencia de otros factores como el género, sector socioeconómico, tipo de empleado y posibles intervenciones con base en los resultados arrojados en esta investigación. Por consiguiente, este estudio sigue los objetivos planteados en los núcleos problémicos y objetivos establecidos en la línea de investigación psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo, desde la psicología organizacional, bajo una mirada crítica, ética, responsable y metódica, puesto que existe gran interés frente a los fenómenos actuales que enfrentan las organizaciones en Colombia (Universidad Santo Tomás, 2017a). Así mismo la investigación aporta a la formación integral de las personas, que de acuerdo con la misión de la Universidad Santo Tomás debe responder a las exigencias cotidianas de la vida humana y a las necesidades y problemas de la sociedad con un sentido humanista, ético, crítico y creativo, resaltando la importancia de preservar y difundir los hallazgos obtenidos para el crecimiento intelectual de la comunidad que den respuesta a los retos del mundo empresarial y social, generando nuevo conocimiento e innovación en el área (Universidad Santo Tomás, 2015), de esta manera se forja el valor colectivo de la psicología a partir de la investigación de los fenómenos organizacionales (Universidad Santo Tomás, 2017b), en ese orden, partiendo del Plan Integral Multicampus de la Universidad se focaliza y articula la investigación y la proyección social con visibilidad e impacto nacional y global (Universidad Santo Tomás, 2017c). Por otro lado la investigación se extiende a diferentes disciplinas con respecto a la influencia de factores individuales, internos y externos a las organizaciones,

generando un mayor entendimiento del desarrollo, e influencia que tienen los aspectos psicosociales en los trabajadores y su entorno, resaltando la importancia de relacionar las variables como el género, sector socioeconómico y tipo de empleado con los factores intra laborales, extra laborales, y el estrés que influyen en los niveles de riesgo, para de esta manera dar luz frente a las intervenciones dentro de las organizaciones, y abarcar de forma eficiente las problemáticas organizacionales que giran en torno a los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Esto a su vez permite tener una visión holística de aquello que en la cotidianidad organizacional genera transformaciones en el desempeño, desarrollo y actitud organizacional.

Limitaciones

Adicionalmente las limitaciones de esta investigación se encuentran encaminadas a las demás relaciones que pueden existir entre variables más específicas como los dominios y dimensiones del cuestionario de riesgos psicosociales intra laborales, así como las dimensiones de la evaluación extra laboral y las características propias del cuestionario para la evaluación del estrés, con aspectos sociodemográficos. Por otro lado con respecto al diligenciamiento de los cuestionarios, se encontraron dificultades con respecto a la falta de información diligenciada por los trabajadores, frente a su identificación o ausencia de respuestas dentro de los cuestionarios, haciendo imposible su inclusión dentro del estudio. Así mismo, la falta de información con respecto a estudios que establezcan relación entre variables que interfieran en la evaluación de riesgos psicosociales, como también en sectores de la economía más específicos, puesto que en su mayoría son en el sector terciario en el área de la salud y educación.

Además de lo anterior, la presente investigación se vio limitada con respecto a la población inicial, dado que el número de empresas de los sectores económicos primario y cuaternario no era adecuado para su pertinente comparación. Por consiguiente, no es posible el

análisis de los riesgos psicosociales y estrés en dichos sectores. Cabe mencionar que el sector primario se encuentra conformado por 27 actividades económicas, de las cuales 22 corresponden a clase de riesgo bajo y medio, y solamente dos se clasifican como riesgo alto, por tanto, es usual detectar que los funcionarios están sometidos a largas jornadas laborales, donde involucran un intenso trabajo físico junto con condiciones ambientales poco favorables para su salud. No obstante, se debe resaltar que Colombia es un país que, a lo largo de su historia, ha sido dependiente en el ámbito financiero de las actividades agrícolas y pecuarias (Aristizabal, 2012).

Mientras que, el sector cuaternario se basa en el intercambio de información, tecnología, consultoría, investigación científica y educación. Igualmente, se debe tener en cuenta que el trabajo a distancia de este sector, se ve facilitado por los medios de comunicación, como lo son los celulares, fax y sobre todo el internet. De manera que lo anterior permite que el trabajo intelectual a realizar, puede ser llevado a cabo desde los hogares, por consiguiente, se logra determinar una evidente diferencia con respecto a las actividades de los demás sectores económicos, puesto que, en este sector no es usual el sometimiento a extensas horas de desplazamiento, resultando importante abordar dichos sectores en estudios similares al presentado con una muestra significativa (Marmolejo y Roca, 2008), lo cual ampliaría la visión de la línea de investigación psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo.

Recomendaciones

Especialmente con respecto al sector, es importante establecer las posibles relaciones mencionadas en el sector económico primario y cuaternario, de modo que se tengan en cuenta todos los sectores, puesto que en los resultados obtenidos se evidenció que el sector económico (secundario y terciario) es el factor que más influye en los riesgos psicosociales, de manera que se contempla oportuno establecer mecanismos de intervención y afrontamiento de los riesgos

psicosociales en estos dos sectores de la economía. Del mismo modo, se considera pertinente la presente investigación como insumo para llevarla a cabo en los demás departamentos de Colombia, estableciendo las relaciones entre sectores económicos, género y tipo de empleado con los niveles de riesgo intra laboral, extra laboral y estrés, y posteriormente generar diversos estudios entre departamentos para así establecer una caracterización completa a nivel nacional acerca de los riesgos psicosociales.

Asímismo, es necesario plantear otro tipo de investigaciones que complementen los hallazgos encontrados, además de contrastar los resultados, estableciendo empresas del mismo sector, tamaño, ubicación (rural o urbana), antigüedad en el mercado, tipo (pública o privada), que presten el mismo servicio o que creen el mismo producto, lo cual permitirá establecer inferencias con aquellos aspectos relacionados con los riesgos psicosociales y el tipo de empresa, aportando conocimientos acerca de la experiencia de los empleados sobre condiciones propias del trabajo y cómo ellos comprenden desde su subjetividad los factores que ponen en riesgo su salud física y mental.

No obstante, es pertinente abarcar el fenómeno de riesgo psicosocial por medio de diseños de investigación que permitan hacer inferencias más directas sobre las posibles causas de los riesgos en los trabajadores a nivel individual, como escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, tiempo de antigüedad en el cargo, características de personalidad, y estilos de afrontamiento, condiciones de salud (Ministerio de la Protección Social, 2008), adicionalmente se considera pertinente relacionar los resultados con mediciones realizadas en la organización con respecto al clima organizacional, bienestar, satisfacción laboral, evaluación de desempeño y demás; en este sentido el diseño de intervenciones y las mediciones pre y post test,

las entrevistas semiestructuradas, grupos focales, pueden ser instrumentos que brinden información más amplia que aporte a la intervención y prevención de los riesgos psicosociales y de esta manera mejorar significativamente el bienestar de los trabajadores, en pro de mejorar su calidad de vida, debido a que no se tienen en cuenta aspectos subjetivos de la personalidad, o propias de la psique humana que puedan influir en los niveles de riesgo psicosocial, considerando los retos que se presentan con el progreso de las organizaciones, lo cual implica responsabilidades a nivel investigativo, interventivo y preventivo.

Por último, se recomienda realizar investigaciones que abarquen los riesgos psicosociales y cómo estos se relacionan con las enfermedades laborales, teniendo en cuenta que muchas de las enfermedades que se presentan en los individuos pueden generarse debido al estrés laboral afectando los contextos intra laborales y extra laborales, al igual que la economía de la organización y la morbilidad del país.

En este sentido, el profesional en psicología debe adquirir la capacidad de comprender e interactuar de forma activa frente a los nuevos cambios socio-culturales que se presentan en la organización, esto le permite generar nuevas estrategias de trabajo interventivo, que le permitan a los miembros de la organización una mejor adaptación al entorno laboral, para así minimizar el impacto que implican los riesgos psicosociales, ejerciendo así un rol activo al interior de las organizaciones, desarrollando acciones encaminadas a la capacitación, evaluación y prevención frente a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, que influyen en el ejercicio, actitud y cultura organizacional para promover el crecimiento individual y colectivo de los trabajadores, favoreciendo en gran medida el desempeño de la organización.

Referencias

- Abello, A. y Lozano, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. (Tesis de posgrado). Universidad del Rosario, Bogotá. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/2/0888400-2013.pdf>
- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astacio, P., Calle, M. y Domínguez, V. (2004). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 78(4), 505-516. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v78n4/original3.pdf>
- American Psychological Association. (2010). *Stress in America findings*. Recuperado de <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2010/national-report.pdf>
- Ángulo, R., Bayona, J. y Durán, M. (2014). Estrés laboral en el sector de servicios. *Revista Le Bret*, (6), 351-366. Recuperado de <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/LEBRET/article/view/1461/1159>
- Araujo, N. (2004). Gênero e trabalho. *Estudos Feministas*, 12(2), 145-146. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23965.pdf>.
- Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Aristizabal, J. (2012). Riesgos laborales y el agro colombiano. *Revista Fasecolda*, 19-24. Recuperado de http://www.fasecolda.com/files/1814/4909/2479/Aristizabal._2012._Riesgos_laborales_y_el_agro_colombiano.pdf

- Azpiroz, A., Álvarez, V., Carramiñana, S., Lekue, B., Padilla, A., Pérez, B. y Robertson, M. (2017). *Pautas para la integración de la perspectiva de género*. Vasco: Osalan. Recuperado de http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf
- Barrios, C., Moya, A. y Suescún, D. (2016). *Relación entre riesgo psicosocial intralaboral, estrés y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental*. (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/21819/BarriosRodriguezCarolina2016.pdf?sequence=1>
- Beleño, R. y Ucros, M. (2014). *Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC*. (Tesis de posgrado). Universidad de la Costa (CUC), Barranquilla. Recuperado de <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/262/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides, C., Cubo, R. y Sánchez, J. (2016). *Informe de evaluación de riesgos psicosociales personal de administración y servicios de la Universidad de Málaga*. Málaga. Recuperado de https://www.uma.es/media/files/INFORME_UMA_1.1_xO0mE5z.pdf
- Blasco, A. (2013). *Análisis de la perspectiva de género en los perfiles de la ingeniería TIC*. (Trabajo de grado). Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona. Recuperado de https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/18981/PFC_Aroa_Blasco_Chamizo.pdf,
- Bolívar, A. y Lozano, D. (2013) *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. (Tesis de posgrado). Universidad del Rosario,

- Bogotá. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf>
- Canadian Institutes of Health Research. (2016). *Sex, gender and health research guide: a tool for CIHR applicants*. Recuperado de <http://www.cihr-irsc.gc.ca/e/32019.html>
- Castaño, M. y Parea, C. (2016). *Análisis de la relación existente entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés de los colaboradores de empaque y producto y ventas de Postobón S.A. (eje cafetero)*. (Tesis de posgrado). Universidad de Manizales, Manizales. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2940/AN%C3%81LISIS%20DE%20LA%20RELACI%C3%93N%20EXISTENTE%20ENTRE%20LOS%20FACTORES%20INTRALABORALES%20Y%20EXTRALABORALES%20CON%20EL%20ESTR%C3%89S%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20EMPAQUE%20Y%20PRODUCTO%20Y%20VENTAS%20DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, O. (2015). Análisis de la situación laboral de los trabajadores informales de Ibagué. *Criterio Jurídico Garantista*, 7(12), 160-169. Recuperado de <http://revistas.fuac.edu.co/index.php/criteriojuridicogarantista/article/view/470>
- Cifre, E., Vera, M., Rodríguez, A. y Pastor, M. (2013). Job-person fit and well-being from a gender perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 161-168. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231329411008.pdf>
- Colombia. (1991). *Constitución Política*. Bogotá: Legis
- Congreso de Colombia. (2018). *Ley 1915. Por la cual se modifica la ley 23 de 1982 y se establecen otras disposiciones en materia de derecho de autor y derechos conexos*.

- Recuperado de <http://derechodeautor.gov.co/documents/10181/182597/LEY+1915+DEL+12+DE+JULIO+DE+2018.pdf/e29d68a7-1250-4204-a0dd-6c511130d912>
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D. y Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 18(2), 7-17. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/909/90920053001/>
- Costa, F., Barbosa, L. y Carneiro, L. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Administração*, 45(1), 70-83. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0080210716305106>.
- Cuevas, Y., García, T. y Villa, M. (2011). *Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico de I nivel*. (Tesis de especialización). Universidad del Rosario, Bogotá. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2834/22647541-2012.pdf>
- Dalla, R. (2015). Filosofía de la historia e historia de la filosofía en la obra de Ramón Xirau. *Brocar*, 39(1), 325-348. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5257678.pdf>
- De Gucht, V. y Fishcler, B. (2002). Somatization: a critical review of conceptual and methodological issues. *Psychosomatics*, 43(1), 1-9. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11927751>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2010). *Atlas Estadístico*. Recuperado de http://sige.dane.gov.co/atlasestadistico/Pdf/Tomo_III_Economico.pdf

- Duarte, M. y Agostinho, A. (2013). (Des)igualdades *de género nas organizações de trabalho. O caso de uma autarquia local*. (Tesis de posgrado). Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra. Recuperado de <http://repositorio.ismt.pt/bitstream/123456789/322/1/%28Des%29igualdades%20de%20g%C3%A9nero%20nas%20organiza%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho%20-%20Tes.pdf>
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. Recuperado de <http://201.196.149.98/revistas/index.php/rna/article/view/285/146>.
- Duygulu, E., Hakan, N., Guripek, E. y Barigan, D. (2013). The effect of role stress on the employee's well-being: a study in the pharamaceutical companies in the city of Izmir. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1361-1368. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813018314>
- Esparza, A. (2010). *Desarrollo económico con perspectiva de género*. Guadalupe: Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de http://ovsyg.ujed.mx/docs/biblioteca-virtual/Desarrollo_economico_con_perspectiva_de_genero.pdf
- Espino, A. (2005), Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género. Santiago de Chile: Naciones Unidas-Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5798/1/S05986_es.pdf
- Feigl, H. (1979). Origen y espíritu del positivismo lógico. *Teorema: Revista Internacional de Filosofía*, 9(3-4), 323-352. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2044514>

- Fredin, J. y Nordin, R. (2015). *Organizational role stress: a case study in the Swedish public sector*. (Tesis de pregrado). UMEA Universitet, Umea. Recuperado de <http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:825651/FULLTEXT01.pdf>.
- Freitas, J., Ferraz, A., Dos, S., Piau, W., Moreira, A. y Dias, D. (2014). *Relações de gênero no mundo do trabalho: um estudo com mulheres feirantes no interior da Bahia*. Simpósio llevado a cabo en el congreso *Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro. Recuperado de http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_EOR1695.pdf
- Gamero, C. (2009). El estado de las investigaciones sobre riesgos psicosociales en el análisis económico. *Revista Científico Técnica*, 1, 10-21. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Carlos_Gamero_Buron/publication/313557826_El_Estado_de_las_Investigaciones_sobre_Riesgos_Psicosociales_en_el_Analisis_Economico/links/589e0e87a6fdccf5e96a59ca/El-Estado-de-las-Investigaciones-sobre-Riesgos-Psicosociales-en-el-Analisis-Economico.pdf
- García, C. y Muñoz, A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en Enfermería*, 31(2), 30-42. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42690/6081>
- García, L. y Pérez, A. (2013) *Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia: una revisión de literatura* (Trabajo de grado). Universidad del Rosario, Bogotá. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4491/1014212475-2013.pdf>

- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-341. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/363/36323272012.pdf>
- Giraldo, Y., López, B., Arango, L., Góez, F. y Silva, E. (2013). Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011. *Revista Salud UIS*, 45(1), 23-31. Recuperado de <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/3297>
- Godinho, D. y Cappellin, P. (2009). *La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación*. Montevideo: Friedrich Ebert Stiftung. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/06195.pdf>
- Gómez, I. (2009). Promoción de la salud en el lugar de trabajo. En Aguilar, M. y Rentería, E. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. (pp. 445-447). Bogotá: Universidad Santo Tomás - Universidad del Valle.
- Gómez, C. y Rodríguez, N. (1997). Factores de riesgo asociados al síndrome depresivo en la población colombiana. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 26(1), 23-35. Recuperado de <http://psiquiatria.org.co/web/wp-content/uploads/2012/04/VOL-26/1/ARTICULO%20ORIGINAL%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20ASOCIADOS.pdf>
- Gómez, L. (2011). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial en las unidades académicas administrativas de la Universidad Industrial de Santander*. (Tesis de Pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga. Recuperado de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3453/memorias%20ISSN.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Gómez, V. y Saravia, K. (2009). *Síndrome de estrés y su incidencia en el desempeño laboral en colaboradores de empresas públicas y privadas del área metropolitana de San Salvador*.

- (Trabajo de pregrado). Universidad de el Salvador, San Salvador. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/9898/1/14101589.pdf>
- Greiner, A. (2008). An economic model of work-related stress. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 66(2), 335–346. Recuperado de <https://pub.uni-bielefeld.de/publication/1587872>
- Grueso, M. y Antón, M. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 19(1), 42-63. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-32612011000100006&lng=es&nrm=iso
- Guerrero, J. y Pulido, G. (2010). Trabajo, salud y régimen contractual en personal de enfermería: un enfoque psicosocial. *Avances en Enfermería*, 28(2), 111-122. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21386>
- Guevara, M. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización*. (Trabajo de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6499/1/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education
- Hockley, C. (2002) *Silent hell, workplace violence and bullying*. Rochester: Peacock Publications.
- Houtman, I., Jettinghoff, K. y Cedillo L. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. Ginebra: World Health Organizations.

- Inche, M., Andía C., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J. y Flores, G. (2003). Paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico. *Industrial Data*, 6(1), 23-37. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/816/81606104.pdf>
- Jaramillo, V. y Gómez, I. (2013). Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>
- Kepir, H. y Ones, D. (2003). Gender differences in expatriate job performance. *Applied Psychology*, 52(3), 461-475. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1464-0597.00144>
- Lazarus, R. S. (2000). Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Leontaridi, R. y Ward, M. (2002). Work-related stress, quitting intentions and absenteeism. *IZA Discussion Paper*, (493), 1-25. Recuperado de <http://ftp.iza.org/dp493.pdf>
- López, S., Sierra, J., Puerto, M. y Ángeles, M. (2017). *Estudio de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá*. (Trabajo de Posgrado). Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá. Recuperado de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/7417/3/MorenoMu%C3%B1ozMariadelosAngeles2017.pdf>
- Marmolejo, C. y Roca, J. (2008). La localización intrametropolitana de las actividades de la información: un análisis para la región metropolitana de Barcelona 1991-2001. *Scripta Nova*, 12(268), 1-18. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Carlos_Duarte14/publication/37808271_La_localiza

cion_intrametropolitana_de_las_actividades_de_la_informacion_un_analisis_para_la_Region_Metropolitana_de_Barcelona_1991_2001/links/552b90c70cf29b22c9c1c08b.pdf

Martínez, M. (2009). Dimensiones básicas de un desarrollo humano integral. *Polis*, 8(23), 119-138. Recuperado de <http://files.tgea2013.webnode.com.co/200000013-127cc13768/Dimensiones%20del%20ser%20humano.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (2006). *Ley 1090. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*. Bogotá. Recuperado de <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>

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*. Bogotá. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de la Protección Social. (2009). *Decreto 2566. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales*. Recuperado de: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/DECRETO_2566_DE_2009_sobre_-tabla_enfermedades_profesionales_1_.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social- Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>.

- Ministerio de Protección Social. (2012). *Ley 1562. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2013). *Ley 1616. Por la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2015). *Ley Estatutaria 1751. Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones*. Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf
- Ministerio de Salud. (1993). *Resolución 8430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>.
- Ministerio de Trabajo. (2009). *Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*. Recuperado de https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D0614_84.PDF
- Ministerio de Trabajo. (2014). *Decreto 1477. Por medio del cual se expide la tabla de enfermedades laborales*. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2011). VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid. Recuperado de <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Art%C3%ADculo%20VII%20Encuesta%20para%20el%20Informe%20Anual%20011.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989). *Resolución 1016. Por medio de la cual reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país*. Recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>
- Montilla, C. y Kaiser, A. (2016). *Diseño de programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales a partir del análisis de las demandas del trabajo en una organización de salud*. (Tesis de pregrado). Universidad Javeriana de Cali, Cali. Recuperado de http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/7594/Diseno_programa_intervencion_riesgos.pdf?sequence=1
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración – Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Múnera, M., Saénz, M, y Cardona, D. (2011). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la facultad de medicina, universidad CES Medellín, 2011. *Revista CES*

- Medicina*, 27(2), 163-175. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesm/v27n2/v27n2a04.pdf>
- Murguialday, C. (2016). Género. Diccionario de acción humanitaria y cooperación para el desarrollo. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108>
- Ochoa, P. y Blanch, J. (2016). Work, malaise, and well-being in spanish and latin-american doctors. *Revista de Saúde Pública*, 50(21), 1-14. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102016000100214&lng=en&tlng=en
- Organización Internacional del Trabajo, (2016). *Las mujeres en el trabajo*. Ginebra: Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC). Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79. Recuperado de http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/viewFile/1450/892
- Palmero, M. (2009). *La violencia de género: un análisis desde la perspectiva sanitaria*. (Tesis de posgrado). Universidad de Salamanca, Salamanca. Recuperado de <https://slidex.tips/download/la-violencia-de-genero-un-analisis-desde-la-perspectiva-sanitaria>
- Pastrano, I. (2016). *La gestión de la salud ocupacional como disciplina para el adiestramiento en la alternativa preventiva de los recursos humanos. Referencia sector manufacturero carabobeño*. (Tesis de posgrado). Universidad de Carabobo, Valencia. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3153/ipastrano.pdf?sequence=1>

- Patiño, Y. y Alvaran, E. (2016). *Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención*. (Trabajo de posgrado). Universidad de Manizales, Manizales. Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2871/2/%28Pati%C3%B1o-Yarmely-2016.pdf.pdf>
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 1(13), 18-38. Recuperado de http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf (11).
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008) Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Purvanova, R. y Muros, J. (2010). Gender differences in burnout: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/26bd/ee47194308c4b68d5cf51b6e033a5b2c82c2.pdf>
- Raffo, E., Ráez, L. y Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data Revista de Investigación*, 16(2), 70-79. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6420>
- Ramaciotti, D. y Perriard, J. (2000). Les coûts du stress en Suisse. Ginebra : *Secrétariat d'Etat à l'Economie (seco)*. Recuperado de https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/die-kosten-des-stresses-in-der-schweiz.html

- Reina, M., Zuluaga, S. y Rozo, M. (2010). *El sistema económico*. Bogotá: Banco de la República. Recuperado de http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/guia_1_el_sistema_economico.pdf
- Rodríguez, E., Gómez, J., Dorado, H. y Ramírez, J. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12-17. Recuperado de <http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/111/277>
- Rodríguez, R. y Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72-88. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Sánchez, A. (2013). Dialogic epistemology of administrative sciences. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 9(17), 58-70. Recuperado de https://issuu.com/universidadelbosque/docs/web_revista_cuadernos_latinoamerica
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Plaza y Janés S.A.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Silva, D., Gutiérrez, A., Pando, M. y Tiesca, R. (2014). Relación entre los factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en el personal sanitario de Florencia. *Salud Uninorte*, 30(1), 52-62. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/5815/5592>
- Soler, J. (2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá*. (Tesis de pregrado). Universidad de

- Manizales, Manizales. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2951/Soler_%20A_%20Juan_%20G.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sousa, V., Driessnack, M. y Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latinoam Enfermagem*, 15(3), 2-3. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf
- Tinoco, O. (2008). Una aplicación de la prueba chi cuadrado con SPSS. *Industrial Data*, 11(1), 73-77. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/816/81611211011.pdf>
- Tolentino, S. (2009). *Perfil de estrés académico en alumnos de licenciatura en psicología, de la Universidad Autónoma de Hidalgo en la Escuela Superior de Actopan*. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/nuestro_alumnado/esc_sup/actopan/licenciatura/Perfil%20de%20estres%20academico%20en%20alumnos.pdf
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (2013). Psicología organizacional. *Datateca*. Recuperado de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/90016/2013_2/Lecturas_de_referencia_Lecciones/Leccion_Evaluativa_Unidad_2/psicologa_organizacional.html
- Universidad Santo Tomás. (2015). *Documento marco investigación*. Bogotá: Autor. Recuperado de <http://unidadinvestigacion.usta.edu.co/images/documentos/investigacion.pdf>
- Universidad Santo Tomás. (2017a). *Líneas de acción PIM*. Bogotá: Autor. Recuperado de <http://planeacion.usta.edu.co/index.php/planeacion-en-la-usta/planeacion-integral-multicampus-pim-2016-2017/lineas-de-accion>

- Universidad Santo Tomás. (2017b). *Líneas de investigación*. Bogotá: Autor. Recuperado de http://unidadinvestigacion.usta.edu.co/images/documentos/Lneas_de_investigacin.pdf
- Universidad Santo Tomás. (2017c). *Emprendimiento*. Bogotá: Universidad Santo Tomás. Recuperado de <http://facultadpsicologia.usta.edu.co/index.php/proyeccion-social-pregrado1>
- Uribe, F. y Martínez, A. (2013). Riesgos psicosociales intralaborales en instituciones de salud de nivel III de atención en Santander. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(2), 56-68. Recuperado de <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/147>
- Valdebenito, M. (2014). *La construcción de la identidad laboral en el devenir contemporáneo del trabajo en Chile. Un análisis desde la teoría de la reflexión cotidiana de H. Giannini*. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago. Recuperado de <http://repositorio.uChile.cl/handle/2250/130602>
- Vargas, I., Villegas, O., Sánchez, A. y Holthuis, K. (2003). *Curso especial de posgrado en atención integral de salud para médicos generales*. San José: Editorial Nacional de Salud y Seguridad Social. Recuperado de <http://www.montevideo.gub.uy/sites/default/files/concurso/documentos/Ed211.paralaSalud-MariaT.Cerqueira.pdf>
- Velázquez, C. (2006). Augusto Comte, Fundador de la sociología. *Elementos: Ciencia y Cultura*, 13(063), 27-31. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/294/29406305.pdf>
- Vicente, M., Ramírez, M. y Capdevila, L. (2018). Salud laboral y género. Riesgos laborales. Especial referencia a fertilidad. Madrid: Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT). Recuperado de https://www.uv.es/secretfisio/DOCUMENTO_AEEMT_SALUD_LABORAL_Y_GENERO.pdf

World Bank. (2012). *Gender equality and development*. Washington: World Development Report. Recuperado de <http://documents.worldbank.org/curated/en/492221468136792185/Main-report>

Anexos

Anexo 1. Cuestionarios Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

Anexo 1.1. Ficha de Datos Generales

Fecha de aplicación:																									
Número de identificación del respondiente (ID):																									
FICHA DE DATOS GENERALES																									
Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.																									
Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.																									
1. Nombre completo:																									
2. Sexo:	<table border="1"> <tr> <td>Masculino</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Femenino</td> <td>☐</td> </tr> </table>	Masculino	☐	Femenino	☐																				
Masculino	☐																								
Femenino	☐																								
3. Año de nacimiento:																									
4. Estado civil:	<table border="1"> <tr> <td>Soltero (a)</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Casado (a)</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Unión libre</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Separado (a)</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Divorciado (a)</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Viudo (a)</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Sacerdote / Monja</td> <td>☐</td> </tr> </table>	Soltero (a)	☐	Casado (a)	☐	Unión libre	☐	Separado (a)	☐	Divorciado (a)	☐	Viudo (a)	☐	Sacerdote / Monja	☐										
Soltero (a)	☐																								
Casado (a)	☐																								
Unión libre	☐																								
Separado (a)	☐																								
Divorciado (a)	☐																								
Viudo (a)	☐																								
Sacerdote / Monja	☐																								
5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)	<table border="1"> <tr><td>Ninguno</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Primaria incompleta</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Primaria completa</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Bachillerato incompleto</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Bachillerato completo</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Técnico / tecnológico incompleto</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Técnico / tecnológico completo</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Profesional incompleto</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Profesional completo</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Carrera militar / policía</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Post-grado incompleto</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Post-grado completo</td><td>☐</td></tr> </table>	Ninguno	☐	Primaria incompleta	☐	Primaria completa	☐	Bachillerato incompleto	☐	Bachillerato completo	☐	Técnico / tecnológico incompleto	☐	Técnico / tecnológico completo	☐	Profesional incompleto	☐	Profesional completo	☐	Carrera militar / policía	☐	Post-grado incompleto	☐	Post-grado completo	☐
Ninguno	☐																								
Primaria incompleta	☐																								
Primaria completa	☐																								
Bachillerato incompleto	☐																								
Bachillerato completo	☐																								
Técnico / tecnológico incompleto	☐																								
Técnico / tecnológico completo	☐																								
Profesional incompleto	☐																								
Profesional completo	☐																								
Carrera militar / policía	☐																								
Post-grado incompleto	☐																								
Post-grado completo	☐																								
6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?																									
7. Lugar de residencia actual:	<table border="1"> <tr> <td>Ciudad / municipio</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Departamento</td> <td> </td> </tr> </table>	Ciudad / municipio		Departamento																					
Ciudad / municipio																									
Departamento																									
8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>Finca</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>5</td> <td>No sé</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>6</td> <td></td> </tr> </table>	1	4	Finca	2	5	No sé	3	6																
1	4	Finca																							
2	5	No sé																							
3	6																								
9. Tipo de vivienda	<table border="1"> <tr> <td>Propia</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>En arriendo</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Familiar</td> <td>☐</td> </tr> </table>	Propia	☐	En arriendo	☐	Familiar	☐																		
Propia	☐																								
En arriendo	☐																								
Familiar	☐																								
10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)																									

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--	--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 1.2. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intra laboral Forma A

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1 El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2 En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3 En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4 El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5 La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6 El espacio donde trabajo es cómodo					
7 En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8 Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9 Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10 En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11 Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12 El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13 Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14 Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15 Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16 Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17 Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18 Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19 En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20 Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21 Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22 En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23 En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76					
77					
78					
79					
80					
81					
82					
83					
84					
85					
86					
87					
88					
89					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90					
91					
92					
93					
94					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95					
96					
97					
98					
99					
100					
101					
102					
103					
104					
105					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue **[Si]** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106					
107					
108					
109					
110					
111					
112					
113					
114					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	
No	

Si su respuesta fue **[Si]** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115					
116					
117					
118					
119					
120					
121					
122					
123					

Anexo 1.3. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intra laboral Forma B

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Anexo 1.4. Cuestionario de Factores Psicosociales Extra laborales

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 1.5. Cuestionario para la Evaluación del Estrés**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN**

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 2. Consentimiento Informado Participantes**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

XXXXXXX dando cumplimiento a la Resolución 2846 de 2008, y en su compromiso de preservar la salud física y mental de los trabajadores y fomentar el bienestar y la calidad de vida de cada uno de los que ahí laboran, hará una evaluación de factores de riesgo psicosociales, comprometiéndose a que la información obtenida, única y exclusivamente será utilizada para los fines inherentes a la salud en el trabajo.

Esta medición la hará un psicólogo experto en seguridad y salud en el trabajo, conforme lo obliga la resolución 2846 de 2008, quien se compromete a que la información utilizada para esta evaluación esté sometida a reserva y confidencialidad, conforme a lo que establece la Ley 1090 de 2006, y solo será utilizada para fines de seguridad y salud en el trabajo.

"Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas."

Una vez entendidas, y aclaradas las dudas que pueda tener, usted libremente acepta contestar la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, y de la Pontificia Universidad Javeriana.

Acepto,

NOMBRE: _____

CEDULA: _____

FIRMA: _____

FECHA: _____

Anexo 3. Consentimiento Informado Autorización Uso de Datos**CONSENTIMIENTO INFORMADO
AUTORIZACION USO DE DATOS**

Yo **Juanita Charria Isaacs** identificada con cédula No 51.653.092, Psicóloga Magister en Psicología Clínica y de familia, y especialista en Gerencia en salud Ocupacional, entrego al grupo de trabajo de grado de la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás, compuesto por Ximena Franco, Lorena Castellanos y Paula Gutiérrez la base de datos de las mediciones de la batería de riesgo psicosocial efectuada como parte de la investigación docente entre los años 2016-2017 de 18 empresas y con 986 datos. Esta medición la hice yo como psicóloga experta en seguridad y salud en el trabajo, conforme lo obliga la resolución 2646 de 2008, y me comprometo a que la información utilizada para esta investigación esté sometida a reserva y confidencialidad, conforme a lo que establece la Ley 1090 de 2006, y solo será utilizada para fines investigativos para mejora de la de seguridad y salud en el trabajo.

La custodia de los cuestionarios de la medición de los factores de riesgo psicosocial y de los resultados individuales de los trabajadores, efectuada en los años 2016-2017, queda en cabeza de la psicóloga evaluadora, **Juanita Charria Isaacs**, de acuerdo con la resolución 2646 de 2008. Esta resolución señala que la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales debe estar sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, del ejercicio de la profesión de Psicología. Esta Ley a su vez dispone como deber y obligación de los Psicólogos, mantener en sitio cerrado y con la debida custodia las historias clínicas y demás documentos confidenciales.

Dado en Bogotá, a los 13 días del mes de septiembre de 2017.



JUANITA CHARRIA ISAACS

cc 51.653092.

Licencia en Salud Ocupacional 11667 de 2007