

**PERCEPCIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN
TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD FINANCIERA EN COLOMBIA**

LYDA LORENA DE LA CRUZ MENDEZ

**Fundación Universitaria los Libertadores
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Departamento de Psicología
Bogotá, 2019**

**PERCEPCIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD FINANCIERA EN COLOMBIA**

LYDA LORENA DE LA CRUZ MENDEZ

Trabajo de grado para optar por el título de psicólogo(a)

Director

Néstor Raúl Porras Velásquez

Fundación Universitaria los Libertadores

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Departamento de Psicología

Bogotá, 2019

Resumen

En esta investigación se Identificó los niveles de riesgo de los factores psicosociales intra y extralaborales percibidos por los trabajadores contratados por obra o labor en una entidad financiera en Colombia a partir de los resultados de la evaluación realizada con base en la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Protección y la Pontificia Universidad Javeriana. Se realizó bajo una investigación descriptiva con una muestra intencional seleccionándose de forma directa al personal que se encontraba con mínimo cuatro meses de vinculación, siendo 83 colaboradores quienes participaron de la evaluación. Su logró concluir que el nivel de percepción con mayor incidencia de riesgo psicosocial intralaboral en nivel alto fue en la dimensión de Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, para colaboradores con evaluación tipo A y B, seguido de Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (tipo A), carga mental y retroalimentación de desempeño (Tipo B). En riesgos psicosociales extralaborales se evidencia mayor percepción de riesgo en la dimensión de Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. Como recomendaciones y sugerencias ante los resultados expuestos, se propone una iniciativa de plan de intervención que debe ser estructurado de acuerdo a las necesidades de compañía y a los recursos con los que se cuente para el mismo.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosociales, trabajo, riesgo, intralaboral, extralaboral.

Abstract

In this research, the levels of risk of the psychosocial factors intra and extra-labor perceived by the workers hired by work or labor in a financial institution in Colombia were identified from the results of the evaluation made based on the Psychosocial Risks Battery of the Ministry of Protection and the Pontificia Universidad Javeriana. It was carried out under a descriptive investigation with a non-random sample, selecting directly the personnel that were with a minimum of four months of attachment, with 83 collaborators who participated in the evaluation. His was able to conclude that the level of perception with the highest incidence of psychosocial risk in the high level was in the dimension of Rewards derived from belonging to the organization and the work that is done, for collaborators with type A and B evaluations, followed by Opportunities for the use and development of skills and knowledge (type A), mental load and performance feedback (Type B). In psychosocial risks outside of work there is a greater perception of risk in the dimension of displacement housing - work - housing. As recommendations and suggestions to the exposed results, an intervention plan initiative is proposed that must be structured according to the needs of the company and the resources that are available for it.

Key words: Psychosocial risk factors, work, risk, intralaboral, extra-labor.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO 1	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
Antecedentes del problema.....	4
1.2 Formulación de la pregunta problema	7
1.3 Justificación	7
1.4 Objetivos.....	10
1.4.1 Objetivo General.....	10
1.4.2 Objetivos Específicos.....	10
CAPÍTULO 2	12
MARCO TEÓRICO	12
Generalidades de la salud laboral	12
Riesgo Psicosocial	13
Factores de riesgo Intralaboral.....	16
Demandas del trabajo	16
Demandas emocionales	17
Control sobre el trabajo:.....	18
Factores de riesgo Extralaboral.....	21
Tiempo fuera del	21
CAPÍTULO 3	24
METODOLOGÍA.....	24
3.1 Tipo de investigación.....	24
3.2 Muestra poblacional.....	24
3.3 Instrumento(s).....	25
Batería de Riesgos Psicosociales.	25
3.4 Procedimiento	27

CAPITULO 4	29
RESULTADOS	29
4.1 Datos sociodemográficos	29
4.2 Percepción de niveles de riesgo psicosocial intralaboral en colaboradores con evaluación tipo A	31
4.3 Percepción de niveles de riesgo psicosocial intralaboral en colaboradores con evaluación tipo B	38
4.4 Percepción de niveles de riesgo psicosocial extralaboral en colaboradores con evaluación tipo A y B	43
4.5 Niveles de percepción en los resultados generales de factores de riesgo intralaboral en colaboradores.....	47
4.6 Discusión	48
CAPÍTULO 5	50
CONCLUSIONES.....	50
5.1 Conclusiones	50
5.2 Recomendaciones	51
REFERENCIAS	54
ANEXOS.....	66

Dedicatoria

A mi madre,

quien desde mi infancia me ha impulsado a ser una persona llena de metas, propósitos y lucha ante los obstáculos que se presenta. Por creer en mí, apoyarme en todo momento, por la enseñanza de sus valores, su motivación y por su gran amor incondicional.

A mi hija,

Mi mayor motor de vida, quien me impulsa a seguir creciendo como persona y como profesional para brindarle mi mayor ejemplo y dejarle huellas que enmarquen su camino hacia la lucha constante, perseverancia y deseos de volar tan alto como ella se lo imagine.

A mis docentes,

Por todas sus enseñanzas que guiaron mi formación como profesional; a Javier Giraldo y Néstor Raúl Porras Velásquez por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis.

Agradecimientos

Agradezco la realización de este trabajo de grado a quienes aportaron para la ejecución de este proyecto.

A mi madre, porque con su incansable ejemplo, me ha impulsado a la realización de mis sueños y el cumplimiento de mis objetivos, a ella especialmente porque en cada uno de los pasos de mi vida ha estado presente alentándome y apoyándome incondicionalmente.

A mi hija, Luna Sophia, por entender de alguna manera que el tiempo que no pude entregarle, lo estaba invirtiendo en este proyecto para beneficio y logro de las dos.

Agradezco a mi familia, por su apoyo, su comprensión y su tiempo sacrificado que pasaron junto a mi lado en pro de la culminación exitosa de este proceso en mi formación como profesional.

Gracias a Competencia Humana y en cabeza a su gerente Alexander Bonilla, por el apoyo en la formación profesional y el aporte en tiempo y espacio para la realización de este proyecto de grado.

En general, un sentido profundo de gratitud a mi institución, La Fundación Universitaria Los Libertadores por ser mi hogar profesional. Gracias a los docentes quienes me brindaron sus conocimientos, experiencias y enseñanzas durante el proceso formativo, en especial a mi asesor, Javier Giraldo Jaramillo, quien con su paciencia, dedicación y enseñanza depositó su confianza en mí e impulsó esta última etapa de mi formación.

INTRODUCCION

Los riesgos psicosociales son entendidos como aquellos factores causales de un malestar que influyen en la salud física y mental del trabajador; estos riesgos pueden tener un origen de carácter extralaboral o intralaboral. Una condición laboral saludable, es aquella en la que el sujeto encuentra bienestar con su salud física y mental, en donde su entorno de trabajo se encuentra con adecuadas condiciones físicas, psicológicas y sociales para el funcionamiento de la organización, teniendo presente también la realidad y percepción de cada individuo en interacción con estas variables (Organización Internacional del Trabajo – OIT, citada por Díaz, 2011).

De acuerdo a los requerimientos que emite el Ministerio de Protección Social, mediante la resolución 2646 de 2008, todas las compañías se encuentran obligadas a realizar la evaluación de factores de riesgo psicosocial y presentar sus resultados de manera anual, de tal manera que se tomen acciones de apoyo y seguimiento interno para potencializar los estados de bienestar y salud mental, lo que optimizaría de igual manera el desempeño y resultado laboral.

Las dinámicas en el mundo laboral trajeron como consecuencia un cambio en el tipo de riesgos para la salud que enfrentan los trabajadores en su lugar de trabajo. Si hace 50 años los riesgos más relevantes eran de tipo físico, químico, biológico o ergonómico, hoy, sin que estos riesgos hayan desaparecido, cobran cada vez mayor importancia los riesgos de tipo psicosocial asociados al trabajo. Sierra (2011, citado por Bucci y Luna, 2015), expone que existen tres razones básicas para la medición e

intervención psicosocial. La primera evitar las consecuencias sobre la salud del trabajador por la influencia de los riesgos psicosociales, la segunda darles cumplimiento a las obligaciones legales en la materia y, la tercera, evitar los efectos negativos que se generan en la calidad y productividad del trabajo.

En el año 2012 se promulga la Ley 1562 donde se formaliza el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que puede interpretarse como una tendencia a hacer un análisis a los riesgos crónicos en los sistemas de gestión propios de la economía y la administración de empresas. Posteriormente en el año 2014 con el Decreto 1443, se enfatiza el deber del empleador en cuanto a la salud ocupacional en identificación, prevención, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa (López, 2015).

Reforzando lo expuesto, Jaimes, Márquez y Pernía (2015), expresan que es importante resaltar los factores psicosociales que les competen a las empresas y más al área del talento humano ya que los empleados son sus clientes internos, en quienes deben promover estímulos para que se sientan motivados y satisfechos en sus puestos de trabajo reconociéndoles sus capacidades y habilidades.

Como señala López (2015), El empleador, según la norma, puede utilizar la información recaudada respecto a los factores externos para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador. Por todas estas razones anteriormente expuestas, este trabajo de investigación cobra interés generando importancia a la evaluación de riesgo psicosocial en los trabajadores de una entidad financiera en Colombia vinculados por medio de la compañía consultora donde desde

mi rol, he evidenciado diferentes eventos que desfavorecen a la compañía pero que más allá de una organización, quienes se ven directamente afectados son los colaboradores que trabajan en ella.

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Antecedentes del problema

Durante los últimos años se han venido realizando diversas investigaciones sobre los factores de riesgos psicosociales ya que se evidencia un auge importante alrededor de la salud de los trabajadores. Las investigaciones se han presentado en diferentes países evidenciando diversos resultados. A continuación, se mencionan algunos de los trabajos realizados sobre este tema de vital importancia para el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones contemporáneas en el corto, mediano y largo plazo.

En la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, Torres (2016), muestra que los Factores de Riesgo Psicosocial ocupan el segundo lugar de prevalencia, después de los ergonómicos. Por su parte Pérez (2016), refiere que la carga mental de los trabajadores se ha incrementado a la par que la intensificación sistemática del trabajo. Estos cambios implican que las habilidades interpersonales (comunicación) y cognitivas (por ejemplo, tomar decisiones) se vuelven progresivamente relevantes. Al mismo tiempo, la seguridad del empleo y del trabajo se ha reducido y se valora la flexibilidad funcional de cada trabajador.

Barahona y Sarsosa (2008), encontraron que los trabajadores de una entidad financiera en Colombia, luego de un proceso de fusión, evidenciaron una percepción de riesgo psicosocial en nivel medio; Los colaboradores evaluados, relacionaron tener una

identificación familiar con la compañía, afectándoles de manera personal y emocional el proceso al cual se someten con los parámetros de fusión, sin embargo, la falta de claridad en la información que se les suministraba al respecto y ausencia de participación de los empleados con este proceso, conlleva en gran parte, a crear sentimientos de minusvalía e incertidumbre en ellos, que implícitamente se manifestaron como falta de compromiso hacia la organización, menor productividad y ausentismos.

Sánchez (2010), en su estudio sobre los factores intralaborales y extralaborales de una empresa pública, donde tuvo presente las variables sociodemográficas y síntomas relacionados con el estrés, dentro de los resultados, obtuvo que los colaboradores presentaban riesgos de índole extralaboral en relación a la atención de la familia, lo que no permitía desempeñar tranquilamente su labor. Por otro lado, los resultados de carácter intralaboral evidenciaron riesgo en relación a la falta de reconocimiento en su trabajo y desigualdad de género.

De acuerdo a Gutiérrez y Vilorio (2014) y Gómez (2016), en los estudios realizados en la primera encuesta nacional en Colombia sobre las condiciones de salud en el trabajo del año 2007, se comenzaron a evidenciar eventos que inciden negativamente en el normal desarrollo de sus actividades siendo los agentes psicosociales unos de los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo. Para el año 2013, las encuestas de salud y trabajo indican que se generó un incremento del 43% de los eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión entre los años 2009 y 2012.

En España, el Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT. (2011). Identificó que en las entidades del sector Banca y Cajas de ahorros, más de la mitad de los trabajadores (60.4%) ve afectada su salud por su trabajo, por tanto, las condiciones con las que trabajan suponen una exposición continuada a factores de riesgo psicosocial que deben mejorarse significativamente. Puntualmente los estudios arrojaron presencia de riesgo causado por una alta carga mental y una baja autonomía especialmente en los cargos de cajeros. El surgimiento de problemas de salud guarda relación con la presión laboral, la claridad del puesto, la adecuación entre capacidades-puesto, la seguridad del empleo, la comunicación y participación, y las conductas violentas.

Por su parte Torres. Santa y Bonilla. (2014) encontraron en los trabajadores del sector financiero colombiano, bajo involucramiento, al tiempo que por alcanzar mejores condiciones de estabilidad pasan por varias organizaciones, lo cual se relaciona con lo advertido acerca de la rotación y el tipo de contratación con la cual se encuentran vinculados los colaboradores.

Desde mi ejercicio como colaboradora de la compañía contratante para el personal de la entidad financiera a evaluar, se ha realizado un acompañamiento y asistencia al profesional experto encargado de realizar la evaluación de riesgo psicosocial. Adicional a dar cumplimiento a la normatividad, surge la necesidad de poder participar activamente en un proceso de intervención y prevención para generar mejoras en los aspectos y poder así realizar un aporte desde la profesión, de tal manera que se demuestre que desde nuestro ejercicio como psicólogos es de gran relevancia en las organizaciones poder tratar al trabajador como un individuo y no solo como un recurso.

1.2 Formulación de la pregunta problema

De acuerdo con los antecedentes expuestos anteriormente, la pregunta fundamental que orienta la presente investigación es: ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial percibidos con mayor incidencia, en sus labores cotidianas, por los trabajadores contratados en misión por obra o labor para una entidad financiera en Colombia?

1.3 Justificación

En la actualidad son múltiples las situaciones que desencadenan eventos estresores, que afectan la salud de los trabajadores, causando daños en la salud tanto física como mentalmente. Estos eventos desencadenantes los podemos encontrar dentro del contexto laboral como los niveles de relacionamiento entre el equipo de trabajo, el direccionamiento, seguimiento y acompañamiento de los líderes y superiores, la cargabilidad y definición del rol de cargo, entre otros; y fuera del contexto de trabajo como situaciones vivenciales y emocionales que se presenten al interior del grupo familiar, situaciones económicas y/o de entorno social. Cómo lo refiere Díaz (2011). Se entiende el estrés como la interacción del individuo haciendo uso de sus habilidades para responder ante las diferentes situaciones que vivencia, en el caso de los trabajadores se presentan situaciones tanto al interior del contexto laboral (sobre carga de trabajo, ejecución del rol, relaciones interpersonales con compañeros, superiores o subalternos, recompensas, entre otros) como en su entorno personal (relaciones interpersonales desfavorables, entorno de la vivienda, situación económica del grupo

familiar, edad, etc.). Dentro de las consecuencias que se generan a causa del estrés, se encuentran las enfermedades de colon, alteraciones cardiacas, cefaleas recurrentes, estados de ánimo variables, dificultad para mantener relaciones sociales adecuadas, etc. A partir de ello, el auge de los riesgos psicosociales ha venido cogiendo fuerza, tratando de conciliar al trabajador en cada una de las esferas de su vivenciar.

El Ministerio de la Protección Social (2008), mediante la Resolución 2646, establece la normatividad de evaluar los riesgos psicosociales como una obligación anual, presentando sus resultados, con el fin de implementar acciones de apoyo y seguimiento interno para potencializar los estados de bienestar y salud mental. Todo esto toma fuerza a raíz de que en Colombia para el año 2013, las encuestas de salud y trabajo indican que se generó un incremento del 43% de los eventos negativos de salud derivados de la ansiedad y la depresión entre los años 2009 y 2012.

Dando cumplimiento a las disposiciones del Ministerio de protección social, se realiza la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los colaboradores vinculados a una entidad financiera en Colombia, quienes superaban los 5 meses de antigüedad con la compañía y se encontraban contratados por obra o labor. El criterio de este grupo de colaboradores, obedece a que en este tiempo se estima el cumplido el periodo de prueba y una favorabilidad en la curva de aprendizaje en el rol de cargo y cultura organizacional.

Para este estudio, más allá de cumplir con un requerimiento anual con los entes del estado, es de gran valor identificar e ir a fondo sobre aquellos factores que inciden negativamente en la alta rotación de personal, situación que por ende afectan los

alineados conductos de productividad, especialmente en los cargos comerciales. Adicionalmente, en la población colombiana, se identifica que son escasos los estudios que se realizan en el sector bancario y financiero en relación a los riesgos psicosociales, lo que genera un valor agregado a la identificación de este tipo de problemáticas, dirigido a la población mencionada.

A partir de los resultados, se hace pertinente la generación de espacios donde las personas puedan identificar las condiciones que determinan las percepciones de riesgo, así como estrategias de afrontamiento más efectivas para dichas exigencias. Lo anterior se convierte en un factor fundamental en el abordaje del cuidado de la salud mental de los trabajadores en su contexto laboral; todo con miras al mantenimiento de la eficiencia en su desempeño, así como de la percepción de bienestar de las personas en su ambiente de trabajo. Torres. (2016).

Aparte de dar cumplimiento a un requisito exigido por las entidades que regulan la salud laboral en el país, se genera la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales a partir de la constante rotación de personal en algunas áreas y cargos específicos, situación que afecta por ende toda la cadena de productividad para la compañía. Las enfermedades laborales originadas por salud mental y los accidentes de trabajo pueden incidir en un alto costo para las organizaciones, por lo que su prevención sería una inversión a la productividad y el desempeño por parte de los empleadores (Gestiónhumana.com, 2016).

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Identificar los niveles de riesgo psicosociales intra y extralaborales percibidos por los trabajadores contratados por obra o labor en una entidad financiera en Colombia por medio de los cuestionarios que conforman la batería propuesta por el Ministerio de la Protección Social de la república de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana en el año 2010.

1.4.2 Objetivos Específicos

Establecer los niveles de riesgo intralaboral que se perciben en trabajadores contratados por obra o labor en una entidad financiera en Colombia, de acuerdo a su clasificación de aplicación, Forma A.

Establecer los niveles de riesgo intralaboral que se perciben con mayor incidencia en trabajadores contratados por obra o labor en una entidad financiera de acuerdo a su clasificación de aplicación, Forma B

Comparar los niveles de riesgo intralaboral percibidos por colaboradores operativos y administrativos de la entidad financiera (Forma A y B).

Determinar los niveles de riesgo extralaboral que se perciben con mayor incidencia en trabajadores contratados por obra o labor en una entidad financiera en Colombia.

Proponer un programa de intervención psicosocial para los trabajadores de la entidad financiera, a partir de los resultados encontrados.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

Psicología de las organizaciones y del trabajo

La psicología como disciplina científica y práctica profesional tiene en la actualidad diferentes especializaciones y campos de aplicación (Porras Velásquez, 2013; 2016). Uno de los campos de aplicación más reconocidos socialmente en Colombia y muchas partes del mundo es el de la psicología de las organizaciones y del trabajo. Los psicólogos en las organizaciones desempeñan diferentes roles y realizan varias actividades de apoyo a los procesos de gestión humana.

Además de apoyar los procesos tradicionales de gestión humana, recientemente la psicología de las organizaciones se ha enfocado tanto en el bienestar como en la promoción de la salud de los trabajadores. Para los propósitos de esta investigación el marco teórico y conceptual de referencia será la psicología aplicada a los contextos de trabajo. En particular se tomarán los conceptos y modelos propuestos por la psicología de la salud ocupacional.

Generalidades de la salud laboral

La Organización Mundial de la Salud – OMS (2014) como autoridad y líder en la acción sanitaria de los diferentes países, expresa que las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. Adicionalmente pueden

mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados. La salud relacionada al trabajo, más que una ausencia de enfermedad es un estado de bienestar integral en el aspecto físico, mental y social. Por otro lado, un entorno de trabajo saludable, según la OMS, involucra aspectos del funcionamiento y la forma en que se consiguen los objetivos teniendo en cuenta la protección y la promoción de la salud.

Charria., Sarsosa., y Arenas, F. (2011). Indican que gran parte de los sistemas de trabajo se caracterizan por altas exigencias a los trabajadores, un mayor énfasis en el trabajo mental que en el físico. Estas nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos y oportunidades de diferente naturaleza, pues inciden sobre las relaciones que ahí se construyen, el bienestar, las necesidades de cualificación, la motivación y la aparición de enfermedades profesionales. En este orden, podemos decir que una condición laboral saludable, es aquella en la que el sujeto encuentra bienestar con su salud física y mental y además su entorno de trabajo cuenta con adecuadas condiciones físicas, psicológicas y sociales para el funcionamiento de la organización. De este modo, en el grupo organizacional se deben tener en cuenta programas de prevención en riesgos laborales y psicosociales, basados en mediciones adecuadas de los mismos.

Riesgo Psicosocial

De acuerdo al Ministerio de la Protección Social (2008), mediante la Resolución 2646, los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y

experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Específicamente, define a los riesgos psicosociales, como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Sierra, Rodríguez y Guecha (2009, citados por López, 2015), basados en esta misma Resolución, definen a los riesgos psicosociales como: "...aquellas variables asociadas a aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que, al entrar en una inadecuada interacción, aumentan la probabilidad de enfermedad, física, mental y social, lesión o daño en el trabajador" (p. 67).

La Organización Mundial de la Salud – OMS y la Organización Internacional del Trabajo – OIT, citadas por Díaz (2011), Bucci y Luna (2015), Unda et al. (2016) y Romero-Díaz, Beleño, Ucros, Echeverría y Lasprilla (2016), refieren que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo involucran las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características y situaciones personales del trabajador (como su cultura, su personalidad y necesidades), las interacciones en el contexto laboral y las condiciones en el trabajo, lo que puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción de los funcionarios.

Moreno (2011), expone la diferenciación entre factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Los primeros representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador las cuales abarcan muchos aspectos como la sobrecarga de trabajo, falta de control, el conflicto de la autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el trabajo, problemas en las relaciones laborales, trabajo por turnos, entre otros. Por otro lado, los factores psicosociales de riesgo, son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto la salud física como psicológica. Finalmente describe a los riesgos psicosociales como situaciones que tienen

alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores, lo cual coincide con la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008), en donde se identifica al riesgo como la probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

En éste mismo sentido, Osorio (2011) y Álvarez (2009) coinciden en que los factores psicosociales están relacionados con los elementos de la organización que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos o fisiológicos que tienen origen en las condiciones organizacionales inadecuadas.

Adicionalmente, Osorio (2011) afirma que el estrés es producto de la interacción entre las situaciones del contexto laboral y las características del individuo, por tanto, los riesgos psicosociales aludirían a las respuestas de la interacción entre la salud de los trabajadores y el medio ambiente psicológico laboral.

Consecuente con lo mencionado, la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010), comprende aspectos de carácter intralaboral, extralaboral e individual.

El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda, control, apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se

identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

Factores de riesgo Intralaboral

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral hacen referencia a características del trabajo y su organización, las cuales influyen en el bienestar y la salud del individuo. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005 citado por Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Específicamente, los factores de riesgo psicosocial intralaboral de origen profesional se han definido como características del medio de trabajo que crean una amenaza para el individuo y provocan trastornos a nivel psicológico, fisiológico y del comportamiento; también este término se utiliza para caracterizar el heterogéneo estado de cosas en este campo, pues todavía no hay una clasificación universalmente aceptada de la tensión que suscita el estrés en condiciones sociales y personales (Siegrist, 2007, citado por Unda, et al, 2016). Los dominios establecidos son:

Demandas del trabajo: exigencias que el trabajo impone al individuo.

Demandas de naturaleza cuantitativa: cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Cuando el tiempo es insuficiente y se requiere trabajar bajo presión, limitando el número de pausas o trabajar jornada

adicional para llegar al cumplimiento de los resultados esperados, son indicadores de riesgo.

Demandas mentales o cognitivas: demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información. Está determinada por las características de la información y los tempos de disponibilidad para procesarla. Se presenta riesgo cuando la información es excesiva o compleja y debe ejecutarse bajo presión.

Demandas emocionales: situaciones afectivas y emocionales específicamente de la tarea que interfieren con los sentimientos o emociones del trabajador. Para ello, se requiere que el trabajador cuente con habilidades de entender los sentimientos y situaciones de otras personas, autocontrol de sus emociones o sentimientos propios para no interferir con el desempeño de su labor.

Exigencias de responsabilidad: conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Se puede presentar riesgo cuando el trabajador debe asumir responsabilidad sobre un área específica a su cargo, supervisar personal, manejar dinero o elementos de valor de la empresa, entre otros.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico laboral: hace referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que están involucradas en las actividades que se desarrollan, exigiendo al trabajador un esfuerzo de adaptación. Cuando esta adaptación provoca molestia física, fatiga o preocupación se considera en situación de riesgo.

Consistencia del rol: es la compatibilidad con las diversas exigencias relacionadas con la eficiencia, calidad técnica y ética propia del servicio que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Se puede detonar riesgo cuando al trabajador se

le exige de manera inconsistente, contradictorio o incompatible con las funciones de su cargo.

Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.

La iniciativa y autonomía: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Se presenta riesgo cuando el margen de autonomía sobre la cantidad, ritmo y forma de realización de su trabajo es restringido.

Uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Cuando esto se impide, se genera potencial para desarrollar riesgo.

Participación y manejo del cambio: conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Se llega a presentar riesgo cuando el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, se ignoran los aportes y opiniones del trabajador o Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

La claridad de rol: definición y comunicación sobre el papel que se espera que el trabajador desempeñe en la Organización a partir de su gestión, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Cuando la organización no da a conocer claramente el rol al trabajador, generando desorientación en relación a su desempeño y lo esperado para sus funciones, se llega a la generación de riesgo.

La capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Se desarrolla riesgo cuando El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente o cuando Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Características de liderazgo: son los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Cuando El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores y el apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso, se genera riesgo en el trabajador.

Relación con los colaboradores (subordinados): la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Estas características se convierten en riesgo cuando La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.

Retroalimentación del desempeño: la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Se potencializa el riesgo al ser inexistente la retroalimentación hacia el trabajador sobre su gestión, ser poco clara, inoportuna o inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

Relaciones sociales en el trabajo: hace referencia a las relaciones que se hacen con otras personas en el ámbito laboral, bien sea en el desempeño de funciones, las características y calidad de dichas interacciones, el trabajo en equipo y la cohesión. Se cae en riesgo bajo este ítem cuando en el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros y Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros.

Recompensa: retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

Reconocimiento y compensación: retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, pueden ser a través de reconocimiento, remuneración económica, beneficios, bienestar y desarrollo.

Recompensa derivada de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Se presenta

riesgo cuando no existe sentido de pertenencia con la organización o en su caso es deficiente, cuando hay inestabilidad laboral o los trabajadores no se sienten a gusto con la tarea desempeñada.

Factores de riesgo Extralaboral

Los factores de riesgo extralaboral comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, igualmente las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Tiempo fuera del trabajo: Tiempo que el individuo dedica a las actividades diferentes a las laborales. Se considera de riesgo cuando el tiempo destinado a descanso, recreación y compartir con la familia o amigos es limitada o insuficiente.

Relaciones familiares: interacciones del individuo con su núcleo familiar. Se presenta riesgo cuando esta relación se hace conflictiva y/o el apoyo social que el trabajador recibe de su familia es inexistente o pobre.

Comunicación y relaciones interpersonales: cualidades que caracterizan la comunicación e interacción del individuo con sus allegados o amigos. Se presenta riesgo cuando la relación del individuo con los demás es conflictiva, la comunicación con el entorno social y el apoyo del mismo, es escasa o deficiente.

Situación económica del grupo familiar: disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Es factor de riesgo cuando los ingresos del grupo familiar, son insuficientes para cubrir las necesidades del grupo familiar y/o cuando se presentan deudas económicas difíciles de cubrir.

Características de la vivienda y de su entorno: son las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierte en riesgo cuando dichas condiciones son precarias, desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar y la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.

Influencia en el entorno extralaboral en el trabajo: exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Cuando las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o relaciones con otras personas en el trabajo, se considera en situación de riesgo.

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: hace referencia a las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, comprendiendo la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

Condiciones individuales: Por su parte los factores individuales hacen alusión a las características de la personalidad y la manera particular de hacer frente a las situaciones de riesgo.

De acuerdo al Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010) las condiciones individuales aluden a una serie de características sociodemográficas que pueden intervenir en la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Dentro de las características sociodemográficas encontramos la edad, el sexo, estado civil, nivel educativo, ocupación, ciudad o lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda, número de personas dependientes

económicamente. Adicionalmente los aspectos ocupacionales de los trabajadores influyen en la modulación de los factores psicosociales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contrato, la modalidad de pago, entre otras.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Esta investigación es cuantitativa de tipo descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal de acuerdo a los parámetros establecidos por Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2010). Donde se pretende describir con precisión los niveles percibidos en cada factor y dimensión de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores en sus labores cotidianas.

3.2 Muestra poblacional

La población (N) de los sujetos programados que podían participar en la presente investigación constó de 367 (100%) colaboradores, contratados mediante obra o labor para una entidad financiera en Colombia. Los participantes se obtuvieron mediante un muestreo no aleatorio intencional (Martínez, 2010), de tal manera que se seleccionó de forma directa al personal que se encontraba con mínimo cuatro meses de vinculación.

De los 367 (100%) colaboradores programados para la aplicación de los instrumentos, 4 (1,1%) de ellos se retiraron de la entidad en el periodo de evaluación, 203 (55,4%) no estuvieron interesados en participar y finalmente, 160 (43,5%) de ellos realizaron la evaluación (ver Figura 1).

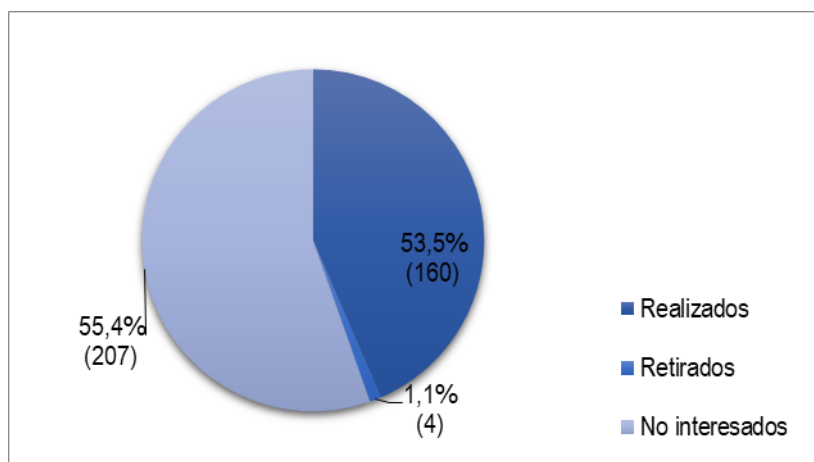


Figura 1. Cuestionarios programados (aplicados y no aplicados)

3.3 Instrumento(s)

Batería de Riesgos Psicosociales.

Herramienta compuesta por el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral y el Cuestionario para la Evaluación del Estrés. Todo esto hace parte de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, Forma A para quienes no tienen personal a cargo y Forma B, para quienes tienen personal a cargo (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010). Esta fue aplicada solo en la Forma A ya que, como se advirtió en el aparte *Población y Muestra*, ninguno de los participantes tiene personal a cargo.

Conforme a lo que expuesto en la Batería del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, 2010, La validez y confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficiente de Alfa de Cronbach. Los

resultados mostraron una validez y confiabilidad del instrumento alta. El Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, Forma A, logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. Para la confiabilidad del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral a través del cálculo de coeficientes de Cronbach, también evidencian un nivel alto con un coeficiente de 0.88. Por su parte el Cuestionario para la evaluación del Estrés, en su segunda versión, muestra indicadores favorables de calidad, presentando un 0.85 de confiabilidad estimada igualmente a través del Alfa de Cronbach, resultados que se mantienen en una tercera versión.

La clasificación de los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial se encuentra en niveles de muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto. De acuerdo a la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010), sugiere que los niveles de riesgo tienen interpretaciones según su intensidad, como se describe a continuación:

Riesgo muy alto: amplia posibilidad de asociación a respuestas muy altas de estrés; requiere intervención inmediata.

Riesgo alto: nivel con importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, por tanto, los aspectos que se encuentren en esta categoría requieren de intervención, si bien no es de forma inmediata, es de carácter importante y no evadible.

Riesgo medio: en este nivel se esperarían respuestas de estrés moderado. Los resultados bajo esta categoría requieren observación y acciones periódicas de intervención para prevenir efectos perjudiciales a la salud a causa de aspectos laborales.

Riesgo Bajo: los factores psicosociales relacionados en este nivel no presentarían respuestas asociadas y significativas de estrés. El seguimiento de los resultados en este nivel debe hacerse de manera periódica para procurar mantenerlos bajos y en lo posible disminuirlos a una mínima expresión.

Sin riesgo o riesgo despreciable: los resultados bajo este nivel demostrarán ausencia de riesgo, lo que no ameritaría desarrollar actividades de intervención, sin embargo, si es factible la realización de programas de promoción.

3.4 Procedimiento

Paso 1: Se define una población, tomada de los trabajadores de una entidad financiera en Colombia quienes se encontraban contratados por obra o labor, ya que son la mayor fuente del personal en misión. De acuerdo a ello, el muestreo de los participantes, se realizó por medio de selección directa al personal que se encontraba con mínimo cuatro meses de vinculación en población de tipo A y B.

Paso 2: Con el fin de identificar el nivel de riesgo de los factores psicosociales, se procedió a informar a los trabajadores a través de capacitación a modo de sensibilización sobre el contenido, elementos, herramientas, metodología, procedimientos y fases del desarrollo de la evaluación. Se solicitó consentimiento individual por escrito antes de la aplicación de los instrumentos.

Paso 3: Se programaron los cuestionarios por medio de la plataforma virtual, enviando a cada participante un correo electrónico brindando información sobre el usuario de registro y aplicación. En el momento de ingresar a la plataforma, antes de

iniciar la evaluación, se arrojó un aviso especificando los aspectos de voluntariedad en la participación, confidencialidad y de seguridad en el tratamiento de información sensible.

Paso 4: se realiza la extracción de datos mediante el archivo plano que arroja la evaluación sistematizada.

Paso 5: Se procedió a la calificación y análisis de resultados como se registra en el capítulo 4.

CAPITULO 4

RESULTADOS

En este capítulo, inicialmente se presentan los datos demográficos relevantes para esta investigación y luego se presentan los resultados obtenidos en cada uno de los cuestionarios aplicados para medir los niveles de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales.

4.1 Datos sociodemográficos

Con relación al rango de edad de los participantes, se encontró que la media de edad fue de 29 años, las edades de los participantes oscilaban entre los 21 y 45 años. El 16,87% equivalente a 14 participantes se encontraban en un rango de edad entre 18 y 26 años, el 49,40% equivalente a 41 participantes se encontraban entre 27 y 35 años, los restantes 28 participantes, es decir el 33,73% se encontraban entre los 36 y 45 años de edad (ver Figura 2).

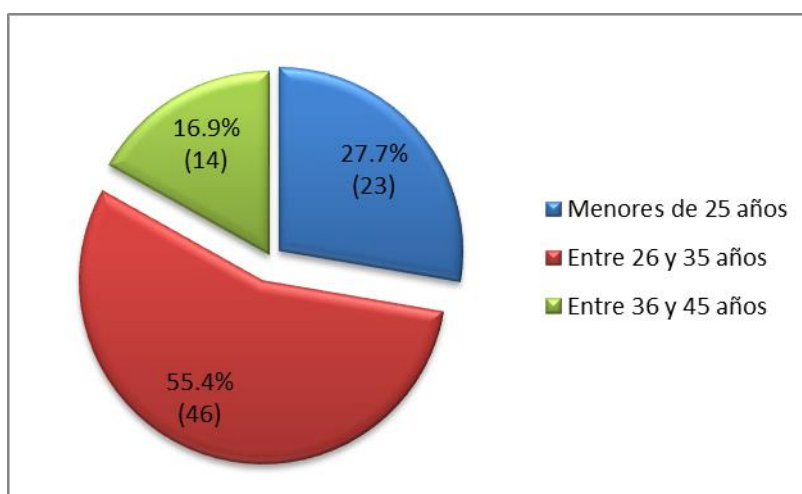


Figura 1. Rango de edad de los participantes

Por otro lado, Se observó que el género con mayor participación en la investigación fue el género femenino con un porcentaje del 60.2% equivalente a 50 participantes, mientras que el género masculino contribuyo a la investigación con un 39.8% es decir 33 participantes del total de la muestra seleccionada -ver Figura 3-

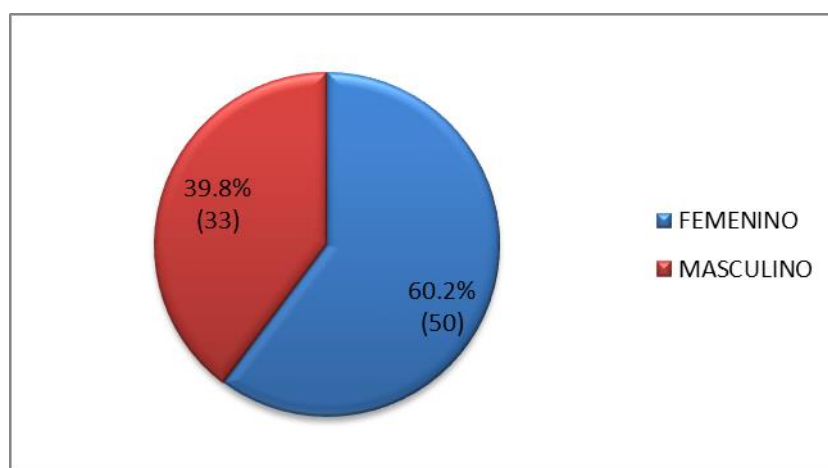


Figura 2. Género de los participantes

En lo que respecta al tiempo de antigüedad en la empresa, entendido como el tiempo total que el colaborador ha permanecido desempeñando uno o diferentes roles dentro de la misma, se clasificaron 4 rangos distribuidos de la siguiente manera: en el primer rango se clasifican los participantes que llevan menos de un año, en donde se encuentra 45 personas ubicadas en éste con un 54.2%. En el segundo rango se clasifican entre 1 y 3 años de antigüedad con una participación del 41%, es decir un total de 34 colaboradores. Para el rango 3, se encuentran los participantes que llevan entre 3 y 5 años en su lugar de trabajo y cuyo porcentaje equivale al 3,6% es decir tan solo 3 participantes. Finalmente, en el rango 4, se encuentran los participantes que llevan más de 5 años, cabe resaltar que este es el rango que obtuvo la menor puntuación

pues tan solo 1 participante, es decir el 1,20% supera los 5 años de trabajo -Ver figura 4-.

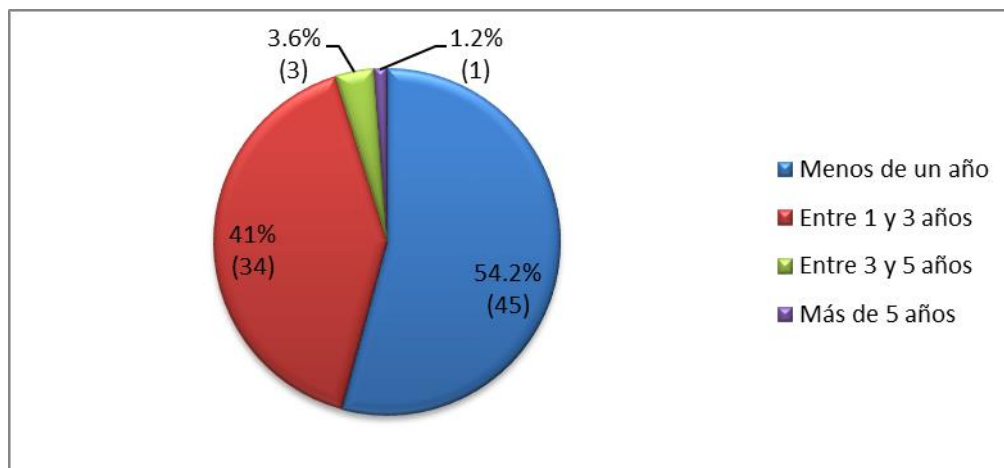


Figura 3. Tiempo de antigüedad en la empresa

Los resultados de los niveles de riesgos se presentan en tablas para facilitar la lectura y comprensión de los lectores. A continuación, se evidencian los resultados teniendo presente la población según su tipo de aplicación (Forma A o B) y de acuerdo a las variables definidas a tener presente en la investigación (Género, rango de edad, antigüedad de vinculación en la compañía).

4.2 Percepción de niveles de riesgo psicosocial intralaboral en colaboradores con evaluación tipo A

Se encontró que, en colaboradores de género femenino, se percibe un alto riesgo psicosocial intralaboral en las dimensiones de capacitación (34,3) y Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (12,3). Este último también se presenta en el género masculino (13,1) de acuerdo a quienes respondieron la evaluación tipo A.- Ver tabla 2. - Los colaboradores de esta categoría podrían mostrar poca identificación con la tarea que realizan, un bajo o no existente sentimiento de orgullo por pertenencia a la organización.

Según en rango de edad de los colaboradores de Tipo A, quienes son menores de 25 años perciben un nivel alto de riesgo intralaboral en las dimensiones de Control y autonomía sobre el trabajo (46,1), Demandas emocionales (33,6) y Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (11,9). Pueden percibirse falencias en la intensidad, ritmo de las decisiones que se logren tomar de manera autónoma, Exposición frecuente a situaciones emocionales que se tornen devastadoras, usualmente son de carácter negativo y en ocasiones el colaborador oculta dichas emociones. Quienes tienen entre 26 y 35 años perciben riesgo alto en las dimensiones de capacitación (35,5), Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (22,3) y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (14,4). Para este rango de edad se evidencian colaboradores que indican pocas oportunidades de capacitaciones eficientes que les permita reforzar sus habilidades técnicas y personales. – Ver tabla 4-

En relación al tiempo de vinculación en la compañía, los colaboradores que tienen menos de un año de antigüedad, perciben un riesgo alto en las dimensiones de capacitación (32,8) y Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del

trabajo que se realiza (13,6). Quienes llevan entre 1 y 3 años de vinculación, muestran riesgo alto en las dimensiones de Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades (20,3) y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (10,3). Finalmente, quienes tiene un tiempo de vinculación entre 3 y 5 años perciben riesgo psicosocial intralaboral alto en las dimensiones de Participación y manejo del cambio (33,7), Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (26,3), Control y autonomía sobre el trabajo (48,3) Demandas emocionales (36,1) y riesgo Muy alto en recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (21,0). Lo anterior indica que cuyos colaboradores con menor tiempo de pertenencia en la compañía buscan espacios de capacitación que puedan llevarlos a su vez a fortalecer el sentido de pertenencia por la compañía y por el rol que ejercen. A mayor tiempo de vinculación se muestra una necesidad clara en el colaborador porque sus ideas y aportes sean tenidos en cuenta para una gestión de cambio o bien que este no genere afectación negativa o en otro caso que dicho cambio no sea transmitido. – Ver tabla 6-

Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos en población de aplicación tipo A, según su género.

Riesgo Psicosocial intralaboral evaluación Tipo A - Resultados por género

<i>Dominios</i>	<i>P.T</i>	<i>BAJO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>ALTO</i>	<i>MUY ALTO</i>
<i>Género Femenino</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	15,7	X			
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	24,5		X		
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	33,6	X			
<i>Do: Recompensas</i>	14,8		X		
<i>Género Masculino</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	14,48	X			
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	22,8		X		
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	33,19	X			

Do: Recompensas	13,84	X
-----------------	-------	---

Tabla 1. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos por hombres y mujeres de evaluación Tipo A.

Dimensiones de Riesgo Psicosocial intralaboral evaluación Tipo A variable por género		
<i>Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	Femenino	Masculino
<i>Dim: Características del liderazgo</i>	21,3	18,9
	Medio	Medio
<i>Dim: Relaciones sociales en el trabajo</i>	19,7	17,4
	Medio	Medio
<i>Dim: Retroalimentación del desempeño</i>	18,5	17,3
<i>Dim: Relación con los colaboradores</i>	15,4	16,2
<i>Dominio Control sobre el trabajo</i>	Femenino	Masculino
<i>Dim: Claridad del Rol</i>	18,9	11,2
	Medio	Medio
<i>Dim: Capacitación</i>	34,3	28,7
	Alto	Medio
<i>Dim: Participación y manejo del cambio</i>	36,8	33,7
	Medio	Medio
<i>Dim: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</i>	18,3	20,5
	Medio	
<i>Dim: Control y autonomía sobre el trabajo</i>	39,6	31,8
	Medio	Medio
<i>Dominio Demandas del trabajo</i>	Femenino	Masculino
<i>Dim: Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i>	27,0	26,7
	Medio	Medio
<i>Dim: Demandas emocionales</i>	32,0	29,8
	Medio	Medio
<i>Dim: Demandas cuantitativas</i>	35,7	31,9
	Medio	Medio
<i>Dim: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	28,8	31,6
		Medio
<i>Dim: Exigencias de responsabilidad del cargo</i>	36,7	40,1
<i>Dim: Demandas de carga mental</i>	69,6	68,0
<i>Dim: Consistencia del rol</i>	20,8	22,8
<i>Dim: Demandas de la jornada de trabajo</i>	22,5	22,7
<i>Dominio Recompensas</i>	Femenino	Masculino
<i>Dim: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	12,3	13,1
	Alto	Alto
<i>Dim: Reconocimiento y compensación</i>	16,9	14,6
	Medio	

Tabla 2. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos por hombres y mujeres de evaluación tipo A, de acuerdo a cada una de los dominios y dimensiones.

Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos en población de aplicación forma A, según el rango de edad.

Riesgo Psicosocial intralaboral evaluación Tipo A - Resultados por rango de edad					
Dominios	P.T	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
<i>Personal menor de 25 años</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	14,48	X			
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	23,74		X		
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	33,25	X			
<i>Do: Recompensas</i>	14,34		X		
<i>Personal entre los 26 y 35 años de edad</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	14,48	X			
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	23,74		X		
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	33,25	X			
<i>Do: Recompensas</i>	14,34		X		
<i>Personal entre los 36 y 45 años de edad</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	14,48	X			
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	23,74		X		
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	33,25	X			
<i>Do: Recompensas</i>	14,34	X			

Tabla 3. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos por colaboradores de acuerdo a su rango de edad en evaluación Tipo A.

Dimensiones de Riesgo Psicosocial intralaboral evaluación tipo A variable por rango de edad			
<i>Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	Menor 25 años	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años
<i>Dim: Características del liderazgo</i>	18,9 Medio	20,7 Medio	21,4 Medio
<i>Dim: Relaciones sociales en el trabajo</i>	16,9 Medio	20,3 Medio	17,4 Medio
<i>Dim: Retroalimentación del desempeño</i>	19,5	18,0	16,7 Medio
<i>Dim: Relación con los colaboradores</i>			
<i>Dominio Control sobre el trabajo</i>	Menor 25 años	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años
<i>Dim: Claridad del Rol</i>	11,5 Medio	10,7 Medio	9,8

<i>Dim: Capacitación</i>	24,2	35,5	31,8
	Medio	Alto	Medio
<i>Dim: Participación y manejo del cambio</i>	34,5	37,4	32,6
	Medio	Medio	Medio
<i>Dim: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</i>	17,2	22,3	15,6
	Medio	Alto	Medio
<i>Dim: Control y autonomía sobre el trabajo</i>	46,0	35,4	29,1
	Alto	Medio	Medio
<i>Dominio Demandas del trabajo</i>	Menor 25 años	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años
<i>Dim: Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i>	20,0	27,5	27,7
		Medio	Medio
<i>Dim: Demandas emocionales</i>	33,6	31,1	28,4
	Alto	Medio	
<i>Dim: Demandas cuantitativas</i>	35,8	34,8	31,2
	Medio	Medio	
<i>Dim: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	23,0	31,3	34,8
		Medio	Medio
<i>Dim: Exigencias de responsabilidad del cargo</i>	42,3	37,5	34,9
<i>Dim: Demandas de carga mental</i>	71,4	70,4	62,8
	Medio	Medio	
<i>Dim: Consistencia del rol</i>	17,9	22,8	22,5
<i>Dim: Demandas de la jornada de trabajo</i>	20,3	22,8	24,4
<i>Dominio Recompensas</i>	Menor 25 años	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años
<i>Dim: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	11,8	14,4	9,1
	Alto	Alto	Medio
<i>Dim: Reconocimiento y compensación</i>	16,4	17,1	12,9
		Medio	

Tabla 4. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos en colaboradores según su rango de edad en evaluación tipo A, de acuerdo a cada una de los dominios y dimensiones.

Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos en población de aplicación forma A, según su antigüedad de vinculación en la compañía

Riesgo Psicosocial intralaboral evaluación Tipo A - Resultados por tiempo de vinculación en la compañía

Dominios	P.T	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
<i>Menos de un año de vinculación</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	14,4	X			
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	23,1		X		
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	32,2	X			
<i>Do: Recompensas</i>	14,4		X		
<i>Entre 1 y 3 años de vinculación</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	14,7	X			
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	22,9		X		
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	34,3	X			

Do: Recompensas	13,2	X
entre 3 y 5 años de vinculación		
Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	16,5	X
Do: Control sobre el trabajo	23,5	X
Do: Demandas del trabajo	35,7	X
Do: Recompensas	18,2	X

Tabla 5. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos por colaboradores según su tiempo de vinculación en la compañía, evaluación Tipo A.

**Dimensiones de Riesgo Psicosocial intralaboral Tipo A
variable por tiempo de vinculación en la compañía.**

Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	menos de un año	Entre 1 y 5 años	Entre 3 y 5 años
Dim: Características del liderazgo	20,0 Medio	17,9 Medio	20,0 Medio
Dim: Relaciones sociales en el trabajo	17,9 Medio	19,5 Medio	20,7 Medio
Dim: Retroalimentación del desempeño	16,8	15,8	25,0
Dim: Relación con los colaboradores			
Dominio Control sobre el trabajo	menos de un año	Entre 1 y 5 años	Entre 3 y 5 años
Dim: Claridad del Rol	9,7	10,7	7,8
Dim: Capacitación	32,8 Alto	29,3 Medio	18,3 Medio
Dim: Participación y manejo del cambio	35,9 Medio	33,1 Medio	33,7 Alto
Dim: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16,8 Medio	20,3 Alto	26,3 Alto
Dim: Control y autonomía sobre el trabajo	36,2 Medio	34,6 Medio	48,3 Alto
Dominio Demandas del trabajo	menos de un año	Entre 1 y 5 años	Entre 3 y 5 años
Dim: Demandas ambientales y de esfuerzo físico	24,7 Medio	29,1 Medio	26,3 Medio
Dim: Demandas emocionales	30,9 Medio	30,4 Medio	36,1 Alto
Dim: Demandas cuantitativas	34,6 Medio	33,8 Medio	33,3
Dim: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	29,0	31,6 Medio	27,5
Dim: Exigencias de responsabilidad del cargo	36,7	40,0	47,5
Dim: Demandas de carga mental	67,6	69,6	69,0
Dim: Consistencia del rol	19,7	22,5	24,0
Dim: Demandas de la jornada de trabajo	20,8	23,1	28,3
Dominio Recompensas	menos de un año	Entre 1 y 5 años	Entre 3 y 5 años
Dim: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	13,6 Alto	10,3 Alto	21,0 Muy Alto
Dim: Reconocimiento y compensación	15,1	15,7	15,9

Tabla 6. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos por colaboradores según su tiempo de vinculación en la compañía, evaluación Tipo A., de acuerdo a cada una de los dominios y dimensiones.

4.3 Percepción de niveles de riesgo psicosocial intralaboral en colaboradores con evaluación tipo B

Se encontró una percepción con nivel de alto riesgo psicosocial intralaboral en la dimensión de Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza. Tanto en el género masculino (18,8) como femenino (15,3) en colaboradores de evaluación tipo B.

Según en rango de edad de los colaboradores de Tipo B, quienes son menores de 25 años y quienes tienen entre 36 y 45 años de edad perciben un nivel alto de riesgo intralaboral en la dimensión de Demandas de Carga Mental (77,5). Quienes tienen entre 26 y 35 años perciben riesgo alto en las dimensiones de Retroalimentación del Desempeño (21,9) y Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza (82,5).

En relación al tiempo de vinculación en la compañía, los colaboradores que tienen menos de un año de antigüedad, perciben un nivel de riesgo alto en las dimensiones de Claridad del Rol (15,3), Control y Autonomía sobre el Trabajo (66,1), Demandas de Carga Mental (78,3) y Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza (17,5). Quienes se encuentran con un tiempo superior a 5 años de vinculación en la compañía, perciben un nivel de riesgo alto en las dimensiones de Participación y Manejo del Cambio (43,7), Demandas de Carga Mental

(77,5) y nivel Muy alto en la dimensión de recompensas derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza (25,0).

Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos en población de aplicación tipo B, según su género.

Riesgo Psicosocial intralaboral Tipo B - Resultados por género					
Dominios	P.T	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
Género Femenino					
Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	12,3	X			
Do: Control sobre el trabajo	27,6		X		
Do: Demandas del trabajo	27,4	X			
Do: Recompensas	17,7		X		
Género Masculino					
Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20,5		X		
Do: Control sobre el trabajo	28,2		X		
Do: Demandas del trabajo	27,5	X			
Do: Recompensas	17,8			X	

Tabla 7. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos por hombres y mujeres de evaluación Tipo B.

Dimensiones de Riesgo Psicosocial intralaboral Tipo B variable por género		
Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Femenino	Masculino
Dim: Características del liderazgo	17,0	19,2
	Medio	Medio
Dim: Relaciones sociales en el trabajo	18,5	20,6
	Medio	Medio
Dim: Retroalimentación del desempeño	26,9	23,5
	Medio	Medio
Dominio Control sobre el trabajo	Femenino	Masculino
Dim: Claridad del Rol	10,8	13,0
	Medio	Medio
Dim: Capacitación	12,5	10,0
Dim: Participación y manejo del cambio	32,9	29,2
Dim: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	30,9	33,3
	Medio	Medio
Dim: Control y autonomía sobre el trabajo	60,7	63,3
	Medio	Medio
Dominio Demandas del trabajo	Femenino	Masculino
Dim: Demandas ambientales y de esfuerzo físico	20,7	24,6

<i>Dim: Demandas emocionales</i>	25,0	36,1
		Medio
<i>Dim: Demandas cuantitativas</i>	26,9	34,2
		Medio
<i>Dim: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	16,7	11,9
<i>Dim: Demandas de carga mental</i>	77,2	75,0
	Medio	Medio
<i>Dim: Demandas de la jornada de trabajo</i>	42,4	36,6
	Medio	
<i>Dominio Recompensas</i>	Menor 25 años	Entre 26 y 35 años
<i>Dim: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	15,3	18,8
	Alto	Alto
<i>Dim: Reconocimiento y compensación</i>	14,4	17,1
	Medio	Medio

Tabla 8. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos por hombres y mujeres de evaluación tipo B, de acuerdo a cada una de los dominios y dimensiones.

Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos en población de aplicación forma B, según el rango de edad.

Riesgo Psicosocial intralaboral tipo B - Resultados por rango de edad

<i>Dominios</i>	<i>P.T</i>	<i>BAJO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>ALTO</i>	<i>MUY ALTO</i>
<i>Personal menor de 25 años</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	14,48	X			
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	23,74	X			
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	33,25		X		
<i>Do: Recompensas</i>	14,34		X		
<i>Personal entre los 26 y 35 años de edad</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	14,48		X		
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	23,74		X		
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	33,25	X			
<i>Do: Recompensas</i>	14,34			X	
<i>Personal entre los 36 y 45 años de edad</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	14,48	X			
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	23,74	X			
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	33,25				
<i>Do: Recompensas</i>	14,34		X		

Tabla 9. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos por colaboradores de acuerdo a su rango de edad en evaluación Tipo B.

Riesgo Psicosocial intralaboral Tipo B variable por rango de edad			
<i>Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	Menor 25 años	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años
<i>Dim: Características del liderazgo</i>	14,7 Medio	23,1	9,6
<i>Dim: Relaciones sociales en el trabajo</i>	19,5 Medio	24,0	8,0
<i>Dim: Retroalimentación del desempeño</i>	18,8	31,4 Alto	21,7 Medio
<i>Dominio Control sobre el trabajo</i>	Menor 25 años	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años
<i>Dim: Claridad del Rol</i>	13,8 Medio	12,1 Medio	6,7 Medio
<i>Dim: Capacitación</i>	8,3	16,1	5,6
<i>Dim: Participación y manejo del cambio</i>	21,9	39,3 Medio	26,4
<i>Dim: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</i>	28,1	35,3 Medio	29,2
<i>Dim: Control y autonomía sobre el trabajo</i>	59,4 Medio	58,3 Medio	27,2
<i>Dominio Demandas del trabajo</i>	Menor 25 años	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años
<i>Dim: Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i>	21,1	23,1	20,1
<i>Dim: Demandas emocionales</i>	34,7 Medio	20,8	0,0
<i>Dim: Demandas cuantitativas</i>	34,3 Medio	31,6	18,1
<i>Dim: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	14,1	14,8	13,6
<i>Dim: Demandas de carga mental</i>	77,5 Alto	73,2 Medio	82,5 Alto
<i>Dim: Demandas de la jornada de trabajo</i>	37,5	43,7 Medio	36,1
<i>Dominio Recompensas</i>	Menor 25 años	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años
<i>Dim: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	14,1 Medio	21,9 Alto	7,3 Medio
<i>Dim: Reconocimiento y compensación</i>	14,1 Medio	16,7 Medio	13,9 Medio

Tabla 10. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos por colaboradores según su rango de edad en evaluación Tipo B, de acuerdo a cada una de los dominios y dimensiones.

Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos en población de aplicación forma B, según su antigüedad de vinculación en la compañía

Riesgo Psicosocial intralaboral Tipo B - Resultados por tiempo de vinculación en la compañía					
Dominios	P.T	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
<i>Menos de un año de vinculación</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	23,5		X		
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	31,5		X		
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	28,0	X			
<i>Do: Recompensas</i>	17,1		X		
<i>Entre 1 y 3 años de vinculación</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	9,5	X			
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	23,5	X			
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	33,2	X			
<i>Do: Recompensas</i>	14,3		X		
<i>superior a 5 años de vinculación</i>					
<i>Do: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	27,2			X	
<i>Do: Control sobre el trabajo</i>	29,8		X		
<i>Do: Demandas del trabajo</i>	28,6	X			
<i>Do: Recompensas</i>	23,7			X	

Tabla 11. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos por colaboradores según su tiempo de vinculación en la compañía, evaluación Tipo B

Riesgo Psicosocial intralaboral Tipo B variable tiempo de vinculación en la compañía			
Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	menos de un año	Entre 1 y 5 años	Superior a 5 años
<i>Dim: Características del liderazgo</i>	22,5	6,4	25,4
<i>Dim: Relaciones sociales en el trabajo</i>	23,8	10,8	20,8
<i>Dim: Retroalimentación del desempeño</i>	26,6	14,4	47,5

	Medio		
	menos de un año	Entre 1 y 5 años	Superior a 5 años
<i>Dominio Control sobre el trabajo</i>			
<i>Dim: Claridad del Rol</i>	15,3 Alto	3,8	15 Medio
<i>Dim: Capacitación</i>	14,4	8,3	8,3
<i>Dim: Participación y manejo del cambio</i>	37,7 Medio	15,7	43,7 Alto
<i>Dim: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</i>	34,1 Medio	27,1 Medio	34,4 Medio
<i>Dim: Control y autonomía sobre el trabajo</i>	66,1 Alto	56,4 Medio	56,2 Medio
<i>Dominio Demandas del trabajo</i>	menos de un año	Entre 1 y 5 años	Superior a 5 años
<i>Dim: Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i>	21,8	21,5	32,6 Medio
<i>Dim: Demandas emocionales</i>	27,7	36,1 Medio	19,4
<i>Dim: Demandas cuantitativas</i>	31,6	26,8	27,1
<i>Dim: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	17,1	11,8	9,4
<i>Dim: Demandas de carga mental</i>	78,3 Alto	72,7 Medio	77,5 Alto
<i>Dim: Demandas de la jornada de trabajo</i>	40,5 Medio	37,4	45,8 Medio
<i>Dominio Recompensas</i>	menos de un año	Entre 1 y 5 años	Superior a 5 años
<i>Dim: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	17,5 Alto	11,1 Medio	25,0 Muy Alto
<i>Dim: Reconocimiento y compensación</i>	16,9 Medio	9,2	22,9 Medio

Tabla 12. Niveles de riesgo psicosocial intralaboral percibidos por colaboradores según su tiempo de vinculación en la compañía, evaluación Tipo B, de acuerdo a cada una de los dominios y dimensiones.

4.4 Percepción de niveles de riesgo psicosocial extralaboral en colaboradores con evaluación tipo A y B

Se encontró que, en colaboradores de género femenino con evaluación Tipo A, se percibe un nivel alto de riesgo psicosocial extralaboral en las dimensiones de Tiempo fuera del trabajo (29,0). Quienes presentaron la evaluación Tipo B, para los dos géneros se muestran resultados de percepción alta de riesgo en la dimensión de influencia del

entorno extralaborales sobre el trabajo; Mujeres (20,4) y hombres (35,0). – ver tabla 13 y 14-

En todos los rangos de edad de los colaboradores de evaluación tipo A, se encontró que su nivel de percepción de riesgo es alto en la dimensión de desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda (29,1; 27,3; 25,5). Esta misma percepción se encuentra en colaboradores quienes presentaron evaluación tipo B con edades entre 25 y 36 años (30,4), adicional a la dimensión de relaciones familiares (18,7). – ver tabla 15 y 16-

En relación al tiempo de vinculación en la compañía, los colaboradores con evaluación tipo A que tienen un tiempo de vinculación entre 1 y 3 años perciben un riesgo alto en la dimensión de Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda (29,4) y Situación económica del grupo familiar (41,7).

En los colaboradores con un tiempo de superior a 5 años de vinculación en la compañía, muestran resultados de percepción alta en riesgo relacionado con las dimensiones de Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda (Tipo A -41,3; Tipo B 37,6); Características de la vivienda y de su entorno (Tipo A 15,0; Tipo B 20,9); y percepción de riesgo muy alta en la dimensión Comunicación y relaciones interpersonales (Tipo B 31,3)

Factores de riesgo extralaboral que se perciben con mayor incidencia en colaboradores según su género.

***Riesgo Psicosocial Extralaboral según el Género
Aplicación Tipo A***

<i>Dimensiones</i>	Mujeres	Nivel	Hombres	Nivel
<i>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i>	29,0	Alto	24,9	Medio
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	10,1	Bajo	10,1	Bajo
<i>Tiempo fuera del trabajo</i>	20,8	Bajo	17,3	Bajo
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	9,9	Bajo	10,2	Medio
<i>Relaciones familiares</i>	4,5	Sin	4,8	Sin

	Riesgo		Riesgo	
<i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	14,1	Bajo	15,7	Bajo
<i>Situación económica del grupo familiar</i>	23,1	Bajo	22,5	Bajo

Tabla 13. Niveles de riesgo psicosocial Extralaboral percibidos por hombres y mujeres de evaluación Tipo A.

Riesgo Psicosocial Extralaboral según el Género Aplicación Tipo B				
<i>Dimensiones</i>	Mujeres	Nivel	Hombres	Nivel
<i>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i>	25,7	Medio	23,1	Medio
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	15,0	Medio	13,6	Medio
<i>Tiempo fuera del trabajo</i>	18,4	Bajo	16,9	Bajo
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	15,3	Medio	20,0	Medio
<i>Relaciones familiares</i>	10,7	Sin Riesgo	3,3	Sin Riesgo
<i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	11,6	Bajo	12,5	Bajo
<i>Situación económica del grupo familiar</i>	20,4	Alto	35,0	Alto

Tabla 14. Niveles de riesgo psicosocial Extralaboral percibidos por hombres y mujeres de evaluación Tipo B.

Factores de riesgo extralaboral que se perciben con mayor incidencia en colaboradores según su rango de edad.

Riesgo Psicosocial Extralaboral según rango de edad Aplicación Tipo A						
<i>Dimensiones</i>	menor de 25 años	Nivel	entre 26 y 35 años	Nivel	Entre 36 y 45 años	Nivel
<i>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i>	29,1	Alto	27,3	Alto	25,5	Alto
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	13,2	Medio	10,3	Bajo	12,0	Medio
<i>Tiempo fuera del trabajo</i>	17,7	Bajo	21,4	Bajo	16,8	Bajo
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	9,3	Medio	10,5	Medio	9,8	Bajo
<i>Relaciones familiares</i>	4,4	Sin Riesgo	5,3	Sin Riesgo	3,3	Sin Riesgo
<i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	15,1	Bajo	13,7	Bajo	17,9	Medio

Situación económica del grupo familiar	23,6	Bajo	21,9	Bajo	24,4	Bajo
--	------	------	------	------	------	------

Tabla 15. Niveles de riesgo psicosocial Extralaboral percibidos en los colaboradores según su rango de edad; evaluación Tipo A.

Riesgo Psicosocial Extralaboral según rango de edad Aplicación Tipo B						
<i>Dimensiones</i>	menor de 25 años	Nivel	Entre 26 y 35 años	Nivel	Entre 36 y 45 años	Nivel
<i>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i>	16,4	Medio	30,4	Alto	22,9	Medio
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	9,7	Bajo	18,7	Alto	11,1	Medio
<i>Tiempo fuera del trabajo</i>	19,5	Bajo	20,6	Bajo	9,4	Bajo
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	13,7	Bajo	21,1	Medio	11,7	Bajo
<i>Relaciones familiares</i>	3,1	Sin Riesgo	12,5	Bajo	4,2	Sin Riesgo
<i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	16,6	Bajo	12,5	Bajo	4,2	Medio
<i>Situación económica del grupo familiar</i>	30,2	Bajo	26,2	Medio	16,7	Sin Riesgo

Tabla 16. Niveles de riesgo psicosocial Extralaboral percibidos en los colaboradores según su rango de edad; evaluación Tipo B.

Factores de riesgo extralaboral que se perciben con mayor incidencia en colaboradores según su tiempo de vinculación en la compañía.

Riesgo Psicosocial Extralaboral según tiempo de vinculación en la compañía Aplicación Tipo A								
<i>Dimensiones</i>	Menos de 1 año	Nivel	Entre 1 y 3 años	Nivel	Entre 3 y 5 años	Nivel	Superior a 5 años	Nivel
<i>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i>	25,0	Medio	29,4	Alto	18,8	Medio	41,3	Alto
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	11,8	Medio	10,7	Bajo	7,2	Bajo	15,0	Alto
<i>Tiempo fuera del trabajo</i>	22,5	Bajo	15,9	Bajo	13,8	Bajo	25,0	Bajo
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	11,5	Medio	8,4	Bajo	7,0	Bajo	13,0	Medio
<i>Relaciones familiares</i>	4,5	Sin	4,0	Sin	3,3	Sin	15,0	Bajo

	Riesgo		Riesgo		Riesgo			
<i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	15,3	Bajo	13,9	Bajo	11,7	Bajo	21,7	Medio
<i>Situación económica del grupo familiar</i>	22,3	Bajo	41,7	Alto	23,3	Bajo	25,0	Bajo

Tabla 17. Niveles de riesgo psicosocial Extralaboral percibidos en los colaboradores según su tiempo de vinculación en la compañía; evaluación Tipo A.

Riesgo Psicosocial Extralaboral según tiempo de vinculación en la compañía Aplicación Tipo B							
<i>Dimensiones</i>	Menos de 1 año	Nivel	Entre 1 y 3 años	Nivel	Superior a 5 años	Nivel	
<i>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i>	21,7	Medio	24,3	Medio	37,6	Alto	
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>	14,3	Medio	10,0	Bajo	20,9	Alto	
<i>Tiempo fuera del trabajo</i>	16,3	Bajo	18,1	Bajo	23,5	Bajo	
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>	18,0	Medio	8,9	Bajo	31,3	Muy Alto	
<i>Relaciones familiares</i>	10,6	Bajo	4,6	Sin Riesgo	6,3	Sin Riesgo	
<i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i>	16,1	Bajo	3,7	Bajo	14,6	Bajo	
<i>Situación económica del grupo familiar</i>	25,0	Bajo	24,1	Bajo	31,3	Medio	

Tabla 18. Niveles de riesgo psicosocial Extralaboral percibidos en los colaboradores según su tiempo de vinculación en la compañía; evaluación Tipo B.

4.5 Niveles de percepción en los resultados generales de factores de riesgo intralaboral en colaboradores.

<i>Total General Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral</i>			
<i>Forma A</i>	Nivel	<i>Forma B</i>	Nivel
23,9	Bajo	23,8	Bajo

Se puede evidenciar que para los dos tipos de evaluación (A y B), los resultados generales en la percepción de riesgo intralaboral, se encuentran en un nivel bajo, lo que

significa que no hay una relación significativa con respuestas al estrés desde un panorama general, sin embargo, al realizar una evaluación detallada en cada uno de los dominios con sus dimensiones, se precisan algunos resultados que requieren ser atendidos de manera correctiva o preventiva.

4.6 Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden con algunos hallazgos de investigaciones previas realizadas en el sector financiero. Barahona y Sarsosa (2008), encontraron que los trabajadores de una entidad financiera en Colombia, evidenciaron una percepción de riesgo psicosocial en nivel medio al someterse a un parámetro de fusión, donde el dominio de Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización afectándoles de manera personal y emocional. En nuestra muestra se vio un nivel de percepción de riesgo alto con este dominio a nivel intralaboral para las dos formas de aplicación.

En cuanto a los niveles de riesgos intralaborales del personal operativo, muestran mucha semejanza con los obtenidos en las investigaciones realizadas en Bogotá por Salamanca (2017) y Sánchez (2018). Estos significan que las condiciones laborales del personal operativo no varían de manera significativamente de una organización a otra.

De igual forma se observa una tendencia similar en los datos obtenidos en los niveles de riesgo extralaborales en las investigaciones consultadas para la realización de esta investigación.

Por lo mencionado anteriormente y baso en los hallazgos de las investigaciones previas es posible señalar que la variación está más en las metodologías y estrategias de intervención que en los datos encontrados hasta la fecha.

Cabe resaltar que a pesar de tener algunos resultados con percepción alta, al revisar los resultados generales de percepción de riesgo, encontramos una exposición de riesgo psicosocial baja, lo cual es significativo como compañía teniendo presente que sus colaboradores en términos generales no se encuentran en constante exposición a situaciones de estrés, sin embargo, es recomendable trabajar en planes de prevención para mantener los niveles adecuados y evitar posibles causas de falta de compromiso hacia la organización, menor productividad y ausentismos; así mismo trabajar en planes de intervención a corto plazo, especialmente con aquellas dimensiones, principalmente de carácter intralaboral, que están arrojando resultados altos de percepción de riesgo.

Como lo planteaba Ardila (1999, citado por Porras Velásquez, 2012; 2016, 2018), desde la disciplina de la psicología es de gran importancia poder aportar al fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro de las personas, mostrando una postura no desde la administración de personal, sino desde la psicología y el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones, velando por el bienestar y la salud mental de los colaboradores dentro del contexto laboral y en el contexto socio familiar, brindándole herramientas de afrontamiento a los causales de estrés, de tal manera que le permitan tener un adecuado estado de salud mental, emocional y por ende fisiológico.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

Se encontró que las dimensiones que se perciben con mayor incidencia de riesgo psicosocial intralaboral alto para colaboradores que presentaron evaluación de Tipo A, fueron las de Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y la dimensión de capacitación.

Se evidenció que las dimensiones que se perciben con mayor incidencia de riesgo psicosocial intralaboral alto para colaboradores que presentaron evaluación de Tipo B, fueron las de Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, seguido de carga mental y retroalimentación de desempeño.

De acuerdo a los resultados de la evaluación para factores de riesgo psicosocial extralaborales, se evidencia mayor percepción de riesgo en la dimensión de Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, Características de la vivienda y de su entorno y en menor medida, pero con percepción de riesgo alto la dimensión situación económica del grupo familiar y riesgo muy alto para un rango poblacional en la dimensión de Comunicación y relaciones interpersonales.

Se identificó que para los dos tipos de evaluación (A y B), los resultados generales en la percepción de riesgo intralaboral, se encuentran en un nivel bajo, lo que

significa que no hay una relación significativa con respuestas al estrés desde un panorama general

5.2 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados emitidos por la percepción de los niveles de factor de riesgo psicosocial sugieren las siguientes recomendaciones para ser aplicadas a los colaboradores a nivel nacional y de acuerdo a su clasificación A o B.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos (A):

Definir y comunicar qué espera la empresa del trabajador en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (Forma A y B): Revisar el proceso de inducción, entrenamiento, capacitación, formación y/o desarrollo del personal con el fin de evaluar su frecuencia, pertinencia e impacto sobre la población de la organización.

Control y autonomía sobre el trabajo (A): Evaluar el margen de restricción y autonomía que tienen los trabajadores en el desarrollo de sus labores, para que de este modo tengan claridad sobre el ritmo y orden de sus labores, así como la organización de los tiempos en el mismo.

Demandas de Carga Mental (B): Identificar en cada cargo las características de la información que maneja (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos que dispone para procesarla

Capacitaciones (A): Revisar el proceso de inducción, entrenamiento, capacitación, formación y/o desarrollo del personal con el fin de evaluar su frecuencia, pertinencia e impacto sobre la población de la organización.

Retroalimentación de desempeño (B): Fomentar espacios de comunicación efectiva entre superiores y colaboradores buscando identificar oportunidades de mejora y fortalecimiento de gestión de desempeño.

Para los factores de riesgo psicosocial extralaboral se plantean las siguientes recomendaciones

Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda (A y B): Identificar estrategias de transporte que faciliten el desplazamiento de los trabajadores que habitan más lejos de lugar de trabajo. Por ejemplo: Ruta particular, rutas alternas, vehículos compartidos, uso de bicicleta, entre otros.

Finalmente se propone una iniciativa para la realización de un plan de intervención donde se trabaje inicialmente con las dimensiones que puntuaron un nivel alto de riesgo psicosocial. Ver Anexo 4.

REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Telos*. 11(3), 367-385.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99312516006.pdf>
- Barahona, J. y Sarsosa, K. (2008). Percepción de los factores de riesgo psicosocial en una entidad financiera fusionada. *Pensamiento Psicológico*, 4 (11) 183-198.
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3091257.pdf>
- Bucci, N. y Luna, M. (2015). Modelo de evaluación de riesgos psicosociales determinado por factores internos, individuales, doble presencia y externos para entornos laborales. *Revista Digital de Investigación y Postgrados de la Universidad Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”*, 5(1), 615-635.
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5161341>.
- Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. 29 (4) 380-391. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>.
- Competencia Humana. (2010a). *Acerca de la prueba de Tendencia*. Recuperado de <http://www.competenciahumana.com/>.
- Competencia Humana. (2010b). *Fundamentación teórica “Tendencia”*. Documento no publicado. Bogotá.
- Congreso de la República. (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*. Recuperado de

http://www.colpsic.org.co/aym_image/files/LEY_1090_DE_2006_actualizada_junio_2015.pdf.

Congreso de la República. (2012). *Ley estatutaria 1581. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=49981>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2017). *Estratificación socioeconómica para servicios públicos domiciliarios*. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-de-informacion/estratificacion-socioeconomica>.

Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84. Recuperado de http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1451/914

Forastieri, V. (2016) ¿Por qué el estrés en el trabajo es un reto colectivo y qué medidas podemos adoptar?. *Noticias. Organización Internacional del Trabajo – OIT*. Recuperado de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_475085/lang--es/index.htm

García, M., Pérez, M. y Albacete, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. *Revista Apuntes de Psicología*, 31(3), 291-298. Recuperado de <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/440>

Gestiónhumana.com. (2016). *¿Qué factores de riesgo psicosocial afectan a sus colaboradores?*. Recuperado de http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/F/factores_de_riesgo_psicosocial_frente_a_colaboradores/factores_de_riesgo_psicosocial_frente_a_colaboradores.asp

- González, M. y Landero, R. (2007). Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE): validación en una muestra mexicana. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 12(2), 189–198. Recuperado de [http://aepcp.net/arc/04_2007\(3\)_Gonzalez_y_Landero.pdf](http://aepcp.net/arc/04_2007(3)_Gonzalez_y_Landero.pdf).
- Griffiths, A., Leka, S. y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes directivos*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud – OMS. Recuperado de <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42756/1/9243590472.pdf>.
- Gutiérrez, A. y Viloria, J. (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1), V-VI. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>
- Instituto Geográfico Agustín Codazzi. (2010). *División político administrativa*. Recuperado de http://www.igac.gov.co/wps/portal/igac/raiz/iniciohome/AreasEstrategicas!/ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hHT3d_JydDRwN3t0BXA0_vUKMwf28PIwMzE_2CbEdFAPsOM0s!/?WCM_PORTLET=PC_7_AIGOB1A08FQE0IKHRGNJ320A0_WCM&WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/Web+-+Areas+Estrategicas/Areas+Estrategicas/Areas+Estrategicas/Subdireccion+de+Geografia+y+Cartografia/Division+Politico+Administrativa/.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

López, O. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible. *Diálogos de Saberes*, (43), 57-72. Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/DialnetElRiesgoPsicosocialEnLaLegislacionColombiana-5506964.pdf

Ministerio de Educación (2010a). Informe consolidado sobre el perfil académico y las condiciones de empleabilidad de los graduados de educación superior por áreas de conocimiento. Recuperado de http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-195072_perfil_2010.pdf

Ministerio de Educación. (2010b). *Sistema educativo colombiano*. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-233839.html>.

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Recuperado de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>.

Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>.

- Ministerio de Trabajo. (2011). *Código Sustantivo de Trabajo*. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Moreno, F. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 1-262. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000082&pid
- Moulines, C. (1975). La génesis del positivismo en su contexto científico. *Diánoia*, 21(21), 31-49. Recuperado de http://dianoia.filosoficas.unam.mx/files/1513/6995/0321/DIA75_Moulines.pdf.
- Neisa, C. y Colorado, P. (2010). Factores de riesgo psicosociales asosiados al cargo de teleoperador. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 10 (2), 33-44. Recuperado de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen10_numero2/articulo_3.pdf
- Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT. (2011). *Guía. Prevención de riesgos psicosociales en bancos y cajas*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Recuperado de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_bancosycajas/publication.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Ginebra: autor. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.

- Organización Mundial de la Salud – OMS (2014). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- 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
- Pérez, J. (2016). Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. *Revista Chilena de Salud Pública*, 20 (1), 36 – 44. Recuperado de <http://www.revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/viewFile/39334/40956>
- Porras Velásquez, N. (2009). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las organizaciones desde la psicología. *Tesis psicológica*, (4), 36-56. Recuperado de <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/213/207>
- Porras Velásquez, N. (2009). La psicología social: una aproximación desde la perspectiva ideológica. *Revista Electrónica de psicología social “Poiésis”*. (18), Diciembre. Funlam. Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/137/124>
- Porras Velásquez, N. (2010). La psicología y la educación a distancia: frente al reto de aprender desde la autonomía. *Revista Electrónica de psicología social “Poiésis”*. (19). Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/110/96>

- Porras Velásquez, N. (2010). Psicología y educación para la democracia: una reflexión para la formación ciudadana. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (20). Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/56/28>
- Porras Velásquez, N. (2011). Del pluralismo al eclecticismo en la psicología de hoy: una reflexión epistemológica. *Tesis Psicológica*, (6), 151-172. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1390/139022629010.pdf>
- Porras Velásquez, N. (2011). Lo Ideológico en la Psicología Social y en la Guerra en Colombia. *Revista de Psicología GEPU*, 2 (2), 138-157. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4069/1/Lo%20Ideol%C3%B3gico%20en%20la%20Psicolog%C3%ADa%20Social%20y%20en%20la%20Guerra%20en%20Colombia.pdf>
- Porras Velásquez, N. (2012). La realidad organizacional: desde la perspectiva psicosocial. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5 (1), 7-18. Recuperado de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/230/198>
- Porras Velásquez, N. (2012). La gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (23). Recuperado de <http://funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/330/303>
- Porras Velásquez, N. (2012b). Límites y retos del campo de la psicología de las organizaciones. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (24). Recuperado de DOI: <http://dx.doi.org/10.21501/16920945.519>

- Porras Velásquez, N. (2012c). Entrevista al Psicólogo colombiano Rubén Ardila, Phd. Importancia de los congresos colombianos de psicología: 30 años en la historia de una disciplina. *Tesis Psicológica*, 7 (2), 14-23. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4630098>
- Porras Velásquez, N. (2013) ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? Una reflexión crítica desde las teorías del rol. *Revista Electrónica de psicología social "Poiesis"*. (25). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.646>
- Porras Velásquez, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicológica*, 8 (2), 98-117. Recuperado de <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/339/325>
- Porras Velásquez, N. (2014). El estudio del comportamiento organizacional como fundamento para la gestión humana por competencias. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (27). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1223>
- Porras Velásquez, N. (2014). Aportes de la psicología de la motivación para la comprensión del comportamiento humano en el trabajo. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (28). Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/1399/1251>
- Porras Velásquez, N. (2015). La responsabilidad social empresarial e inserción laboral del enfermo mental. En S, Cogollo. *Responsabilidad social Perspectivas para la acción en Colombia* (pp. 88-105). Medellín: FUNLAM.
- Porras Velásquez, N. (2015). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. *Revista*

Electrónica de psicología social "Poiésis". (29). Recuperado de
<https://doi.org/10.21501/16920945.1609>

Porras Velásquez, N. (2016). Aproximación histórica de la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Interamerican Journal of Psychology*, 50 (3), 317-330. Recuperado de

<https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/51/pdf>

Porras Velásquez, N. (2016a). Pensar los conflictos organizacionales desde la perspectiva del coaching ontológico. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial. Un Enfoque Comprensivo del Ser*, (13), 30-38. Recuperado de

http://www.fundacioncapac.org.ar/REVISTA_13_final.pdf

Porras Velásquez, N. (2016). La psicología del trabajo en relación con la subjetividad, la inserción laboral y la salud mental. En J. Báez y Cols. *Salud mental y el sistema de producción*. (pp. 61-108). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Porras Velásquez, N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología*. 5 (13), 20-27.

Recuperado de <http://integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial>

Porras Velásquez, N. (2017). Nuevas relaciones de poder/saber en la psicología de las organizaciones: una aproximación desde Foucault. *Revista Espiga*, 16 (34), 270-

285. Doi: <http://dx.doi.org/10.22458/re.v17i34.1168>

Porras Velásquez, N. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. doi:

<http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>

- Porras Velásquez, N. R. (2017). Relaciones de poder y subjetividades laborales: Una reflexión desde la perspectiva de Foucault. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10 (1), 93-102. Recuperado de <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1169>
- Porras Velásquez, N. R, y Parra D'aleman, L. C. (2018). La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo. *Integración Académica en Psicología*, 6 (17), 4-14. Recuperado de <http://integracion-academica.org/27-volumen-6-numero-17-2018/197-la-adiccion-al-trabajo-como-sintoma-del-malestar-laboral-contemporaneo>
- Porras Velásquez, N., y Parra D'aleman, L. C. (2018a). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la salud ocupacional. *Interacciones*. 4 (2), 105-113. Doi: [10.24016/2018.v4n2.118](https://doi.org/10.24016/2018.v4n2.118)
- Porras Velásquez, N., y Parra D'aleman, L. C. (2018b). Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales. *Perspectivas en psicología*, 15 (2), 15-27. Recuperado de <http://www.seadpsi.com.ar/revistas/index.php/pep/article/view/365/pdf>
- Porras Velásquez, N. (2018). Comunicación y poder en el discurso de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En: C. Fernández y Cols. *El problema de lo humano y su lazo social: reflexión y práctica*. (pp.53-77). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.
- Porras Velásquez, N. (2018a). Percepción y memoria en los jingles publicitarios: reflexiones desde la psicología de la publicidad. *Psyconex*, 10 (16), 1-19. Recuperado de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/334761/20790564>

Salamanca Quiñones, M., y Porras Velásquez, N. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. *Revista de psicología de la salud*, 7 (1), 152- 181. Recuperado de <http://revistas.innovacionumh.es/index.php/psicologiasalud/article/view/1481/610>

Presidencia de la República. (2013). *Decreto 1377. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53646>.

Presidencia de la República. (2015). *Decreto 1072. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Romero-Díaz, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Revista Electrónica Enfermería Actual en Costa Rica*, (31), 1-15. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>

Sánchez, O. (2010) Factores Intra y Extra Laborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*, (17), 1-9. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/448/44812828002.pdf>

Sandín, B. y Chorot, P. (2003). Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE): desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), 39-54. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3941/3796>.

Suescún, J., Socarras, X., Hernández, K. y Rhenals, M. (2014). Estrés laboral, factores de riesgo psicosociales extralaborales e intralaborales en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta. *Revista Virtual*

de Ciencias Sociales y Humanas, 8 (12) Recuperado de
<http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/article/view/292/597>

Torres, C., Santa, V. y Bonilla, J. (2014). Caracterización del contrato psicológico de empleados de dos generaciones en una organización del sector bancario. *Cuadernos de Administración Universidad del Valle*, 30 (51), 80-88. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225031330009>

Torres, I. (2016). De sentimientos y emociones en el trabajo. *Boletín Sectorial ARL SURA. Sector Financiero*. Recuperado de <https://arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2516-articulo-boletin-sector-financiero>.

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300044>

ANEXOS

Anexo 1. Plan de intervención inicial para las dimensiones de percepción alta de riesgo psicosocial intra y extralaboral.

PLAN DE INTERVENCION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		
Objetivo: Prevenir y disminuir la percepción de los niveles altos y muy altos de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en trabajadores de una entidad financiera en Colombia.		
Alcance: Se debe plantear la aplicabilidad de estrategias de prevención, promoción e intervención en todos los niveles a nivel nacional, según corresponda a sus necesidades de área y compañía.		
Recursos a nivel de recursos, se requiere de Tiempo de los colaboradores para participar de las actividades propuestas. Recurso económico para el costo de las capacitaciones que requieran ser brindadas por terceros.		
ASPECTOS A MEJORAR	OBJETIVOS	ACCIONES
Gestión de la capacitación	Reevaluar el proceso de capacitación de acuerdo a las necesidades de compañía, área y colaborador, buscando la optimización de resultados en el desempeño de los mismos	Buscar aliados estratégicos que brinden capacitaciones técnicas a nivel de área y del sector de la compañía. Brindar capacitaciones que se enfoquen en el fortalecimiento de las competencias organizacionales de acuerdo al nivel del cargo y responsabilidades en el mismo. Buscar actividades que desde la ARL sean de implementación a la necesidad de la compañía.

Retroalimentación del desempeño	Fomentar espacios de comunicación efectiva entre superiores y colaboradores buscando identificar oportunidades de mejora y fortalecimiento de gestión de desempeño.	Realizar retroalimentación semanal sobre la gestión desarrollada donde se identifiquen y resalten los logros obtenidos y así mismo se generen compromisos de actividades preventivas o correctivas. Comunicar de forma oportuna al colaborador cuando se presenten inconvenientes en el ejercicio de su rol. Resaltar al colaborador cuando realice tareas que sean impacto positivo para el equipo de trabajo.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Brindar diferentes oportunidades a los colaboradores para aplicar, aprender y desarrollar habilidades y conocimientos	Desde el rol de líder, coordinador o jefe de áreas, identificar las habilidades que tienen los miembros de su equipo de trabajo, de forma que se realice la asignación de tareas a cada uno teniendo en cuenta sus mayores competencias.
Control y autonomía sobre el trabajo	Definir roles que tengan un alcance de libre autonomía para la ejecución de los mismos.	Se debe realizar un seguimiento desde los superiores hacia los colaboradores para evaluar el margen de restricción y autonomía que tienen en el desarrollo de sus labores. Definir de manera clara las tareas que le son permitidas sin previa consulta o autorización. Definir qué funciones nuevas se pueden delegar para optimización del rol de cargo. Establecer tiempos y espacios precisos de entrega de tareas definidas, reduciendo el control continuo de las mismas, lo que permitiría incentivar sentimientos de confianza, seguridad y dominio.

Demandas de carga mental	Identificar en cada cargo las características de la información que maneja (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos que dispone para procesarla.	Revisión y ajustes a los perfiles de cargo donde se contemplen las responsabilidades precisas de cada rol de cargo. Desde el ingreso a la compañía fomentar un plan de inducción al cargo acompañado de un colaborador en figura de padrino que facilite su curva de aprendizaje. Hacer seguimiento periódico a los subalternos para identificar de manera oportuna la necesidad de un apoyo adicional para la realización de las funciones o un ajuste a la metodología de trabajo para no afectar los resultados ni sobrecargar al colaborador.
Desplazamiento vivienda	Facilitar al colaborador el desplazamiento de vivienda-trabajo-vivienda para optimizar tiempo en el mismo y tiempo de dedicación a su familia o actividades personales.	Identificar estrategias de transporte que faciliten el desplazamiento de los trabajadores que habitan más lejos de lugar de trabajo. Por ejemplo: Ruta particular, rutas alternas, vehículos compartidos, uso de bicicleta, entre otros.

Anexo 2. Presentación para el ingreso a la realización de la evaluación de riesgo psicosocial de forma virtual.

The screenshot shows a web browser window with the address bar displaying <https://www.tucompetenciahumana.com/candidatos>. The page header includes the logo for 'COMPETENCIA HUMANA' and a user profile box for 'LYDA LORENA DELACRUZ MENDEZ' with identification number '1015402013'. Below the header, there are tabs for 'CANDIDATOS', 'CHAT', and 'SALIR'. A sidebar on the left contains a 'Pendientes' section with a red notification badge showing the number '1', and links for 'Documentos', 'Hoja de vida', and 'Cambiar clave'. The main content area features a welcome message: 'Bienvenido, LYDA LORENA DELACRUZ MENDEZ, la empresa Obra o Labor S.A.S. le ha solicitado el desarrollo de los siguientes test.' Below this, a section titled 'Pruebas Pendientes:' contains a table of pending tests. The table has four columns: 'Identificación', 'Nombre Test', 'Fecha creación', and 'Acciones'. One test is listed with the identification '1015402013', the name 'Riesgo Psicosocial', and the creation date '2015-12-07 17:13:56'. The 'Acciones' column for this test contains a green button labeled 'Responder TEST'. The Windows taskbar at the bottom shows the system clock as 10:11 a.m. on 02/05/2016.

Usuario: LYDA LORENA DELACRUZ MENDEZ
Identificación: 1015402013

CANDIDATOS CHAT SALIR

Pendientes 1

Documentos
Hoja de vida
Cambiar clave

Bienvenido, LYDA LORENA DELACRUZ MENDEZ, la empresa Obra o Labor S.A.S. le ha solicitado el desarrollo de los siguientes test.

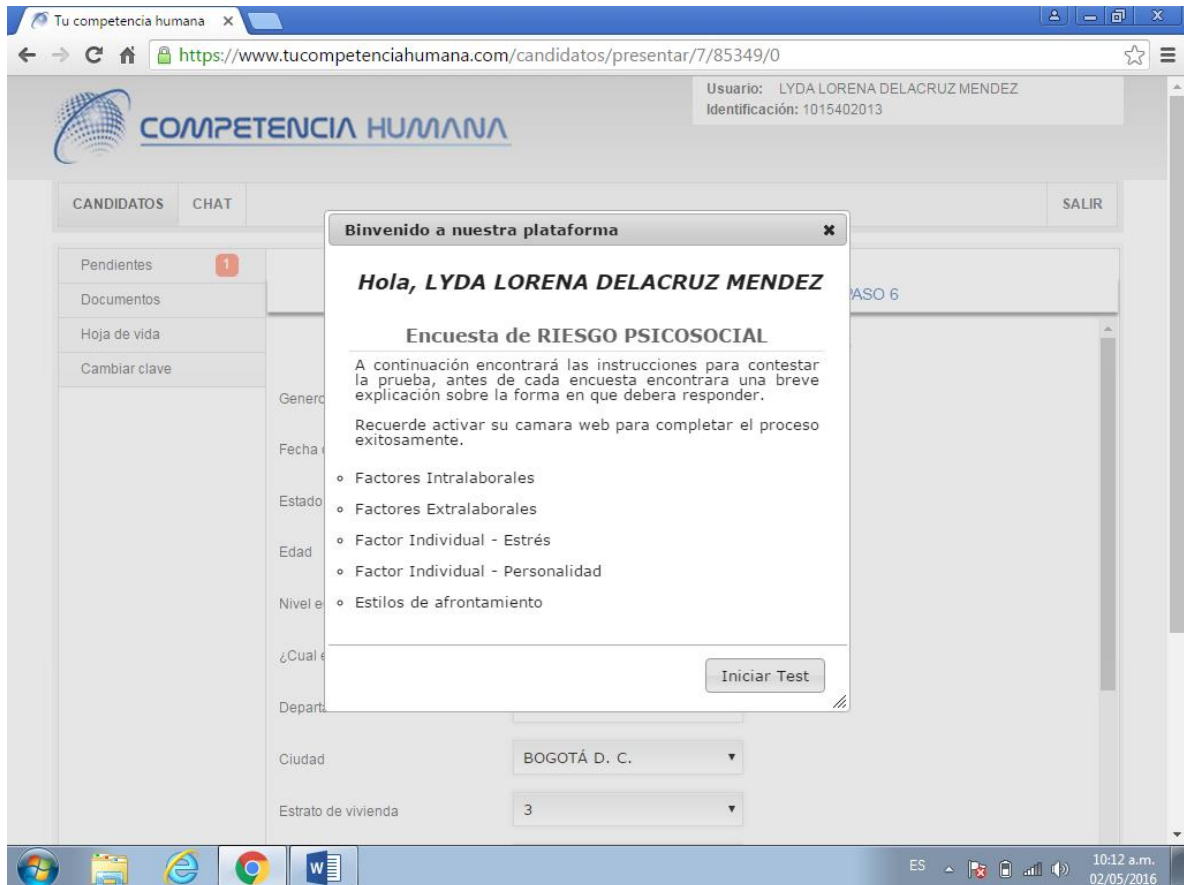
Pruebas Pendientes:

A continuación encontrará las pruebas que tiene pendientes por realizar, para iniciar de clic en **Responder test**

Identificación	Nombre Test	Fecha creación	Acciones
1015402013	Riesgo Psicosocial	2015-12-07 17:13:56	Responder TEST

ES 10:11 a.m. 02/05/2016

Anexo 3. Instrucciones para la presentación virtual de la evaluación de Riesgo Psicosocial.



Anexo 4. Autorización para tratamiento de datos e información sensible donde se incluye Consentimiento informado para realización de la evaluación de riesgo psicosocial.

The screenshot shows a web browser window with the address bar displaying <https://www.tucompetenciahumana.com/candidatos>. The browser's address bar also shows the text "Tu competencia humana". The page header includes the logo for "COMPETENCIA HUMANA" and the user information: "Usuario: LYDA LORENA DELACRUZ MENDEZ" and "Identificación: 1015402013".

The main content area displays a modal window titled "AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS E INFORMACIÓN SENSIBLE". The text inside the modal reads:

Por favor lea el siguiente acuerdo de tratamiento de datos de información sensible. Debe aceptar los términos de este acuerdo antes de ingresar a responder el CUESTIONARIO.

AUTORIZACION PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS E INFORMACION SENSIBLE

Manifiesto que confiero de manera expresa la autorización a COMPETENCIA HUMANA LTDA, identificada con NIT 900030394 - 1 con domicilio principal en Bogotá, como empresa consultora en gestión de talento humano para recolectar, almacenar, utilizar, tratar, transmitir y/o transferir datos personales de los cuales soy titular, donde se encuentran comprendidos datos sensibles y no sensibles. Así mismo, autorizo a COMPETENCIA HUMANA LTDA, para realizar esta actividad valorativa a través de internet con los pormenores que esta conlleva. De otra parte, atendiendo al hecho de que en algunos eventos se recaudará información sensible, hago constar que he sido informado sobre la plena facultad que me asiste para suministrar o no información de este tipo, salvo que exista un deber legal o contractual, así como de los mecanismos que tengo a disposición para solicitar rectificación o eliminación de mi información una vez haya culminado el estudio que me encuentro adelantando. Entiendo que ésta información se encuentra contemplada en la Política de tratamiento de datos e información sensible de Competencia Humana Ltda, la cual se encuentra disponible en la página web de esta empresa. Debe entenderse como datos sensibles aquellos que afectan mi intimidad o cuyo uso indebido puede generar discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos. La anterior se suscribe para dar cumplimiento a la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y el decreto 1377 de 2013, los cuales establecen el marco general y reglamentan el Régimen General de Protección de Datos.

At the bottom of the modal, there are two buttons: "ACEPTO EL ACUERDO" and "NO ACEPTO EL ACUERDO".

The browser's taskbar at the bottom shows the Windows Start button, icons for Internet Explorer, Google Chrome, and Microsoft Word, and the system clock indicating 10:11 a.m. on 02/05/2016.

Anexo 5: Carta Autorización y respaldo de profesional experto quien ejecuta la aplicación de la evaluación de riesgos psicosociales.

Bogotá D.C. 06 de Mayo de 2016

Señores
Facultad de Psicología
Fundación Universitaria Los Libertadores
Ciudad

Cordial saludo,

Informamos que la estudiante **Lyda Lorena De la Cruz Méndez** identificada con cédula número 1015.402.013 de Bogotá, cuenta con el apoyo y la autorización por parte de Competencia Humana S.A.S para la realización de su trabajo de grado basándose en los datos que requiera y sean necesarios para la investigación a realizar.

Atentamente,



Alexander Bonilla Vallejo
Gerente
Competencia Humana S.A.S
Nit: 900030394-1
Telefono: 6105486 - 6169973