

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 1 de 10

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA TODO FRESA EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN

DURLEY ALEXZA ECHAVARRÍA POSADA

durleyalexa@hotmail.com

PAULA ANDREA GALINDO OCHOA

pago1026@gmail.com

Resumen: En la presente investigación que se llevó a cabo en la organización Todo Fresa en el año 2017, se describe el nivel de riesgo psicosocial, donde bajo una metodología cuantitativa, con un nivel de profundidad descriptivo y se utilizó el instrumento utilizado por el Ministerio de Protección Social para medir riesgos psicosociales. Finalmente se hizo una valoración del riesgo en las esferas: intralaboral, extralaboral y estrés, encontrando resultados tales como un nivel de estrés medio a nivel general para la organización, teniendo en cuenta los factores intralaborales, extralaborales y el perfil sociodemográfico de la población empleada. En términos generales el hallazgo con mayor relevancia fue en el factor extralaboral, además de un nivel bajo de riesgo en los factores intralaborales y un nivel medio de estrés.

Palabras claves: Factores de riesgo psicosocial, factores intralaborales, factores extralaborales, estrés y organización.

Abstract: At present, research that was carried out in the organization Todo Fresa in 2017, describes the level of psychosocial risk, where under a quantitative methodology, with a level of descriptive depth and the instrument used by the Ministry of Health was used. Social Protection to measure psychosocial risks. Finally, an assessment of the risk was made in the areas: intralaboral, extra-labor and stress, finding results as levels of stress at a general level for the organization, taking into account the intra-labor, extra-labor factors and the socio-demographic profile of the employed population. In general terms, the finding with greater relevance was in the extra-labor factor, in addition to a low level of risk in the intra-labor factors and an average level of stress.

Key words: Risk factors psychosocial, factors intralaboral, factors extralaboral, stress and organization.

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, las organizaciones a nivel mundial se han generado estrategias para mejorar el bienestar de sus colaboradores a nivel físico y mental, procurando mantener unas condiciones laborales dignas, que permitan a su vez un alto grado de productividad dentro de la organización. Para este fin, se han llevado a cabo muchos estudios y trabajos de investigación, que han demostrado la importancia de otras variables a nivel laboral, diferentes a las ergonómicas, que han sido tradicionalmente las que han captado la mayor atención en el área de gestión humana o similares. Específicamente, en Colombia en el año 2008, varias empresas afiliadas al Seguro Social, participaron de manera voluntaria en la aplicación de una encuesta realizada por el Ministerio de Protección Social. Los resultados sugerían que, en el espacio laboral, hay otros factores además de la relación máquina- empleado (ergonomía) que afectan a los colaboradores, los posteriormente

llamados, factores psicosociales. Como consecuencia, el mencionado Ministerio, diseñó un instrumento que deberá ser aplicado a las organizaciones con más de 3 empleados en el territorio nacional para evaluar los factores psicosociales que generan estrés y podrían afectar su salud.

La presente investigación en consonancia con la Resolución 2646 del 2008, pretende evaluar el nivel de riesgo psicosocial en la empresa Todo Fresa de la ciudad de Medellín; una organización dedicada a la producción, distribución y venta de productos artesanales de repostería, panadería, galletería, cafés, entre otros. El instrumento utilizado para el presente estudio fue la batería diseñada y estandarizada por el Ministerio de Protección Social (2008), que consta de cuatro cuestionarios que valoran los factores psicosociales intralaborales, extralaborales, estrés y perfil sociodemográfico. La participación de la medición es voluntaria, individual, confidencial y subjetiva, porque evalúa lo que el empleado percibe de las condiciones laborales dadas por la

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 2 de 10

empresa. Una vez aplicado el instrumento, la información de sistematiza en un aplicativo de excel, donde se obtienen los niveles de riesgo de cada dimensión evaluada en una escala de riesgo muy alto a riesgo despreciable. Según los resultados y el tipo de empresa, se deben diseñar estrategias para disminuir el nivel de riesgo al que se esta expuesto o por el contrario continuar con las condiciones laborales positivas que anteceden la medición. En el caso de Todo Fresa, el nivel de riesgo es medio según los resultados, sin embargo teniendo en cuenta el número de empleados de la organización y que hace parte del sector de alimentos, se considera el resultado como positivo. Específicamente en los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral se encontró que no tienen un nivel de riesgo, es decir, no son los aspectos a nivel intralaboral los que mayor implicación tuvieron en los resultados del nivel de riesgo general, los cuales teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación mencionado anteriormente y los resultados representados en la gráfica de nivel de riesgo general (gráfico 11), se aprecia que el 22% de los empleados están es riesgo muy alto, seguido de un 20% en muy alto. Por el contrario, los resultados de los factores de riesgo psicosocial a nivel extralaboral indicaron que es el factor con mayor nivel de riesgo, indicando posibles síntomas que señalan la presencia de reacciones de estrés con afectaciones de tipo fisiológico, de comportamiento, cognitivos, laborales y psico-emocionales. En cuanto a la medición del nivel de estrés específico, se encontró que las exigencias propias del cargo impactan la vida del trabajador negativamente, pudiendo causar distanciamiento afectivo, impaciencia e irritabilidad o sentimiento de que puede convertirse en una persona poco estimada.

2. DISEÑO METODOLÓGICO

En este apartado se describen los elementos constitutivos del diseño metodológico que guía la investigación. Se describe el tipo y nivel de investigación, el diseño del estudio, la población, la muestra, las variables, los instrumentos de recolección de la información, el plan de análisis y

procesamiento de los datos y el consentimiento informado.

2.1 Tipo de investigación:

El tipo de investigación en el que se enmarca este estudio es cuantitativo, hace referencia a un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas con métodos estadísticos y se establece una serie de conclusiones respecto a las hipótesis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 152)

Este tipo de estudio como lo es el enfoque cuantitativo, busca que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema (Hernández et al. 2006 p.208).

En el caso particular de este trabajo de investigación, se estudia las variables sobre el riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y del estrés; con el ánimo de generalizar resultados y de ver tendencias en cuanto a la identificación, exploración y descripción de cada una de estas variables que permitan identificar los factores de riesgo intralaboral, extralaboral y estrés de la Empresa Todo Fresa.

2.1.1 Nivel de investigación: Este estudio alcanza un nivel de investigación descriptivo. En las investigaciones de tipo descriptivo llamadas también investigaciones diagnósticas, consisten fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores (Navarro, 2014).

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (Daneri, 2012).

2.1.2 Diseño de investigación: El diseño de investigación es transversal - no experimental porque se realizará en un solo momento y en un periodo determinado la evaluación de los factores de riesgo se realiza en un período determinado de tiempo y los resultados están supeditados a esta condición. (Hernández et al. 2003).

Es como tomar una fotografía de algo que sucede, pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, categorías, objetos, situaciones, comunidades o eventos. Según Hernández, Fernández y Baptista “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández et al. 2003)

2.1.3 Población: Para este estudio se contó con una población de 245 empleados en la empresa Todo Fresa en la ciudad de Medellín, se tomó toda la población siendo este un censo dividido entre el personal administrativo y la parte operativa, cuentan con 44% hombres y 56% mujeres, distribuidos en toda el área metropolitana, de los cuales se evaluará el 100%, porque el riesgo psicosocial es una percepción individual y no se buscan muestras, es decir, es un censo, definido en estadística descriptiva como un conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones. El censo de una población estadística consiste básicamente en obtener mediciones del número total de individuos mediante diversas técnicas de recuento; además este se realiza cada determinado período, sin embargo, los empleados que estén vinculados a la empresa por un tiempo inferior a tres meses no serán incluidos dentro de la población a examinar.

Para esta población se realizó además una descripción de las características sociodemográficas más relevantes, las cuales aportaron a los resultados de la investigación y se detallan más adelante.

2.1.4 Instrumento: Para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se empleó la Batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo de Colombia.

La numeración es única y secuencial, sin importar la sección. Se usará entonces: Figura 1, Figura 2, etc., Tabla 1, Tabla 2, etc. La segunda vez que se cite una figura o Tabla, esta YA debe haber sido previamente incluida.

Todas las Figuras y Tablas irán precedidas de un espacio, deberán ir centradas, tituladas en la parte inferior, seguidas de un espacio. Cuando las figuras o Tablas son copiadas de otra fuente, ésta se debe citar tanto en el texto, como en la parte inferior derecha de la misma. Si son tablas propias, pero las cifras son tomadas de otra fuente, en la reseña se reemplaza “tomado de: ” por “Fuente: ”. Ejemplo:..“como se puede observar en la Tabla 1 (*Apellido, año*), el comportamiento del sistema...”, y la Tabla 1, estará justo después de este párrafo, (si es la primera cita!).

3. RESULTADOS

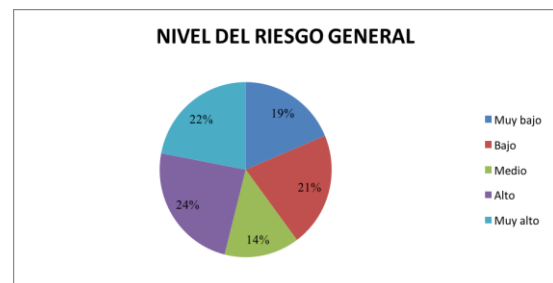


TABLA 1. NIVEL DE RIESGO GENERAL

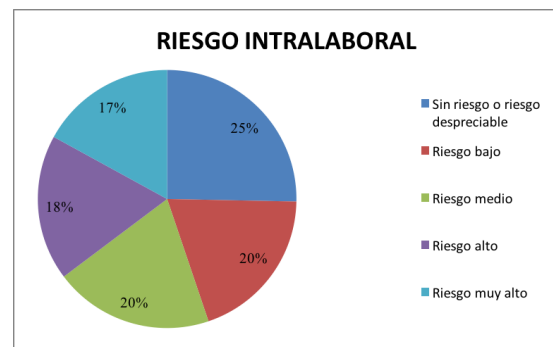


TABLA 2. RIESGO INTRALABORAL

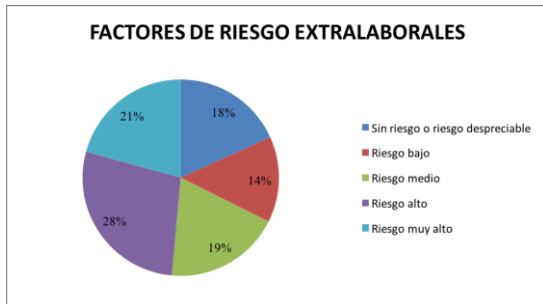


TABLA 3. RIESGO EXTRALABORAL

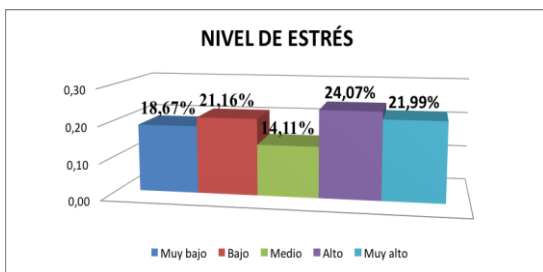


TABLA 4. NIVEL DE RIESGO

4. DISCUSIÓN

El objetivo general en el que se basó la presente investigación fue la descripción de los factores de riesgo psicosociales de los colaboradores del área administrativa y operativa de la empresa Todo Fresa en el año 2017; para esto se utilizó el instrumento diseñado por la Pontificia Universidad Javeriana de la ciudad de Bogotá y el Ministerio de Protección Social (2010). La batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial fue diseñada y estandarizada para Colombia con el fin de poderla aplicar a todas las profesiones, ocupaciones u oficios que allí se puedan desempeñar, además se estableció que debe ser aplicada en todas las organizaciones que cuenten con más de tres empleados en su nómina. (Ministerio Protección Social 2010).

Con el fin de exponer de manera más ordenada la discusión, se retoman los resultados más relevantes de acuerdo a los objetivos específicos planteados para esta investigación.

Teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación mencionado anteriormente y los

resultados representados en la gráfica de nivel de riesgo general (gráfico 11), se aprecia que el 22% de los empleados están en riesgo muy alto, seguido de un 20% en muy alto. Las personas ubicadas en estos niveles presentan una respuesta que favorece al estrés, lo cual podría significar una afectación significativa al estado de salud, es por eso que las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir los efectos que puedan ser perjudiciales en la salud. Actualmente en las organizaciones con este tipo de grupos se requiere enfocar intervenciones de capacitación en temas específicos e incluirlas en todas las actividades de promoción y prevención que se adelanten en la empresa, pero para generar estas estrategias hay que hacer una revisión minuciosa de las dimensiones en proceso de mejoramiento y de los niveles de riesgo. Es importante reconocer que el nivel de riesgo general es el promedio de los factores de riesgo evaluados (intralaboral, extralaboral, estrés) y hace necesario una discriminación de factores, para ver la incidencia de cada uno en el resultado general.

Considerando el primer objetivo, que busca identificar en los colaboradores de la organización los factores de riesgo intralaborales, entendidos como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo en la población evaluada, se obtuvo un 17% en riesgo muy alto, seguido por un 18% en riesgo alto. Este resultado permite suponer que no son los aspectos a nivel intralaboral los que mayor implicación tuvieron en los resultados en riesgo alto encontrados en el nivel de riesgo general (Gráfico 11).

En las dimensiones evaluadas a nivel intralaboral se encuentran los siguientes resultados relevantes. Un 24% de los trabajadores percibe que las condiciones de trabajo y las herramientas que brinda la organización para la realización de este no son las adecuadas. Según el modelo demanda-control (Karasek, 1979; Karasek y Theorel, 1990), el volumen de trabajo, la presión de tiempo y la escasez de recursos, en relación con un bajo control sobre el trabajo, se expresa en los trabajadores como poca autonomía, disminución en la posibilidad para disponer de espacios para organizar el trabajo, para descansar y desarrollar

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 5 de 10

de habilidades, constituyéndose en un factor de riesgo, al implicar una alta tensión para los trabajadores. Por otro lado, se destaca como factor de riesgo el apoyo social, concretamente, el referido al apoyo de los superiores. En este sentido, 27% de los participantes refieren tener buena relación con sus jefes, sin embargo, perciben que las instrucciones brindadas por ellos son poco claras e identifican sus órdenes como factores que generan tensión en su trabajo, lo cual permite suponer dificultades en el ejercicio de un liderazgo apropiado para la gestión del trabajo y el desarrollo de los trabajadores. Lo anterior, coincide con los planteamientos de Araújo y Karasek (2008), quienes afirman que la gestión de los directivos constituye un aspecto mediador en los procesos de generación de estrés en el trabajo, aspecto evidenciado a través de la presente investigación.

En la dimensión relación con los colaboradores, que valora los atributos de la gestión de los subordinados para los trabajadores con personal a cargo, la parte administrativa puntúa en un 33% riesgo muy alto, seguido por un 33% riesgo alto y en contraposición un 33% de la población está en riesgo bajo; es importante para la organización ocuparse de esta dimensión ya una buena relación con los colaboradores puede aumentar su compromiso y productividad (Peiró, 2002). En cuanto a la claridad del rol, percibida como la definición y comunicación del rol que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, un 41% de la población se encuentra sin riesgo o riesgo despreciable, lo que significa que un gran porcentaje de la población tiene claramente definidas sus funciones y rol dentro de la organización. Similar ocurre en la dimensión capacitación, que comprende las actividades de inducción y entrenamiento, donde el 46% de la población está sin riesgo o riesgo despreciable, indicando que tienen un nivel favorable de formación para las actividades que realizan, además la capacitación permite evitar la obsolescencia de conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados si no han sido reentrenados (Frigio 2016).

En la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, un 35% puntúa en riesgo muy alto, seguido de un 23% en un riesgo muy

alto, indicando que las exigencias propias del cargo impactan la vida extralaboral del trabajador negativamente, pudiendo causar distanciamiento afectivo, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de que puede convertirse en una persona poco estimada. Dificultad de concentración, la memorización, la abstracción y elaboración de juicios por la ansiedad padecida. Todo esto acaba repercutiendo negativamente en su rendimiento laboral y en su relación con los compañeros y clientes (Castillo, 2001).

La última dimensión a considerar dentro de los factores intralaborales, es la Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza, donde un 61% puntúa sin riesgo o riesgo despreciable, es decir, la mayoría de los empleados siente orgullo y percibe la estabilidad laboral al estar vinculados a una organización, así como el sentimiento de autorrealización, además refuerzan la estructura de la organización para especificar la posición de sus diferentes miembros (Montenegro 2013).

Luego de analizar los resultados anteriormente expuestos, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, la diversidad de perfiles laborales en los que su mayoría son de nivel operativo y el tipo de labor que se ejerce, los resultados en riesgos intralaborales son favorables, sin embargo se logra observar una marcada polarización, es decir, hay un número de empleados que puntúan en riesgo bajo, sin riesgo o riesgo despreciables con respecto al estrés, sin embargo también hay un grupo semejante de colaboradores que puntúan en riesgo alto o muy alto, haciendo que el promedio de la empresa se ubique en un nivel medio.

Considerando el segundo objetivo específico que determinó los factores de riesgo extralaborales, se aprecia que generaron una afectación negativa directamente proporcional sobre los resultados generales, si se tiene en cuenta que el 21% de la población se encuentra en un nivel de riesgo muy alto y un 28% en un nivel de riesgo alto. Es fundamental entender que, en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaborales, se evalúan aspectos que no conciernen directamente a la gestión de la empresa, no obstante, pueden generar una afectación sobre los niveles de estrés de los trabajadores y por tanto, de su salud.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 6 de 10

La dimensión con mayor nivel de riesgo en los factores extralaborales es Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda con un 39% de la población en riesgo muy alto, seguido por un 17% en riesgo alto; esta dimensión se concibe como las condiciones en que se realiza el traslado desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo, además se encontró en la dimensión tiempo fuera del trabajo, que los participantes tienen poco acceso a actividades deportivas y sociales en su tiempo libre, con un 24% en riesgo alto y 37% en riesgo muy alto. En relación con la actividad física, diferentes autores afirman que la presencia del ejercicio y la actividad física tienen repercusiones y beneficios importantes en la salud, especialmente, en la prevención de la obesidad, cardiopatías, cánceres, enfermedades que afectan músculos y huesos, así como diferentes beneficios psicológicos (Peiró, et.al, 2011). En la dimensión Relaciones familiares, el 65% de la población puntúa en sin riesgo o riesgo despreciable, es decir, que las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar no generan ningún tipo de riesgo para la mayoría de la población empleada, inclusive puede ser un factor protector (Santander, et al. 2008).

Al considerar el último objetivo específico, medido con el cuestionario para la evaluación del estrés, el cual permite identificar síntomas que señalan la presencia de reacciones de estrés; brinda hallazgos totales sobre la presencia de síntomas de tipo fisiológico, de comportamiento, intelectuales, laborales y psico-emocionales, sin discriminar cada uno de estos. En la empresa Todo Fresa el 22% de la población de encuentra en riesgo muy alto, el 24% alto, generando como consecuencia un nivel de estrés en el que se presentan condiciones que se constituyen en factores de riesgo tales como desánimo, irritabilidad, dolores de cabeza o tensión muscular, entre otros. Lo anterior, coincide con los planteamientos de (Rentería et al, 2008) y Meliá (2006), quienes afirman que factores de riesgo en el trabajo tienen una clara relación con efectos psicológicos como desánimo, cansancio, ansiedad, depresión, y con enfermedades orgánicas puntuales, como trastornos musculoesqueléticos o cardiopatías. La percepción de factores de riesgo psicosocial para los

empleados como la presencia de tensión, preocupación, cansancio en el lugar de trabajo, pueden constituir aspectos de gran injerencia para los intereses de la organización y para la salud de las personas que ahí trabajan. Según Cuenca (2008), una baja motivación frente al trabajo puede ser uno de los mayores predictores de accidentalidad, pues las conductas y actitudes consecuentes al bajo estado de ánimo pueden ser indebidas, como, por ejemplo, al incumplir normas.

Esta disminución de atención puede llevar a omitir normas, detalles y descuidar la seguridad necesaria para realizar tareas laborales. Lo anterior, es coherente con los hallazgos del presente estudio, en el indicador de accidentes laborales, ya que tienen un porcentaje significativo (13%) puntuando en riesgo alto. En consecuencia, es pertinente pensar que la organización debe intervenir sobre aspectos intralaborales y extralaborales que constituyen o pueden constituir un alto riesgo para la salud de los trabajadores. Lo anterior es soportado por los planteamientos de Juárez (2004) y expuesto en la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En términos generales la empresa obtiene resultados favorables en la evaluación de riesgos intralaborales de acuerdo con la percepción manifestada por los empleados al contestar la encuesta.

A nivel intralaboral se encuentran que las siguientes dimensiones representan mayor oportunidad de mejora, y en ese sentido, en ellas se debe enfocar el trabajo de mitigación del riesgo y prevención: características de liderazgo, retroalimentación de desempeño, relación con los colaboradores, claridad del rol, capacitación, posibilidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de la jornada de trabajo.

A nivel extralaboral se evidencia en el puntaje general, una distribución entre riesgo bajo

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 7 de 10

y riesgo alto, generando una división por mitad de la población quienes estiman que las dimensiones específicas con mayor oportunidad de mejora son: desplazamiento vivienda / trabajo –/vivienda, tiempo fuera del trabajo

El estrés en la organización tiene un promedio en nivel medio, es decir, las personas ubicadas en este nivel presentan una respuesta moderada al estrés, lo cual no implica una afectación significativa al estado de salud, sin embargo, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir los efectos que puedan ser perjudiciales en la salud.

No obstante, los resultados favorables del estudio, se sugiere que sobre la población que calificó su ejercicio laboral en alto riesgo, se evalúen las dimensiones con mayor impacto de tal manera que se puedan realizar programas a nivel organizacional que permita mitigar los posibles factores de riesgo.

REFERENCIAS

Agencia europea para la seguridad y la salud, (2014). Salud y seguridad en el trabajo (Ed) Bilbao España. Recuperado de: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eu-osh_es

Aranda. Et.al (2004). El síndrome de burnout en el trabajo. Revista III PSI. Vol 14. España

Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. & González, J. L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout el CBPR. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, p.16, 151-171. España

Asociación española de ergonomía (2013). Consecuencias para la seguridad en el trabajo.

Barcelona. INSHT (2014) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España

Blanch, Garrido & Uribe, (2011), Riesgos psicosociales p.29.Universidad Autónoma de Barcelona España

Carayon, P., Haims, M. C., & Yang, C. L. (2001). Psychosocial work factors and work organization. In W. Karwowski (Ed.) The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors London: Taylor y Francis. p. 111-121. Inglaterra

Cárdenas Jiménez, F. (2013). El rol del psicólogo organizacional en un mercado globalizado [Tesis de pregrado]. Universidad Icesi, Santiago de Cali. Recuperado de https://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76529/1/rol_psicologo_organizacional.pdf

Caren Siehl & Joanne Martin (1984). Organizational communication p. 227. España

Cox, T. (1993). Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work. Sudbury: HSE Books. University of nottingham Inglaterra

Chiavenato (1999). Administración de RRHH 5ta Edición. Mexico McGrawHill

Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México: Thomson. Recuperado de <https://psicomaldonado.files.wordpress.com/2013/10/administr-de-rrhh-chiavenato-resumen.pdf>

Daneri, F. (2012). Psicobiología del estrés [Trabajo práctico]. Universidad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf

Diccionario de la Real Academia Española. (2012). Real academia española Recuperado de <https://safetya.co/riesgo-psicosocial-item-crucial-sg-sst/>

Edgar Guillermo Pulido (2016). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión. Bogotá, Colombia

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 8 de 10

Hernández Sampieri, Roberto. Fernández Collado, Carlos. & Baptista Lucio, Pilar. (2003). Metodología de la investigación. México. Mcgraw Hill

Ministerio de Salud y Protección social. (2008) Resolución 2646 de 2008. Bogotá, Mintrabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

Holmes, Thomas & Rahe, Richard. (1967) El reajuste social escala del estrés. Journal of Psychosomatic Research, Volumen 11, Número 2, agosto de 1967, p. 213-218, Elsevier Science Inc.

Ministerio de Salud y Protección social. (2014) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” SG-SST. Decreto 1443, 2014 Bogotá, Mintrabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

Holmes, Thomas & Rahe, Richard. (1967) El reajuste social escala del estrés. Journal of Psychosomatic Research Volumen 11, Número 2, agosto de 1967, páginas 213-218, publicado por Elsevier Science Inc.

Moreno (2011). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de: http://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf . España

Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS. España

Moreno, Jiménez, Bernardo & Universidad Autónoma de Madrid (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf. España

Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS. España

Navarro, D. (2014). Apuntes del SPSS. Recuperado de <http://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>

Karasek, (1979) El modelo de demanda, control, apoyo y sus relaciones con el riesgo percibido de enfermedad. Revista internacional de sociología vol 71. España

OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.

Kortum (2010). Technology in the Global Economy. Alemania

OIT (1998). Enciclopedia de Seguridad y salud en el Trabajo. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

Martín, F. & Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. EE. UU.

OIT (2010). Lista de enfermedades profesionales de la OIT. Madrid

Martinez S. (2006). La investigación cuantitativa. Tevista de investigación UNMSM. Vol 9. Ministerio de Salud y Protección social. (2014) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” SG-SST. Decreto 1443, 2014 Bogotá, Mintrabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

OIT. La lucha contra el acoso sexual en el Trabajo. Madrid: INSHT (1995)

Ministerio de Salud y Protección social. (2008) Resolución 2646 de 2008. Bogotá, Mintrabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

Organización Internacional del Trabajo. (1984) La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Ginebra. OIT

Osorio, Escobar, María Paola. (2011) El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 9 de 10

evalúan. Revista CES Salud Pública. ISSN 2145-9932. Volumen 2 Número1 enero-junio 2011 pág. 74-79
 Revista CES Salud Pública/ ISSN 2145-9932 Facultad de Medicina Medellín Colombia.

Osorio, Escobar, María Paola. (2011) El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. Revista CES Salud Pública. ISSN 2145-9932. Volumen 2 Número1 enero-junio 2011 pág. 74-79 Colombia.

Velásquez Arboleda OH, Bedoya Bedoya E. Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. Recuperado de: <http://www.uni-pluri/versidad2010>

Peiró, J., Zurriaga, R., y González, V. (2002). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias del estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl2.pdf

Rentería, Valencia, Julián. Fernández Ospina, Eliana. Tenjo M., Angélica. & Uribe Rodríguez, Ana. (2009) Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. Revista diversitas - perspectivas en psicología - Vol. 5, No 1. Colombia.

Robbins Stephen, P. (2004). Comportamiento organizacional. 10a Ed. México Pearson Educación.

Robbins Stephen, P. (2004). Comportamiento organizacional. 10a Ed. México Pearson Educación.

Selye, (1950). Stress and the General Adaptation Syndrome p. 98. Canadá

Universitat Jaume I. & Oficina de Cooperación en Investigación y Desarrollo Tecnológico (S.F) Diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universidad Jaime I. España. Recuperado de: <http://www.uji.es/bin/ocit/grups/07803001.pdf>.

Valencia Buitrago, Lorena. Herrera Cuartas, Leidy. & Ramírez Gómez, Beatriz. (2015) Algunos lineamientos de intervención para los factores de riesgos psicosociales, una mirada desde la psicología organizacional. Tesis en pregrado de psicología) Institución Universitaria de Envigado, Envigado, Colombia.

C.V.:

Paula Andrea Galindo Ochoa: Psicóloga, magister en formación.

Durlev Alexza Echavarría Posada: Auxiliar de enfermería, psicóloga con diplomado en seguridad y salud en el trabajo.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 10 de 10