

EVALUACIÓN DE FACTORES RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

SONIA MARÍA VILLAZÓN HERNÁNDEZ

KAREN DAYANA PINTO MARTÍNEZ

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR, CESAR

2022

EVALUACIÓN DE FACTORES RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

MONOGRAFÍA DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGA

SONIA MARÍA VILLAZÓN HERNÁNDEZ

KAREN DAYANA PINTO MARTÍNEZ

Docente asesora. IRINA PALACIOS PATERNINA

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR, CESAR

2022

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	5
DEDICATORIA	6
INTRODUCCIÓN	7
DESARROLLO TEMÁTICO	12
Antecedentes de los Factores de Riesgo Psicosocial	12
Antecedentes Históricos	12
Antecedentes Internacionales y Nacionales	16
Fundamentos teóricos del tema	29
Instrumentos empleados para la evaluación de riesgos psicosociales	36
Fundamentos legales	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
Referencias	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Componentes de los factores de riesgos psicosociales según la resolución 2646 de 2008.</i>	32
Tabla 2. <i>Instrumentos de evaluación de los factores de riesgos psicosociales.</i>	37
Tabla 3. Regulación normativa de los factores de riesgo psicosocial en Colombia	42

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haber sido esa guía idónea en este largo camino, a nuestra familia, esposos e hijos por su amor incondicional y motivarnos a seguir adelante.

A nuestra monitora Irina, sin duda alguna su apoyo y sabiduría fueron la pieza clave para terminar con éxitos este ciclo de nuestras vidas.

DEDICATORIA

A Dios por permitirnos llegar a este momento tan importante en nuestras vidas, por los logros y las derrotas que nos han enseñado a valorarlo cada día más.

A nuestros padres por ser esos acompañantes en este largo trayecto.

A nuestros esposos por su apoyo, amor y comprensión en todos estos años de lucha académica.

A nuestros hijos por ser ese motivo de superación en nuestras vidas.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales se conciben a modo de condiciones presentes en una situación laboral relacionados de manera directa con la organización y el contenido del trabajo, así como el quehacer mismo que representa una capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador; cuando las condiciones laborales son deficientes, afecta la salud, seguridad y bienestar físico, por lo que se hace necesario para las empresas evaluarlos e intervenir en ellos mediante una planificación que permita reducir o controlar dichos riesgos.

El termino de riesgo psicosocial, actualmente se utiliza para denominar una serie de factores que provocan perturbaciones físicas y mentales, en este sentido, de acuerdo con Neffa (2015), se pueden concebir como aquellos que han demostrado tener un riesgo para la salud física, mental y social, derivados de las condiciones de trabajo y los factores organizacionales y relacionales capaces de interactuar en el funcionamiento psíquico con impacto sobre la empresa o donde estos se desenvuelven, el autor especifica que los estudiosos sobre riesgo psicosocial en el trabajo, se centran principalmente en comprender, medir y evaluar esas condiciones que provocan perturbación sobre la salud del empleado provocados por "determinantes socioeconómicos, condiciones de empleo y relaciones sociales en el trabajo y en especial, el contenido y organización del trabajo". (p.112).

En Colombia, de acuerdo con lo estipulado en el decreto 1477 de 2014, se considera los factores de riesgo psicosocial como aquellos que generan diversas patologías que afectan el equilibrio psicológico del trabajador y el desarrollo de la gestión humana en las empresas, se enfatiza en factores de riesgo intralaborales y extralaborales, de igual forma, el interés por el abordaje de este tema, se ha orientado partiendo del decreto 2646 de 2008, en el cual, se establecen disposiciones generales que identifican el origen de las enfermedades ocasionadas

por el riesgo laboral que conlleva a las organizaciones a mejorar la calidad de vida de los trabajadores mediante la evaluación de riesgos psicosociales con el propósito de eliminarlos, reducirlos o controlarlos.

Los riesgos psicosociales en el trabajo según Alastruey y Gómez (2013) causan graves consecuencias en las organizaciones y en el colaborador, dentro de los efectos para el empleado, se puede encontrar riesgos a padecer enfermedades cardiovasculares, malestares físicos como dolor de espalda, trastornos musculo esqueléticos, respiratorios y gastrointestinales, esto, a nivel físico, sin embargo, a nivel psicológico se puede desencadenar patologías como depresión, ansiedad, estrés, síndrome Burnout entre otros trastornos de salud mental.

En correspondencia a lo anteriormente mencionado, los riesgos psicosociales propician igualmente, la aparición de conductas sociales que derivan de los malestares físicos y para la salud, como hábitos de consumo de drogas, fumar, sedentarismo o una comunicación ineficaz, mientras que, para la empresa, ocasiona problemas de absentismo laboral, baja motivación y desempeño en el trabajo, descenso de la productividad e incremento de la siniestralidad. (Alastruey y Gómez, 2013)

Considerando las estimaciones mundiales respecto a accidentalidad y siniestralidad laboral, en Colombia, de acuerdo con Sosa (2018) según encuestas para ese año, el 50% de trabajadores expresó sentirse afectados por actividades laborales monótonas y por la exposición al trabajo público, entre el 20% y 33% indicó también padecer altos niveles de estrés, asimismo se presentó un incremento del 43% de los eventos de salud relacionados con la ansiedad, depresión y otros factores de riesgo psicosocial como malestares óseos, musculares y accidentes de trabajo.

Alastruey y Gómez (2013) indican que la mejor manera de prevenir los factores de riesgo psicosociales que puedan ocasionar afecciones para la salud y accidentes laborales, es implementar una evaluación con métodos orientados a encontrar el origen del problema valorando características de las condiciones de trabajo y no de las personas, es decir, consiste en una valoración multifactorial que considera aspectos de la tarea, organización del trabajo, ambiente y desempeño. Evaluar las condiciones de trabajo requiere de identificar aquellos factores de riesgo en el contexto organizacional, las características del personal, tareas y procedimientos que se ejecutan, se debe partir de un análisis de problema que propicie definir el procedimiento a seguir en cuanto a la evaluación.

La evaluación de riesgos psicosociales justifica su importancia en las ventajas que trae tanto para la empresa, como para el trabajador, pues, en el empleado, dicha evaluación conlleva a mejorar en la calidad laboral, lo que incrementa su satisfacción con el trabajo, las condiciones para su salud y bienestar general, también para la empresa, significa una optimización en las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral, reduce el absentismo laboral, los accidentes de trabajo, incrementa la productividad y la calidad de servicios.

Abordar el tema evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, es elemental pues, como establece la Organización Internacional del Trabajo (2019), instituye como principio que los trabajadores deben ser protegidos contra enfermedades en general y profesionales y con los posibles riesgos de accidentalidad que represente su práctica laboral, por lo que las herramientas que se empleen para evaluar tales riesgos, es elemental para proteger a los trabajadores y mejorar las condiciones de trabajo en las empresas.

La evaluación de los riesgos psicosociales puede llevarse a cabo mediante distintos métodos como la observación, que suele ser uno de los más utilizados en la recolección de

datos en la información aportada, de la misma manera se emplean encuestas, cuestionarios, escalas, entre otros instrumentos de medida que se aplican de forma individualizada para conocer aquellos aspectos que propician la aparición de riesgos en la organización. Es precisamente esto, los distintos métodos que se usan para evaluar el riesgo psicosocial en las empresas, lo que interesa a este estudio, hacer una compilación de las distintas herramientas que se utilizan para la evaluación de riesgo psicosocial, estableciéndose un análisis comparativo de las mejores opciones para una valoración eficaz.

En Colombia, la evaluación de riesgos psicosociales, debe ser llevada a cabo en las empresas mediante el instrumento de batería de riesgo psicosocial validado por el ministerio de trabajo en conjunto con la Universidad Javeriana, dado que permiten alinear los procesos de calidad y centrar los planes de mejoramiento a la identificación de riesgos de carácter intralaboral, extralaboral, valoración del estrés y de los centros de trabajo, esto que se menciona es importante, sin embargo, de igual manera es necesario explorar que otras herramientas se implementan en el país para evaluar estos factores de riesgo psicosocial en el trabajo, aparte del instrumento establecido por el ministerio.

Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo pueden generar afecciones a nivel físico provocando cansancio, enfermedades y dificultades en los ciclos del sueño, impactar en la salud psicológica y en el desempeño, por lo que, al estar los trabajadores expuestos a distintos riesgos y condiciones propias del trabajo que pueden afectarlos directamente, es necesario que en las organizaciones se establezcan valoraciones apropiadas, que propicien la adaptación de planes de mejora orientadas a las necesidades que se identifiquen tras la evaluación.

La presente monografía cumple una metodología de enfoque cualitativo y tipo revisión documental, que tal y como indica Valencia (2016) es un proceso en el cual, se hace uso de bases de datos especializadas para identificar investigaciones elaboradas con anterioridad que permitan delinear el objeto de estudio y consolidar fundamentos conceptuales para establecer relaciones entre los trabajos consultados. Es un estudio en el que se recopila información y se selecciona mediante la selección de revistas, documentos, entrevistas, grabaciones, periódicos, libros, bibliografías, entre otros.

Teniendo en cuenta la información anterior, se especifica que para llevar a cabo esta revisión documental para la elaboración de la monografía, se ha hecho uso de distintas técnicas de investigación como el empleo de comandos de búsqueda que permita ampliar la compilación bibliográfica del tema y usando como instrumentos, distintas revistas indexadas como Dialnet, Scielo, Journal, Google Académico, Tesiunam, estrategias de búsqueda avanzada y distintos repositorios universitarios a nivel internacional y nacional.

En este punto, habiéndose especificado que se cumple con una metodología cualitativa y que, al ser una monografía, se realiza empleando técnicas de revisión documental, por lo que es importante indicar que se parte de la pregunta ¿Cuáles son los métodos más empleados por las empresas para evaluar el riesgo psicosocial en el trabajo? teniéndose como objetivo general conocer los distintos métodos de evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo, para dar cumplimiento a este propósito, se desarrolla el contenido temático mediante la identificación de distintos aspectos de riesgo psicosocial al que suelen estar expuestos los trabajadores, se clasifican los efectos que genera estar expuesto a este tipo de riesgos y finalmente, se hace una comparación de la efectividad de los distintos métodos que se utilizan para evaluar el riesgo psicosocial en los empleados.

DESARROLLO TEMÁTICO

Antecedentes de los Factores de Riesgo Psicosocial

Antecedentes Históricos

El trabajo propiamente, ha sido considerado históricamente como un riesgo para la salud, pues, las condiciones propias del sitio de trabajo pueden suponer una amenaza para los individuos, es así, que los factores y riesgos psicosociales son aspectos relativamente recientes que impactan a las empresas, los riesgos de tipo físico, de seguridad e higiene se consideran primarios en el ámbito laboral, pues, la aparición de accidentes graves y mortales, así como las enfermedades profesionales, tienen un peso crítico en la salud mental y física de los trabajadores. Aunque, con la aparición de los primeros estados, sindicalismo y reconocimiento de derechos humanos en las formas de trabajo ha disminuido las condiciones inhumanas, todavía se cuenta con distintos factores de riesgo psicosocial que suponen una preocupación para los miembros de una organización, es así, que a continuación se pretende presentar la evolución historia de este tema.

La conceptualización de los riesgos psicosociales en el trabajo tiene su aparición en la década de 1980, tras lo cual, la Organización Internacional del Trabajo, publico un documento en 1986 sobre "factores de riesgo psicosocial en el trabajo: reconocimiento y control", se reconoce los riesgos psicosociales en el trabajo como aquellas interacciones que se dan entre el trabajo, medioambiente, satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura, situación personal dentro y fuera del trabajo, que puedan influir en el desempeño laboral (Moreno-Jiménez, 2014).

En consecuencia a lo anterior, se vislumbra que desde 1980 ya se despierta un interés por conocer aquellos factores que inciden en las dimensiones físicas y mentales del individuo

que se constituyen como aspectos que generan riesgos psicosociales para el bienestar del trabajador y que derivan de diversas condiciones relacionadas con el trabajo y el medioambiente, y también con la cultura organizacional que se tiene entre la organización, siendo además aspectos que impactan el desempeño y productividad de la empresa.

Enciso, et al., (2015) expone que aunado a la preocupación mundial relacionada con los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, en el año 1983, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS) realizaron una compilación sobre investigaciones realizadas al respecto del impacto que tenían dichos factores para la salud de los trabajadores, con lo que, entre el 18 y el 24 de septiembre de 1984, en Ginebra, se llevó a cabo la novena reunión sobre Medicina del Trabajo con el nombre de: “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”.

En lo novena reunión sobre factores psicosociales en el trabajo: naturaleza y prevención, llevada a cabo en Ginebra, se presentan algunos aspectos causantes de la presencia de factores de riesgos psicosociales como lo es la industrialización, que derivan a malestares estresantes y distintos trastornos que ocasiona problema graves entre los trabajadores generando consecuencia a nivel físico, psicológico y comportamental, en sentido a esto, se hace referencia al clima psicosocial que se encuentra influido por las condiciones externar del trabajo, la estructura, condiciones de vida de los trabajadores, condiciones ambientales y sociales, además de problemas demográficos, económicos y sociales. (Enciso, et al., 2015)

La OMS en 1988, en un documento sobre factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, relaciona que los factores de riesgo psicosocial se originan en las condiciones organizacionales del empleo y que se medían a través de la percepción y

experiencia de los empleados, al respecto, Batawi (1988; citado en Moreno-Jiménez, 2014) señala que esas repercusiones que se pueden generar pueden ser tanto positivas como negativas, por lo que pueden generar situaciones de estrés o bienestar.

Moreno y Baez (2010), indican que para la década de 1970, se empieza a alertar con respecto a la importancia y efectos que pueden ocasionar los factores psicosociales sobre los empleados, empero, es en 1980 que se inician las primeras obras colectivas y oficiales, apareciendo distintas aproximaciones conceptuales sobre el tema vinculando los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud, al respecto, la OIT (1998 citado en Moreno y Baéz, 2010), indica que para la fecha, la organización en el trabajo y factores organizacionales, se convirtieron en conceptualizaciones intercambiables para hacer referencia a los factores psicosociales y sus consecuencias sobre la salud, además, son expresiones que permiten concebir la influencia que dichos factores tienen sobre el comportamiento y la salud de los empleados.

En una aproximación a la evaluación de factores de riesgo psicosociales, de acuerdo con Moreno- Jiménez (2011), desde 1987, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) inicio con la aplicación de encuestas que permitieran valorar las condiciones nacionales del trabajo, en una tercera encuesta aplicada por dicho instituto se determinan elementos de análisis psicosocial respecto a los factores como los contenidos del cargo, el horario de trabajo y la participación en el trabajo. En la Unión Europea, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida, cada cinco años aplica una encuesta sobre las condiciones de trabajo, la primera encuesta aplicada en 1991, contenía aspectos psicosociales, el entrenamiento y apoyo social.

En línea a lo anterior, a partir de la segunda encuesta aplicada en 1996, se amplía el tema de factores de riesgo psicosocial incluyendo dimensiones como el tiempo de trabajo, control, ritmo, contenido del empleo, autonomía, salario, participación, violencia e igualdad de oportunidades, en la tercera encuesta para el año 2000, se especifican contenidos como acoso laboral y sexual y violencia en el trabajo, a esta sección se le hicieron pequeñas modificaciones para el año 2005, sin embargo, para el año 2010, se hace un cambio en la encuesta hacia un enfoque organizacional y psicosocial, que incluye aspectos como contexto de trabajo, tiempo, intensidad, factores físicos, cognitivos, de salud y bienestar laboral, relaciones sociales, satisfacción laboral, familia-trabajo, seguridad, economía, violencia, acoso y discriminación. (Moreno-Jiménez, 2011).

En un contexto más cercano, Díaz y Rentería (2017), especifican que en Colombia, mismamente que a nivel internacional, es a inicios del siglo XX que se vivieron distintas protestas y luchas obreras en contra de la explotación laboral y las condiciones de vida precarias para los trabajadores, por lo que, en 1912, se derivó un fortalecimiento del movimiento obrero en sectores productivos como construcción, transporte, la industria manufacturera, las industrias extractivas y la agricultura industrializada, entre otros. Las protestas estuvieron motivadas por la búsqueda de mejorar las condiciones de trabajo y vida, teniendo en cuenta los distintos factores psicosociales a los que se encontraban expuestos los trabajadores.

En atención a la necesidad de atender los distintos factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, en Colombia, apenas hasta el año 2007, es que el Ministerio de la Protección Social a través de “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales” presenta la perspectiva de

los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo; en dicha evaluación, se hace una aproximación a riesgos psicosociales a nivel laboral, presentándolo como aspectos que ocasionan carga psicológica, además de la presencia de factores individuales que determinan del desempeño positivo o negativo de los trabajadores en la organización. En esta encuesta se determina que los factores externos aumentan el riesgo psicosocial. (Enciso, et al., 2015)

En el año 2008, de acuerdo con Enciso et al., (2015), el Ministerio de Protección Social presenta la 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”, que regula, entre otras cosas, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en las empresas.

Antecedentes Internacionales y Nacionales

El trabajo históricamente, ha representado un riesgo para la salud, por lo que las condiciones de trabajo pueden propiciar accidentes y enfermedades de todo tipo a nivel físico y mental. (Moreno, 2011). El riesgo psicosocial representa una preocupación creciente para todas las organizaciones, pues, además de impactar la calidad de vida del trabajador, simboliza una disminución del rendimiento y productividad para la empresa, la aparición de estos factores psicosociales desencadena malestares físicos, mentales y conductuales, que son menester, evaluarse para su prevención.

En aras a optimizar el objetivo de esta monografía, en este apartado se expresan los distintos estudios encontrados respecto a evaluación de riesgos psicosociales que permitan dar cumplimiento al propósito de investigación, es de precisar que estas investigaciones se

consultaron en el contexto internacional y nacional, no obstante, se presentan en orden cronológico, partiendo desde el año más reciente al más antiguo.

Es correspondencia a lo anterior, se da inicio con el estudio de Quiñones-Torres et al., (2022) realizado en el pacífico colombiano sobre evaluación de factores de riesgo psicosocial en una muestra de trabajadores de una empresa del sector eléctrico, dicha investigación se fundamentó en el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial intra, extra laboral y el nivel de estrés de los empleados, para ello, se empleó una metodología de enfoque mixto con diseño explicativo secuencial y de corte transversal, para la fase cuantitativa aplicaron la batería de evaluación de riesgos psicosociales del ministerio colombiano, y en la fase cualitativa usaron como método el grupo focal, tras esto, pudieron obtener como resultados que existe mayor presencia de riesgos psicosociales extra laborales, concluyendo que los dominios de mayor riesgo se relacionan con la claridad del rol, recompensas y demandas de trabajo.

Del trabajo citado previamente, se puede reflexionar que los investigadores emplearon como método de evaluación la el instrumento establecido por el ministerio de trabajo en Colombia, que es la batería de riesgo psicosocial, con la cual, pudieron identificar efectivamente cuales son los dominios en los que existe mayor prevalencia de factores de riesgos que impactan en el bienestar laboral de los trabajadores, siendo importante recalcar con esto, que la batería cuenta con las propiedades necesarias para valorar los factores de riesgos psicosociales en las empresas colombianas y que puedan emplearse los métodos adecuados para la prevención e intervención de estas problemáticas, por lo que este antecedente constituye un aporte significativo para esta monografía.

Por consiguiente, Chávez y Falcón (2022) realizaron un estudio en México sobre evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo relacionándolo con la ansiedad en trabajadores de enfermería contextualizado en el marco de la pandemia por Covid-19, para esto, se empleó una metodología cuantitativa de diseño no experimental transversal en la que participaron 128 colaboradores y a los cuales se les administró como instrumento de evaluación uno de carácter institucional establecido por la norma 035 del país, que es la guía de referencia III de la NOM-35-STPS-2018, el cual consta de 72 ítems que permite valorar el entorno organizacional respecto a factores de riesgos psicosociales relacionados con las condiciones del ambiente de trabajo, la carga laboral, la falta de control sobre el empleo, jornadas de trabajo, relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia, reconocimiento del desempeño y la insuficiencia en el sentido de pertenencia y estabilidad.

En esta misma línea, Chávez y Falcón (2022), tras la aplicación del instrumento previamente mencionado, hallaron que los trabajadores se encuentran entre índices de riesgo laboral alto y moderado, encontrado que el dominio carga de trabajo fue el más elevado, respecto al instrumento, aclaran que no existen suficientes investigaciones al respecto, pese a ser de uso institucional, y concluyeron que la labor de enfermería es una de las ocupaciones con mayor exposición a padecer las consecuencias de la presencia de factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

De la investigación anterior, se resalta que el instrumento empleado es el que dictamina el país de México para valorar los riesgos psicosociales, y que cuenta con una amplia gama de dominios que permiten llevar a cabo la evaluación de impacto a nivel físico y mental relacionado con el trabajo, lo cual, es un aporte significativo dado que permite reflexionar sobre la similitud que pueda tener ese instrumento, con otros que son empleados

en otros ámbitos, sin embargo, se puede reflexionar que los investigadores mencionan que no tiene criterios de confiabilidad y validez, lo cual permite cuestionar la efectividad al momento de evaluar los factores de riesgos psicosociales que pueden estar implícitos en el entorno laboral.

Se trae a colación el estudio de Robles (2022) realizado en México sobre factores de riesgos psicosociales de acuerdo a lo establecido en la NOM-035-STPS-2018 y aplicado en una muestra de PyMES, el objetivo de dicha investigación fue identificar los factores de riesgos psicosociales más y menos predominantes en una muestra de cuatro organizaciones, para lo que se empleó una metodología descriptiva de diseño no experimental transversal en una muestra de 378 trabajadores a los que se les administró como instrumento la guía de referencia III de la norma oficial mexicana 035. Como resultados encontró que el dominio en el que la mayoría de trabajadores presenta puntuaciones de riesgo muy alto es en la jornada de trabajo, mientras que en la que existe un menos riesgo es en la de entorno organizacional, concluyendo que cada centro de trabajo tiene una cultura y clima distinto, pero que es importante implementar lo establecido en la norma para favorecer la comprensión de factores de riesgos psicosociales que afectan el entorno de trabajo.

De la investigación anterior, es posible reflexionar que la aplicación de instrumentos institucionales, especialmente establecidos por el ministerio de un país, es significativo dado que suelen estar contextualizados en la población que se pretende evaluar y permiten obtener resultados certeros respecto a aquellos aspectos que se encuentran afectando al trabajador relacionados con los factores de riesgos psicosociales, lo cual, favorece que se puedan implementar estrategias de intervención y prevención adecuadas a los resultados que se obtengan con un proceso evaluativo, es decir, es imperativo que en las empresas se evalué los

factores de riesgos psicosociales que pueden estar inmersos en el ambiente de trabajo y puedan ocasionar consecuencias para los empleados y la organización.

En esta misma línea, en Colombia, Vargas et al., (2021) realizaron una investigación de carácter documental sobre los instrumentos que se utilizan para evaluar los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de distintos sectores laborales; los investigadores resaltan que los factores psicosociales son condiciones que se encuentran presentes dentro y fuera del contexto laboral y que, al no identificarse y controlarse, afecta la integridad física y psicológica del individuo, del mismo modo que impacta en su desempeño y satisfacción con el trabajo.

Vargas et al., (2021) emplearon una metodología de revisión narrativa descriptiva de distintas fuentes consultadas entre 2007 y 2021, y usando como referencia la aplicación de la batería de riesgo psicosocial desarrollado por el ministerio de Colombia, pudieron hallar como resultados que algunos de los instrumentos más usados a nivel internacional es la batería UNIPSICO, el cuestionario psicosocial de Copenhagen, el cuestionario Naqre y la batería MCmutual-UB, mientras que en el contexto de Colombia, se encontró que se usa la batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial, el cuestionario psicosocial de Copenhagen y cuestionarios elaborados, con lo que se concluye que cada instrumento cuenta con una adaptación transcultural, orientada a identificar riesgos presentes a nivel intralaboral y extra laboral.

De lo anterior, se puede reflexionar que la evaluación de factores de riesgos psicosociales es un interés generalizado tanto en Colombia como en otros países, y que, según lo decida el departamento de recursos humanos de la empresa, se implementan los métodos que se consideren pertinentes para identificar de manera efectiva esos factores de riesgos

psicosociales que pueden desencadenar afecciones en la salud física y mental del empleado, sin embargo, se resalta el sesgo por la utilización de la batería de riesgo psicosocial del ministerio para llevar a cabo este proceso en el país. Cabe traer a colación que es un estudio con un aporte significativo dado que también se trata de una revisión documental que compila distintos instrumentos que se emplean para un mismo propósito.

Martínez (2021) realizó un estudio en España sobre instrumentos para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en el contexto del Covid-19, esto, poniendo a consideración que mundialmente alrededor de tres millones de personas fallecen por enfermedades laborales, lo que le conllevó a buscar los distintos riesgos relacionados con el trabajo y el estrés, teniendo en cuenta la importancia de detectar factores psicosociales de riesgo que impactan a la salud en entornos laborales con el propósito de que puedan crearse estrategias de prevención adecuadas a las situaciones cambiantes. Su trabajo fue de análisis descriptivo documental, encontrando como resultados que algunos de los instrumentos mayormente empleados es el cuestionario demanda-control-apoyo social, el cuestionario de desequilibrio esfuerzo-recompensa y el CoPsoQ del instituto nacional de salud laboral de Dinamarca, con lo que pudo concluir que son instrumentos estandarizados que permiten identificar y monitorear posibles factores de riesgos psicosociales que generan un daño en el trabajador.

Del trabajo anterior, es importante resaltar que evidentemente, en distintos países la evaluación de factores de riesgos psicosociales que afectan al trabajador es elemental no solo para favorecer a las empresas en temas de producción o desempeño, sino que principalmente, favorece la salud física y mental de los empleados, en lo que es necesario considerar otros aspectos como estresores del entorno, evidenciando que la aplicación de instrumentos

validados y confiables es sustancial para una adecuada identificación, prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales, lo que es un aporte significativo para esta monografía que hace una compilación de los distintos métodos que se emplean para la evaluación de estos elementos.

Garrido y Sánchez (2020) realizaron una revisión de pruebas de riesgo psicosocial que se encuentran validadas en el contexto latinoamericano, para lo que se empleó un estudio investigativo de tipo revisión documental de carácter monográfico, con lo que como resultados, fue posible identificar que las pruebas que más se utilizan en el continente y cuentan con criterios adecuados de validez y confiabilidad, es el cuestionario del método INSL que valora la participación, implicación, formación, responsabilidad, información, comunicación, gestión del tiempo y cohesión de grupo, el CopSoQ ISTAS-21 que a través de 21 dimensiones psicosociales valora aspectos como demandas psicológicas, apoyo social y sistemas de compensaciones.

En esta misma línea, Garrido y Sánchez (2020) identificaron otros instrumentos como el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral que permite medir la presencia y grado en que se presentan los factores de riesgos psicosociales en una organización, el cuestionario de factores de riesgo extralaboral para copilar datos subjetivos de los trabajadores valorando dimensiones como el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares e interpersonales, comunicación, situación familiar y económica y la influencia del entorno extralaboral en el trabajo. Del mismo modo, concluyó que no siempre se aplican instrumentos estandarizados, sino que se elaboran pruebas de carácter cualitativo como grupos focales, entrevistas semiestructuradas y la revisión empírica.

Louzán (2020) realizó un estudio en España sobre mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos, para el que, empleó una revisión documental analizando la importancia no solo de emplear cuestionarios o herramientas, sino también de contar con técnicos superiores de prevención de riesgos psicosociales para que puedan llevar a cabo una evaluación apropiada de las condiciones. Indica que emplear la deseabilidad social en estas valoraciones, es elemental para la identificación de sesgos que puedan alterar o distorsionar las respuestas de los trabajadores en la evaluación, recomienda que para minimizar respuestas socialmente deseables, se debe garantizar al trabajador la confidencialidad y anonimato, que se administren pruebas vía digital debido a la separación física entre la persona que aplica el test y el encuestado, solicitar respuestas sinceras e informar las consecuencias negativas de las respuestas distorsionadas, además, de crear baremos de evaluación de medida para las técnicas empleadas.

Del trabajo anterior, cabe reflexionar que, aunque el investigador en el estudio no especifica el instrumento que se emplea para evaluar los factores de riesgos psicosociales, si proporciona aportes significativos que permitan a las empresas conocer desde un procedimiento adecuado aquellos aspectos que pueden afectar en la salud física y mental del trabajador, es decir, que para evaluar los riesgos psicosociales no solo se necesita de instrumentos, sino que de igual forma, es menester contar con profesionales capacitados en la evaluación y prevención de riesgos psicosociales, y proporcionar las pruebas en un contexto adecuado que permita obtener los resultados más sinceros posibles, que es precisamente, lo que propicia que se empleen estrategias adecuadas para dar tratamiento a los riesgos psicosociales que se identifiquen tras la evaluación.

López *et al.*, (2020) desarrollaron un estudio sobre evaluación de riesgos psicosociales en servidores policiales especializados en Quito Ecuador, utilizando como método para evaluar el cuestionario de riesgos psicosociales FPSICO 3.1 que tiene en cuenta indicadores como tiempo de trabajo, autonomía, carga laboral, demandas psicológicas y contenido del trabajo, supervisión, participación, compensación, desempeño del rol, relaciones y apoyo social. Tras esta evaluación, pudieron identificar que los factores de riesgo psicosocial más significativos en los que se obtuvo una valoración elevada es en el tiempo de trabajo, la demanda psicológica, la participación-supervisión y la carga laboral identificando, además, un cansancio laboral y emocional que evidencia una clara existencia de factores de riesgo psicosocial tras la evaluación.

La investigación citada en el párrafo anterior es importante para esta monografía, pues, evidencia la eficacia del instrumento utilizado para evaluar factores de riesgo psicosociales, además de que proporciona un panorama de aquellos elementos presentes en el trabajo que pueden incrementar esa percepción de riesgo psicosocial especialmente, a nivel psicológico, siendo hallazgos que permiten enriquecer el cumplimiento del objetivo de este estudio.

En esta misma línea, Arredondo *et al.*, (2019) exploraron la experiencia cubana en con el Ista 21 en la evaluación de los factores de riesgos psicosociales laborales en un centro de telecomunicaciones. El instrumento que emplearon evalúa 20 dimensiones psicosociales que conforman el constructo y los agrupa en cinco ejes, las exigencias psicológicas, la doble presencia, el control sobre el trabajo, el apoyo social, y la calidad de liderazgo y compensaciones. Con este estudio, pudieron comprobar la existencia de factores de riesgo psicosocial en las actuales condiciones de la organización predominando la doble presencia, sentido de trabajo y posibilidad de desarrollo, concluyendo que es importante emplear

estrategias que permitan a los trabajadores incrementar su nivel de satisfacción con su trabajo, además, de que el instrumento utilizado es pertinente y útil en el diagnóstico de riesgos psicosociales.

El trabajo anterior es significativo para esta monografía dado que indica claramente el instrumento de evaluación utilizado y su utilidad para evaluar apropiadamente factores de riesgo psicosociales demostrando su eficacia, lo que permite más adelante realizar un análisis de las distintas estrategias utilizadas para evaluar el riesgo psicosocial haciendo un compendio de los distintos indicadores que mide y la efectividad para identificar dichos factores de riesgo en el trabajo.

Flores (2019), realizó un estudio en estudio sobre evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la estación de servicios La Unión S.AC, se llevó a cabo en Perú y se empleó la escala psicosocial de Copenhague (CopsoQ) que se compone por cinco dimensiones: las exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, las compensaciones y la doble presencia, esta última, hace referencia al trabajo doméstico y familiar. Los resultados indicaron existe un nivel alto de riesgo psicosocial en todas las dimensiones que conforman el instrumento, por lo que es un indicador de exposición a riesgos psicosociales que atentan e impactan contra la salud de los trabajadores.

La investigación anterior es un aporte significativo dado que, demuestra la eficacia del instrumento utilizado para evaluar riesgos psicosociales, además, expone en qué nivel de riesgo se encuentran los trabajadores, lo cual, propicia hacer una contrastación de los distintos factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestos los trabajadores en distintos

contextos empresariales con los resultados arrojados en las escalas utilizadas para la evaluación.

En continuidad con este apartado, se trae a colación el estudio de Amaya (2019) sobre la evaluación y diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales presentes en la fuerza aérea de Colombia, para el cual, empleó como instrumento la Batería de Riesgo Psicosocial diseñada por el ministerio de protección social y que cuenta con validación, claramente, en población colombiana. La metodología se fundamentó en un enfoque mixto, un análisis cuantitativo de los resultados y un análisis cualitativo desde la postura psicológica de los hallazgos, con lo que, como resultados pudo hallar un bajo riesgo en dominios intralaborales y extralaborales, pero con un índice elevado de riesgo de adquirir sintomatología de riesgo, concluyendo que es importante establecer el sistema de vigilancia epidemiológica para dar seguimiento a casos especiales en los que el colaborador presente un elevado riesgo psicosocial.

En reflexión al estudio previamente citado, y hasta este punto, haciendo un análisis de otros estudios consultados con anterioridad y ya mencionados en este apartado, es evidente que en Colombia, las empresas suelen implementar fundamentalmente, la batería de riesgo psicosocial, dado que está adaptada a la población de trabajadores colombianos y cuenta con criterios de validez y confiabilidad, lo que permite identificar de forma adecuada aquellos factores que impactan en los trabajadores y a su vez, generan daños para la empresa, con lo que también se puede mencionar que es importante estas evaluaciones para que se puedan implementar estrategias apropiadas para intervenir y disminuir el número de casos en riesgo psicosocial elevado que pueda presentarse en una organización.

Albarrán et al., (2018) realizaron un estudio en Perú sobre la validación de la batería instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio de protección social de Colombia, es decir, adaptar este instrumento a los trabajadores peruanos, para esto, se empleó un estudio cuantitativo instrumental en el que se contó con la participación de 478 personas, y que, como resultados, fue posible hallar índices adecuados de homogeneidad y confiabilidad del instrumento, encontrando mediciones coherentes al constructo de riesgos psicosociales.

El estudio de Albarrán, es importante porque valida el instrumento adaptado en población colombiana que es la batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección social, permitiendo reflexionar que es una herramientas con criterios de confiabilidad y validez adecuados que propician a investigadores, psicólogos, empresas y a quien requiera llevar a cabo estos procesos de evaluación, aplicar una escala apropiada, que arroje resultados confiables y permita establecer medidas de prevención e intervención adecuadas.

Pacheco (2017) estudio el ambiente de trabajo desde una evaluación a los riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito que se llevó a cabo en Brasil, consideró factores de riesgo psicosocial como el estrés, la carga laboral, las relaciones socio profesionales y las condiciones inadecuadas de trabajo, teniendo como objetivo analizar la influencia de los factores psicosociales y carga mental, sobre los trabajadores de control de tránsito, usó como instrumento de evaluación el Cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ) que es preciso para identificar y medir la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo teniendo en cuenta dimensiones como las exigencias psicológicas, el trabajo activo, posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo

social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima y también el WHOQOL/Bref que es un instrumento de autoevaluación que considera las dos últimas semanas experimentadas por el individuo.

Los resultados del trabajo anteriormente citado, indican que existen características sociodemográficas que influyen en la aparición de riesgos psicosociales como el no prácticas actividades físicas, el uso de alcohol y de psicoactivos, del mismo modo, con el COPSQ, pudo verificar como riesgos para la salud el ritmo del trabajo, las exigencias emocionales y el estrés y por medio del WHOQOL/Bref, se identificó un valor promedio de 60 puntos para la cuestión global sobre salud, con lo que se concluye que se necesita una adecuación y mejora en la ejecución de funciones operativas para la población evaluada.

De la investigación realizada por Pacheco (2017) se resalta su significancia para esta monografía en que aporta datos significativos sobre los instrumentos empleados y su efectividad para lograr identificar factores de riesgos psicosociales en el área de trabajo, relacionando igualmente aquellos aspectos que impactan mayormente en la salud física y mental del trabajador, lo que ayuda a que se enriquezca una reflexión de este estudio no solo con los métodos más usados para evaluar los riesgos psicosociales, sino también identificar los elementos que afectan frecuentemente a los individuos dentro de su contexto de trabajo.

Finalizando con este apartado, en Carabobo, Venezuela, Márquez y Zambrano (2013), realizaron un estudio sobre evaluación de riesgos psicosociales en una empresa metalmecánica considerando los distintos ambientes laborales que actualmente, requieren de distintos esfuerzos a nivel físico y mental, ocasionando malestares de estrés laboral, absentismo, disminución de la calidad, aumento de la accidentalidad y abandono de la organización, desde este punto, usaron como instrumento de evaluación las técnicas subjetivas planteadas por

Dalmau (2008), mismo que explica que estas son más efectivas porque requieren de menos requisitos y suelen ser más aceptadas por los trabajadores dado que interfieren poco son sus labores, la escala se fundamenta en cuatro dimensiones que son: carga psicológica, interés por el trabajador, control sobre el trabajo y relaciones personales, con la cual, se pudo obtener como resultado que es aspecto más desfavorable es la carga psicológica, es decir, es la que representa un mayor riesgo psicosocial para el trabajador, lo que indica que el instrumento tiene una confiabilidad y validez aceptable para evaluar los factores de riesgos psicosociales.

En correspondencia a lo anterior, se precisa que es un estudio que enriquece la presente monografía, dado que expone una forma distinta de evaluar los riesgos psicosociales e indica la efectividad del instrumento para hacerlo lo cual, propicia que se pueda establecer un análisis reflexivo significativo sobre la compilación de los distintos métodos utilizados para valorar los factores de riesgos psicosociales que es justo el objetivo de esta labor investigativa.

Fundamentos teóricos del tema

Los factores de riesgos psicosociales son definidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como aquellas características propias de las condiciones laborales que impactan en la salud de los trabajadores mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés, se hace una división del término "psicosocial" comprendiendo Psico como lo que afecta a la psique que son los actos y funciones de la mente, y social, porque su origen deriva del entorno. Desde este punto, los factores psicosociales de riesgo, están orientados más que todo al desequilibrio y afección que se produce a nivel mental en el individuo, es por ello que siempre es un término que suele relacionarse con el estrés producto del trabajo.

En sentido a lo anterior, la OIT clasifica algunos factores de riesgo psicosocial como el entorno y puesto del trabajo, cargas excesivas, jornadas largas, un entorno mal diseñado y con

una escasa adaptación ergonómica, el ritmo de trabajo y la falta de claridad en las funciones, también especifica los de carácter organizativo y relaciones de trabajo como acoso sexual, acoso y violencia laboral y de la seguridad en el empleo y desarrollo de la carrera profesional, como inseguridad sobre el futuro en la empresa o la imposibilidad para promocionarse y crecer profesionalmente.

Al respecto, es imperativo traer a colación que los factores de riesgos psicosociales pueden ser clasificados como intralaborales y extralaborales, la definición dada por el Ministerio de Protección Social de Colombia (2010) a los factores de riesgo psicosocial intralaboral es “aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (p. 20), con lo cual hace referencia a que si no hay dentro de la empresa una adecuada organización se verá afectado el estado físico y mental de los trabajadores de la empresa. Acuña y Huertas (2018) por su parte, los conciben “como todas aquellas interacciones, condiciones, percepciones y experiencias dentro del trabajo” (p.26), queriendo decir con esto que, son todas aquellas situaciones que se generan a través del intercambio ya sea de conocimientos o puntos de vista sobre los roles de cada trabajador dentro de la empresa.

Sánchez (2009) por su parte, concibe los factores de riesgo psicosocial intralaboral como aquellos que impactan a los trabajadores relacionando las exigencias del trabajo, el escaso reconocimiento, la desigualdad de género, la carga mental y laboral asignada y las relaciones interpersonales inadecuadas con compañeros de trabajo, así como también la desmotivación y la doble asignación de tareas laborales.

En este sentido el autor hace referencia a que los factores de riesgo psicosocial intralaboral aparecen cuando no se tiene en cuenta los esfuerzos que realiza cada empleado,

cuando se le atribuyen labores que no están acorde con sus conocimientos, debido a que la organización se compromete con proyectos extras los cuales se deben cumplir derivando obligaciones que no les corresponden a los trabajadores o para lo que no están aptos, además de no recibir remuneración, generando posibles inconformidades en los trabajadores.

En este punto, se puede enfatizar que los factores de riesgo psicosocial intralaboral se derivan por la falta de organización de la empresa por parte de los directivos, en cuanto a la poca planeación con respecto a la asignación correcta de roles de acuerdo a las habilidades y fortalezas de cada funcionario para abastecer las demandas de los usuarios y de la entidad, así mismo contar con un buen dirigente, la puntualidad en la cancelación de los honorarios, lo cual brinda a los empleados claridad de función en su lugar de desempeño, lo que genera aceptación positiva, pero si esto no se fortalece el desenvolvimiento, la estabilidad física y psicológica de los empleados podrán verse afectados.

Ahora bien, con respecto a los factores de riesgo psicosociales extralaborales Torres-Campuzano y Llorca-Rubio (2020) indican que son aquellos en los que al trabajador se le reconoce como un ser integral sobre el cual, impactan distintas condiciones que van más allá de lo estrictamente intralaboral, es decir, que implica elementos que rodean al individuo en su contexto por fuera del trabajo, que puede ser la utilización del tiempo libre, el tiempo de desplazamiento y medio de transporte para asistir a la empresa y a su casa, las redes de apoyos sociales y las condiciones de vivienda que impactan en la salud y bienestar del empleado.

En este punto, precisando que los factores de riesgo extralaborales están relacionados con las características que se encuentran inmersas propiamente en el interior de la organización y que los extralaborales están asociados con aquellos que están fuera de la organización, que hacen parte de la vida del individuo pero que se relacionan con el trabajo, es

importante presentar algunos componentes que indica la resolución 2646 de 2008 sobre los factores de riesgos psicosociales ya mencionados, agregando de igual forma los riesgos psicosociales individuales que podrán observarse en la tabla 1.

Tabla 1.

Componentes de los factores de riesgos psicosociales según la resolución 2646 de 2008.

Riesgos psicosociales intralaborales	Riesgos psicosociales extralaborales	Riesgos psicosociales individuales
<ul style="list-style-type: none"> • Características propias de la empresa. • Gestión organizacional. • Características del equipo de trabajo. • Condiciones de la tarea y del medio laboral. • Carga laboral. • Interfase persona-tarea. • Jornada laboral. • Número de trabajadores según el tipo de contrato laboral. • Programas de bienestar del trabajo. • Programas para capacitación y formación constante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del tiempo de libre o de ocio. • Tiempo de desplazamiento y medio de transporte entre trabajo-casa. • Pertenencia a las redes de apoyo social. • Características de vivienda. • Acceso a servicios de salud. 	<p>Características sociodemográficas de los trabajadores (con actualización anual).</p> <p>Particularidades propias de la personalidad y estrategias de afrontamiento del trabajador (se evalúa mediante instrumentos psicométricos y clínicos empleados por expertos).</p> <p>Condiciones de salud (evaluados con exámenes médicos de carácter ocupacional).</p>

Nota. La tabla muestra la categorización de los componentes de riesgos psicosociales

de acuerdo con la resolución 2646 de 2008 obtenido de Campuzano y Llorca-Rubio (2020).

En correspondencia a los componentes o factores de riesgos psicosociales en el trabajo, cabe precisar una explicación teórica de los mismos mediante la teoría de Herzberg mencionada por Quiroa (2021), que es también conocida como la teoría de la motivación, de higiene o de los factores, pues, hace referencia que el desenvolvimiento del personal en su labor depende del nivel de satisfacción que este siente en su ambiente laboral, por lo tanto, es significativo que los objetivos de la entidad empresarial deberían concordar con los intereses de los trabajadores, ya que es la motivación el elemento que estimula y responsabiliza a las personas para que se desempeñen mejor en sus labores.

En esta misma línea, Palomo (2008) menciona que esta teoría hace referencia que los empleados se ven influenciados por dos factores primordiales que son la satisfacción derivada de los resultados de factores de motivación que incrementan el nivel de satisfacción de la persona y la insatisfacción que deriva del resultado de factores de higiene, cuando estos se encuentran ausentes o son inadecuados, ocasionan una insatisfacción.

En esta misma línea, Quiroa (2021) especifica que, dentro de la teoría mencionada, se establecen factores de higiene y motivación, indicando que los de higiene están relacionados con las necesidades primarias identificadas en la pirámide de Maslow y que, claramente, se relacionan con la satisfacción de necesidades de seguridad y fisiológicas, además, añade que los factores de motivación se asocian con las necesidades secundarias como las necesidades sociales y la autorrealización. Desde este punto, los factores de riesgos psicosociales implícitos en el trabajo, están asociados con aspectos que pueden generar una insatisfacción de necesidades básicas y secundarias en el individuo y que derivan a afecciones que dañan la salud mental y física del trabajador.

En esta misma línea, se concibe que los factores de higiene son sustanciales en la consideración de los riesgos psicosociales implícitos en el sitio de trabajo, pues, pueden causar satisfacción en los empleados y afectar su desarrollo y desempeño, de esta manera, Quiroa (2021), relaciona dentro de estos factores componentes de índole económicos como el salario y prestaciones, las condiciones físicas del entorno laboral referido a la estructura, iluminación, temperatura y entorno seguro, la seguridad también como el procedimiento que se lleva ante las quejas, procedimientos y políticas organizacionales, los factores sociales que son oportunidades de relación con los compañeros y superiores y el estatus, que es el puesto, títulos y privilegios que se le proporciona al individuo. Todo este compendio determina el hecho de contar con un entorno libre de factores de riesgos psicosociales.

En este punto, es imperativo mencionar algunas de las características elementales en el conocimiento de factores de riesgos psicosociales que menciona la Organización Iberoamericana de Seguro Social (OISS, 2019), como lo es:

- Que dichos riesgos se extiendan en el tiempo y en el espacio.
- Que sean difíciles de objetivar, pues pueden estar fundamentados en las subjetividades y experiencias del trabajador, por lo que hace complejo la definición de indicadores.
- Inciden en otros tipos de riesgo y producen un incremento en el nivel de peligro a nivel de ergonomía, seguridad e higiene.
- Son moderados por factores personales, es decir, que una misma situación de riesgo psicosocial puede o no, afectar a una persona, dado que se encuentra mediada por la percepción o subjetividad.

- En la mayoría de los casos, las medidas se determinan por la experiencia en este campo y por la aplicación de “buenas prácticas”.

Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales

El diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales, de acuerdo con el Ministerio de Protección Social (2011), es una herramienta por medio de la cual, se deja en claridad la responsabilidad de las empresas de los distintos sectores económicos, para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición de las personas ante determinados riesgos psicosociales en el trabajo. Al respecto, Ilaniza indica que este procedimiento debe llevarse a cabo mediante una serie de pasos que permitan establecer un diagnóstico adecuado, como la determinación de los riesgos a analizar, identificar los trabajadores que se encuentran expuestos, seleccionar técnicas de evaluación apropiadas, formulación de hipótesis de trabajo, planificación, análisis e informe de resultados, desarrollo de un programa de intervención y seguimiento y control.

Los pasos mencionados anteriormente, principalmente suelen ser recomendados para trabajos de índole investigativo, es decir, llevado a cabo por estudiantes, en los cuales se puede seleccionar dentro de una amplia gama de instrumentos de medición, el que mejor se adecue a los objetivos del estudio, sin embargo, para el caso de las empresas, se recomienda utilizar el instrumento que haya sido desarrollado por el país, en caso de que exista, para Colombia, se utiliza la batería de instrumentos del ministerio de protección social y en la fase diagnóstica, de acuerdo a las disposiciones de la resolución 2646 de 2008, se inicia siguiendo un proceso metodológico que cumple los siguientes pasos:

1. socializar la normativa que se encuentre vigente o actualizada sobre el riesgo psicosocial.

2. Se establece un proceso de socialización para obtener el diagnóstico.
3. Se selecciona la población que se pretende evaluar respecto a la exposición a los factores de riesgos psicosociales.
4. Se selecciona y aplica el instrumento que permita evaluar y establecer procesos de intervención.
5. Se tabulan los resultados
6. Se elabora un informe descriptivo de los hallazgos generales.

Instrumentos empleados para la evaluación de riesgos psicosociales

La evaluación de riesgos psicosociales es un proceso general y que actúa como elemento principal en la prevención de elementos del entorno laboral que pueden impactar a los trabajadores, desde este punto, el punto de partida de la valoración, debe ser la búsqueda de indicadores correctos, que permitan evaluar dichos riesgos. (OISS, 2019). Desde este punto, cabe precisar que, para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, es posible implementar distintas técnicas cualitativas como entrevistas o grupos de discusión, y estrategias cuantitativas en las que se implemente la aplicación de instrumentos que proporcionen una visión global del riesgo y que proporcionen resultados más específicos para valorar cuestiones concretas.

A continuación, se revisan algunos de los más utilizados, teniendo en cuenta los mencionados en los antecedentes previamente consultados, los instrumentos que se presentan en la tabla, tienen en común que todos tienen como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional para determinar el tipo de riesgo que esté generando mayor afección en la empresa.

Tabla 2.*Instrumentos de evaluación de los factores de riesgos psicosociales.*

Nombre	Autor (es)	País de origen	Aspectos que evalúa	Numero de reactivos
Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales	Ministerio de protección social y Universidad Pontificia Javeriana Año: 2010	Colombia	Es una batería compuesta por un grupo de instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> • Ficha de datos generales • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. (Forma A y Forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extalaboral. • Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés. 	8 instrumentos
Guía de referencia III de la Norma-35-STPS-2018	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Año: 2018	México	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Factores propios de la actividad • Organización del tiempo de trabajo 	72 ítems

			<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y relaciones en el trabajo • Entorno organizacional 	
Batería UNIPSICO	Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO) de la Universitat de València Año: 2005	España	<p>Es una batería conformada por varias escalas que evalúan los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales de demanda (conflictos interpersonales, inequidad, conflicto y ambigüedad de rol, carga laboral). • Factores psicosociales de recursos (apoyo social laboral, retroinformación, disponibilidad de recursos de trabajo y autonomía). • Acoso psicológico en el trabajo • Consecuencia de los riesgos psicosociales (satisfacción laboral, problemas de salud, inclinación al absentismo). • Datos sociodemográficos y socio laborales 	124 ítems.
Cuestionario psicosocial de Copenhague - CoPsoQ Ista-21	Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca Año: 2000	Dinamarca	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias en el trabajo • Doble presencia • Organización del trabajo 	142 preguntas

			<ul style="list-style-type: none"> • Relación interpersonal y liderazgo • Inestabilidad • Confianza • Justicia 	
Cuestionario Naqre (Escala de Conductas Negativas)	Einarsen y Raknes Año: 1997	Noruega	<ul style="list-style-type: none"> • Acoso relacionado con el trabajo y acoso personal • Conductas negativas recibidas. • Liderazgo transformacional. • Género y estatus ocupacional. 	29 ítems
Batería MCmutual-UB	Universitat de Barcelona. Año:	España	<p>Es una batería conformada por tres instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cheklist cumplimentado por el técnico. • Entrevista aplicada a responsables de área y departamento. • Cuestionario de administración a los trabajadores. <p>El área psicosocial evalúa las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización del tiempo de trabajo. • Formación y desarrollo • Participación. • Exigencias de la tarea y del entorno. • Comunicación. 	44 ítems

			<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones sociales y de grupo. • Contenido del trabajo. 	
cuestionario de riesgos psicosociales FPSICO 3.1	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Año: 1998	España	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de trabajo • Autonomía • Carga de trabajo • Demandas psicológicas • Variedad/ contenido del trabajo • Supervisión/ participación • Interés por el trabajador/ compensación • Desempeño de rol • Relaciones y apoyo social 	89 ítems.

Nota. La tabla muestra la compilación de instrumentos más utilizados para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, de acuerdo a las pruebas utilizadas por los investigadores consultados en el apartado de antecedentes del estudio.

La tabla 2, muestra los distintos instrumentos que son más utilizados en diversos países para evaluar los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones, como se puede observar en la misma, el único de procedencia colombiana, es la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales creada por el Ministerio de Protección Social en conjunto con la Universidad Pontificia Javeriana, y que está conformada por un total de 8 instrumentos que pueden ser seleccionados para aplicación según sea la necesidad de la empresa y los empleados. Seguidamente, se muestran otros instrumentos de distintas procedencias, la mayoría de estos, de España, seguido por México, Dinamarca y Noruega.

La procedencia de los países de cada instrumento, lo que indica es que dichos instrumentos han sido validados para población de esos países, sin embargo, muchos de estos

han sido sometidos a procesos de validez y confiabilidad para otros países como el Cuestionario de Copenhague que cuenta con validación para trabajadores colombianos, es preciso resaltar del mismo modo, que existen otras herramientas que cumplen con el mismo objetivo, sin embargo, los que aquí se contextualizan, son los más utilizados tanto en población colombiana, como en otros países.

Lo cierto es que, todas estas herramientas de evaluación son importantes para identificar los factores de riesgos psicosociales más predominantes entre la población trabajadora y para que las empresas puedan implementar programas de intervención adaptados a las necesidades que se identifiquen tras los análisis de resultados que se generen de ese proceso de evaluación.

Fundamentos legales

Los factores de riesgos psicosociales, como se evidenció en los apartados anteriores, son aspectos intralaborales y extralaborales que están inmersos dentro y fuera de la organización, que pueden ocasionar una afección a nivel físico y mental en el individuo, es un tema que desde hace mucho tiempo, ha despertado el interés de directivos de compañías o empresas, y que, por supuesto, dado el riesgo que puede representar para la integridad del trabajador, requiere de una normatividad que regule y proporcione protección al colaborador, por lo que, en este apartado se exponen algunas normativas en Colombia que proporcionan el fundamento legal al tema. A continuación, en la tabla 3, se muestran organizadas cronológicamente las leyes encontradas.

Tabla 3.

Regulación normativa de los factores de riesgo psicosocial en Colombia

Normativa	Descripción
Ley 1010 de 2006	Es la ley mediante la cual se proporcionan medidas que permiten prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos que ocurren en las relaciones de trabajo. Ampara a los empleados ante el maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.
Resolución 2346 de 2007	Por medio de la cual se proporcionan medidas para la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el tratamiento del contenido de historias clínicas ocupacionales. Proporciona directrices de todo el procedimiento médico que deben cumplir los trabajadores y empresas, sin que se vulnere la integridad física y mental de trabajador.
Resolución 2646 de 2008	Por medio de la cual se indican disposiciones y responsabilidades para identificar, prevenir, evaluar, intervenir y monitorear de manera permanente, la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinar el origen de las enfermedades que puedan ocasionarse debido al estrés ocupacional.
Ley 1616 de 2013	Es la ley de salud mental en Colombia, que en su artículo 9, establece directrices propiamente orientadas a exigir a las administradoras de riesgos laborales (ARL) que brinden acompañamiento permanente a las empresas para monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajado con el propósito de proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Decreto 1443 de 2014	Por medio del cual se proporcionan pautas y directrices para implementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que es el encargado de velar y supervisar aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral, proporcionando estrategias de protección ante los factores de riesgo psicosocial.
Decreto 1477 de 2014	Tiene el objetivo de expedir la tabla de enfermedades laborales que presenta los agentes de riesgos que favorezca la prevención de patologías en las actividades laborales y los grupos de enfermedades para establecer el diagnóstico médico de los trabajadores que sean afectados con dichas enfermedades.
Decreto 472 de 2015	Establece que los empleados tienen la responsabilidad de reportar ante la dirección territorial u otras oficinas especiales, sobre los accidentes graves y mortales y las enfermedades diagnosticadas como laborales dentro de los dos días hábiles siguientes al evento ocurrido o al diagnóstico medicamente establecido sobre la enfermedad. Indica los criterios de graduación de multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.
Decreto 1072 de 2015	Este decreto cuenta también con una actualización de diciembre de 2021, y es por medio del cual se regula el sistema de gestión y seguridad en el trabajo, indicando que toda empresa, sin importar su naturaleza o tamaño, debe obligatoriamente implementar un SG-SST.
Resolución 2404 de 2019	Expedida por el ministerio de trabajo, mediante la cual se adopta la batería de instrumentos para evaluar factores de riesgos psicosociales y proporciona una guía técnica para prevenir, promover e intervenir

	los factores de riesgo psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
Circular 0064 de 2020	Es una circular mediante la cual se indican acciones mínimas para evaluar factores de riesgo psicosociales, promover la salud mental y prevenir problemas y trastornos mentales transitorios que puedan presentar los trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria causada por SARS-COV-2 (Covid-19) en Colombia.
Resolución 2764 de 2022	Mediante esta resolución el ministerio de trabajo expide la batería de instrumento de evaluación de factores de riesgo psicosocial, indicando la guía técnica para promover, prevenir e intervenir aquellos factores psicosociales inmersos en la organización y sus efectos sobre los trabajadores.

Nota. La tabla proporciona información de las distintas normativas que regulan los factores de riesgos psicosociales en Colombia, resultado de la compilación investigativa.

La tabla 3, muestra las distintas normativas encontradas tras la revisión bibliográfica sobre los distintos fundamentos legales respecto al tema, sin embargo, en este punto, considerando el objetivo de este estudio, cabe precisar que una de las leyes que tiene mayor interés para el proceso investigativo, es la resolución 2404 de 2019, dado que establece instrumentos propiamente para evaluar los factores de riesgo psicosociales, misma que proporciona un fundamento elemental para este estudio y para observar si suele ser utilizada de manera frecuente por las empresas Colombianas, para evaluar los factores de riesgos psicosociales y la resolución 2764 de 2022 que expide la batería de evaluación de factores de riesgos psicosociales que deben ser empleadas por las empresas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los riesgos psicosociales son factores que se encuentran implícitos en las organizaciones y que forman parte activa de la vida cotidiana de los trabajadores, es por ello, que resulta de gran significancia que se establezcan procesos de evaluación tanto en el contexto intralaboral, como extralaboral e individual, es de ese modo, que se puede encontrar el origen y prevalencia de los riesgos psicosociales que, en muchas ocasiones, resulta de deficiencias en la empresa y de la gestión inadecuada del trabajo, son aspectos que impactan a nivel psicológico y físico, generando agotamiento, estrés y depresión, todo esto, relacionado con las condiciones del empleo.

Los riesgos psicosociales en el trabajo, son una problemática de gran impacto en el ámbito organizacional que ocurre por distintas condiciones laborales y personales, que, como se pudo evidenciar a lo largo de toda esta monografía, generan consecuencias físicas y psicológicas para los trabajadores y que a su vez, ocasionan disminuciones en la productividad y desempeño en la empresa, es por esto, que la evaluación adecuada es importante para adaptar programas de salud y seguridad, acordes a la necesidad del trabajador.

Si algo queda claro de los distintos instrumentos encontrados, es que la evaluación de los factores de riesgos psicosociales debe ser comprendido desde un enfoque sistémico, en el que no solo se valore la parte cuantitativa, sino también aspectos cualitativos que considere elementos y relaciones que inciden en la experiencia laboral de los trabajadores, uno de los instrumentos que propicia este aspecto, especialmente, contextualizando en población colombiana, es la batería de instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección social, pues, dentro del grupo de cuestionarios, no se encuentran únicamente aquellos de índole cuantitativa que indican un riesgo muy bajo o muy alto, sino

que igualmente cuenta con guías de entrevista, valoración de los sitios de trabajo y grupos focales que permite del mismo modo, tener en cuenta la experiencia subjetiva del trabajador, es decir, que se considere las necesidades propias de cada uno, lo cual, facilita que se generen programas interventivos para la disminución de los riesgos que puedan identificarse.

En este punto, a la luz de la presente compilación documental, es importante precisar que, en total, se consultaron 14 antecedentes, de los cuales, 3 fueron realizados en Colombia, 2 en México, 2 en España, 1 en Ecuador, 1 en Cuba, 2 en Perú, 1 en Brasil, 1 en Venezuela y 1 de ellos abordo distintos países de Latinoamérica, de todos estos estudios, se halló que en la población colombiana el instrumento que es mayormente aplicado para la evaluación de riesgos psicosociales es la Batería de instrumentos del Ministerio de protección social, misma, que también fue utilizada y validada por unos estudiosos en el contexto peruano, en Colombia de igual modo, se usa frecuentemente técnicas cualitativas como grupo focal, cuestionarios de elaboración propia y entrevista semiestructurada.

En esta misma línea, otro instrumento de evaluación que es muy usado en Colombia es el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Copengaen CoPsoQ, mismo que igualmente es altamente empleado en otros países como España, Perú y Brasil, además de que es importante recalcar que cuenta con validación en todos estos países, en México, existe un instrumento que es frecuentemente administrado para la evaluación de factores de riesgos psicosociales en trabajadores que es la guía NOM 33 STPS 2018-2, que también fue validado y creado por el ministerio de secretaria de dicho país.

De los distintos estudios consultados, un aporte importante que se puede concluir, es que es muy común que se administren instrumentos estandarizados para evaluar los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, sin embargo, dado que para identificarlos, la percepción

o subjetividad de los empleados con respecto a su entorno laboral es de gran significancia, es frecuente que en conjunto, se apliquen pruebas de carácter cualitativo como grupos focales o entrevistas semiestructuradas, en las cuales, se de valor a la experiencia del colaborador y, a su vez, este pueda contar su versión respecto a aquellos aspectos de índole intralaboral, extralaboral e individual que pueden estar afectando su salud física y mental y que, del mismo modo, generan un impacto en la ejecución de funciones y desempeño con respecto a la organización.

Haciendo hincapié en que la presente monografía se desarrolla en Colombia, se le debe dar especial importancia a la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales, validada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia en Conjunto con la Universidad Pontificia Javeriana, siendo imperativo mencionar que, en el país, se tiene por costumbre que las empresas deben aplicar la batería mencionada para medir el riesgo psicosocial, dado que es el instrumento que se considera más idóneo para contextos laborales, pues, esta validada en la población y además, está regulada por las distintas leyes que existen en torno al tema y en especial, alineada en el cumplimiento de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, mientras que, para investigación se puede usar cualquier otro instrumento validado, en un proceso organizacional.

Sin embargo, en correspondencia a lo anterior, Torres-Campuzano y Llorca-Rubio (2020), especifican que las empresas colombianas no se encuentran obligadas a utilizar únicamente la Batería de Evaluación de Riesgos psicosociales como único instrumento estandarizado, validado y confiable en el país, sino que tienen la libertad de usar o combinar otras pruebas que también cuenten con requisitos de validez y confiabilidad debidamente estandarizados para la población colombiana, es una apreciación importante para la reflexión

conclusiva del resultado de toda esta monografía, pues, enriquece el proceso y resultado de evaluación que propicie la gestión adecuada de planes interventivos para disminuir los riesgos psicosociales en una empresa.

De acuerdo con los distintos artículos consultados, tanto en el apartado de antecedentes como los fundamentos del tema, permiten entrever que el hacer referencia a lo psicosocial, incluye aspectos psicológicos y sociales, y que tiene que ver con identificar y reconocer los elementos que pueden impactar en el bienestar del trabajador, desde este punto, los riesgos psicosociales son un factor problemático en las organizaciones, que, una alta exposición a los mismos, los hace más sucesivos y pone en evidencia la necesidad de evaluar dichos riesgos e implementar programas que favorezcan la salud general de los trabajadores, pues, los riesgos psicosociales en el trabajo pueden convertirse en malestares silenciosos, que, de no ser intervenidos, generan un desequilibrio mental y físico para el colaborador.

La situación expresada, hace evidente la necesidad de que se implementen procesos adecuados para identificar, evaluar, e intervenir los factores de riesgo laboral, en donde los hallazgos se fundamenten en hechos reales, que se implementen instrumentos que realmente midan lo que se pretende evaluar, que cuenten con consistencia y parámetros adecuados para una valoración objetiva y subjetiva, por lo que, en función a lo expresado, es necesario recomendar que tanto futuros investigadores, como psicólogos organizacionales y directivos en general, se aseguren de aplicar instrumentos validados en el país, para que las herramientas que se empleen, propicien una evaluación con información veraz que permita la focalización de programas, planes, y acciones dirigidos a la prevención y control del problema.

Es valioso que se cuente con ambientes laborales que garanticen la integridad del trabajador, que, en lo posible, no generen consecuencias negativas para la salud mental y

física de las personas, la evaluación oportuna genera mejores ambientes laborales, y permite el cumplimiento de legislaciones entorno a los sistemas de gestión y seguridad en el trabajo, mitigando los riesgos y también disminuyendo índices de ausentismo, estrés laboral y enfermedades profesionales.

Concluyendo, esta monografía representa un aporte importante, pues, mediante la compilación, propicia que estudiantes que tengan el interés de realizar estudios aplicados, puedan tener un documento actualizado para consultar distintas formas e instrumentos que se emplean para evaluar los riesgos psicosociales, pudiendo elegir de distintas herramientas, la más adecuada y que cuente con los criterios para su estudio, y que, además, precise la validación en la población que se pretenda aplicar.

Prevenir los riesgos psicosociales en el contexto laboral, puede ser un trabajo complejo, dado los múltiples escenarios que pueden generar este problema, por lo que, es recomendable que las empresas se aseguren de identificar instrumentos rigurosos, confiables y didácticos, que permitan evaluar dichos riesgos y que se ajusten a la necesidad de su empresa, la recomendación principal se orienta a que el método que se elija para evaluar, cuente con criterios de validez en la población y que, además, no solo se implementen instrumentos estandarizados, sino que se combinen los mismos con otras pruebas de carácter cualitativo que también consideren las subjetividades de los trabajadores, pues, su experiencia y el nivel de impacto de la misma en su bienestar general, es lo que da cuenta de la importancia del problema de los factores de riesgos psicosociales y de la necesidad de generar programas de prevención y tratamiento adecuados.

Referencias

- Acuña, L., y Huertas, K. (2018). *Factores de riesgo psicosociales intralaboral, extralaboral e individual en los trabajadores del laboratorio clínico Marly Daniel Gamboa CIA LTDA*. [Tesis de especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional uniminuto.
- Alastruey, J., y Gómez, M. (2013). *Guía de introducción a los riesgos psicosociales*. OSALAN. https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-introduccion-a-los-riesgos-psicosociales-organizativos/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_psicosociales_2013.pdf
- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., y Palomino, C. (2018). *Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Revista Horiz Med, Vo. 18 (1) pp. 59-67. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v18n1/a09v18n1.pdf>
- Amaya, S. (2019). *Diagnóstico de factores de riesgos psicosociales fuerza aérea colombiana*. Positiva Compañía de Seguros. https://www.fac.mil.co/sites/default/files/linktransparencia/Planeacion/Planes/informe_diagnostico_de_factores_de_riesgos_psicosociales_fac.pdf
- Arredondo, M., Viña, S., y Oramas, A. (2019). *Experiencia cubana con el Ista 21 en la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales en un centro de telecomunicaciones*. Revista Cubana de Salud y Trabajo. Vol. 20 (1), pp. 58-64. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2019/cst191j.pdf>
- Chávez, V., y Falcón, F. (2022). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su relación con la ansiedad en personal de enfermería de atención COVI-19 de una organización pública de salud de alta especialidad en la ciudad de México en el*

- último trimestre del año 2020. [Tesis de licenciatura en psicología]. Repositorio Tesiunam. <http://132.248.9.195/ptd2022/abril/0824074/Index.html>
- Díaz, F., y Rentería, E. (2017). *De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional*. Revista Estudios Socio-Jurídicos, vol. 19, núm. 2. <https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73351954005/index.html>
- Enciso, A., López, M., y Domínguez, M. (2015). *Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia*. Repositorio Universidad CES. https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1826/Cronologia_Normatividad.pdf;jsessionid=A715DCCA33CB68A84E4FF59F967EDE1E?sequence=2
- Flores, T. (2019). *Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la Estación de Servicios La Unión S.A.C*. Repositorio UNP. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1516>
- Garrido, A., y Sánchez, B. (2020). *Revisión de pruebas de riesgos psicosociales validadas en Latinoamérica*. Repositorio Universidad Tecnológica de Bolívar. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0063183.pdf>
- Llaneza, F. J. (2009). *Ergonomía y psicopsicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova.
- López, N., Torres, E., Mora, C., y Ricaurte, E. (2020). *Evaluación de riesgos psicosociales en servidores policiales especializados*. Revista Scientific, 5(Ed. Esp.), 185-204. http://indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/458/1119
- Louzán, R. (2020). *Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos*. Arch Prev Riesgos Labor vol.23 no.1. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492020000100006

- Márquez, M., y Zambrano, J. (2013). *Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmecánica*. Revista ingeniería industrial, Vol. 3 (11), pp. 39-48.
<https://www.redalyc.org/pdf/2150/215030400005.pdf>
- Ministerio de trabajo. *Decreto 1477 de 2014 [Con fuerza de ley]. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales*. Agosto 5 de 2014.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849#:~:text=El%20presente%20decreto%20tiene%20por,m%C3%A9dico%20en%20los%20trabajadores%20afectados>
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Ministerio de protección social.
- Ministerio de Protección social. (2011). *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluación para la calificación de origen de la enfermedad profesional*. https://comunicandosalud.com/wp-content/uploads/2019/06/guia_exposicion_factores_riesgo_ocupacional.pdf
- Moreno, B., y Baéz, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
<http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf>
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Revista Med. Segur Trab. Vol. 1 (1). pp. 4-19.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno-Jiménez, B. (2014). *Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico*. ORP Journal, Vol. 1. CERpIE - Universitat Politècnica de Catalunya

- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Editorial Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL -CONICET.
<https://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2019). *Metodología para la evaluación de los riesgos psicosociales*. OISS. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/1-Metodologia-para-la-evaluacion-de-riesgos-psicosociales.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. OMS y OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Anticiparse a las crisis, prepararse y responder*. OIT. <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2021/03/Informe-OIT-Dia-Mundial-de-la-SST-2021-.pdf>
- Pacheco, A. (2017). *Ambiente de trabajo: una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito*. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Vol. 49 (4), pp. 567-576. <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v49n4/0121-0807-suis-49-04-00567.pdf>
- Palomo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: España. ESIC Editorial.
- Quiñones-Torres, D., Beltrán, K., y Matabanchoy, S. (2022). *Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano*. Revista Colombiana De Salud Ocupacional, 12(1), e-7898.
<https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2022.7898>

- Quiroa, M. (2021). *Teoría de Herzberg*. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Robles, A. (2022). *Estudio descriptivo de los factores de riesgo psicosocial de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, en una muestra de PyMES*. [Tesis de Licenciatura en Administración]. Repositorio Tesiunam. <http://132.248.9.195/ptd2022/enero/0821823/Index.html>
- Sánchez, O. (2009). *Factores intra y extralaborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica*. *Revista enfermería actual en Costa Rica*, 17, 1 – 9.
- Sosa, C. (2018). *Riesgo psicosocial en el ambiente laboral. Asuntos legales*. <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565>
- Torres-Campuzano, J., y Llorca-Rubio, J. (2020). *Factores psicosociales laborales: una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales*. Editorial Universidad Santiago de Cali. <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/view/190/192/3254>
- Valencia, V. (2016). *Revisión documental en el proceso de investigación*. Universidad Tecnológica de Pereira. <https://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/1000/1771/1771.pdf>
- Vargas, Y., Vásquez, L., Quino, A., Arias, D., y Avella, E. (2021). *Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. Revisión narrativa descriptiva*. *Revista Investig Salud Univ Boyacá*. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/735/695>