INFORME DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

El Instituto de Financiamiento y Promoción y Desarrollo de Ibagué

INFIBAGUE

Nombre Del Profesional

Lina María Valbuena Mejía

Psicóloga Especialista en seguridad y salud en el trabajo

Tarjeta Profesional: Registro 133830

Licencia SST: 7613 de 2014

19/12/2022

1. Contenido

2. INTRODUCCIÓN 4
3. OBJETIVOS 5
4. MARCO NORMATIVO 6
5. MARCO CONCEPTUAL 9
5.1. ¿Qué Es El Riesgo Psicosocial? 9
5.1.1. Consecuencias 9
5.2. Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosociales (Resolución 2646 De 2008) 10
5.3. Batería De Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosocial 10
5.3.1. Condiciones intralaborales 11
5.3.2. Condiciones extralaborales 12
5.3.3. Condiciones Individuales 13
6. METODOLOGIA 14
6.1. Tipo de estudio 14
6.2. Enfoque, diseño y método 14
6.3. Población y muestra 14
6.4. Instrumentos 14
6.5. Criterios éticos 15
6.6. Procedimiento 15
7. ANALISIS DE RESULTADOS 17
7.1. Resultado General De Factores De Riesgo Psicosocial 17
7.1.1. gráfica. Resultados totales general de factores de riesgo psicosocial 17
7.2. CONDICIONES INTRALABORALES 18
7.2.1. Gráfica. Resultados Nivel de Riesgo muy alto en los dominios Intralaborales forma A y B. 18
7.2.2. gráfica. Resultados factores de riesgo psicosocial intralaboral general 19
7.2.3. Gráfica. niveles de riesgo Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo - Forma A 19
7.2.4. gráfica. niveles de riesgo Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo Forma B 20

7.2.5. gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Control sobre el trabajo - Forma A.21

7.2.6. gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Control sobre el trabajo - Forma B.22

7.2.7. gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Demandas del Trabajo - Forma A23

7.2.8. Gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Demandas del Trabajo - Forma B.25

7.2.9. Gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Recompensas - Forma A. 26

7.2.10. gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Recompensas - Forma B. 26

7.3. CONDICIONES EXTRALABORALES 28

7.3.1. Gráfica. Factores de riesgo psicosocial extralaboral en general..... 28

7.3.2. Gráfica. Factores de riesgo psicosocial extralaboral para jefatura y profesional29

7.3.3. Gráfica. Factores de riesgo psicosocial extralaboral para Auxiliares y Operarios30

7.4. EVALUACIÓN DE ESTRÉS 31

7.4.1. Gráfica. Evaluación de estrés para jefatura y profesionales. 31

7.4.2. Gráfica. Evaluación de estrés para auxiliares y operarios 32

7.4.3. Gráfica. Evaluación de estrés general 33

7.5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN 33

7.5.1. Gráfica. Tipo de Vinculación 34

7.5.2. Gráfica. Sexo..... 34

7.5.3. Gráfica. Rango de edad 35

7.5.4. Gráfica. Nivel Escolaridad 35

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 37

8.1. TABLA DE RECOMENDACIONES 38

MATRIZ DE RECOMENDACIONES POR DOMINIOS Y DIMENSIONES INTRALABORALES .. 38

MATRIZ DE RECOMENDACIONES DIMENSIONES INTRALABORALES..... 40

9. BIBLIOGRAFÍA 41

2. INTRODUCCIÓN

El entorno del trabajo, la gestión organizacional, las condiciones de las tareas se consideran unos de los posibles factores de riesgo psicosocial existentes que impactan a los trabajadores colombianos y este impacto puede resultar tanto positivo o negativo dependiendo a las condiciones intralaborales presentes. Si estos factores posiblemente podrían estar en riesgo y no se identifica de manera oportuna, se generarían consecuencias tanto para la salud física como la salud mental en el trabajador, y en cuanto a la organización; ocasionaría posiblemente baja productividad, ausentismo, hasta el abandono del cargo.

Al respecto, la legislación colombiana ha establecido una normatividad para que cada empresa proteja a sus empleados contra los diferentes factores de Riesgo Psicosocial a los que pueden estar expuestos en su quehacer laboral. A partir de los criterios que fueron definidos en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y los actualmente vigentes en la resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo. Por lo cual, se implantan las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

3. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General.

Evaluar los niveles de riesgo psicosocial intralaborales, extralabores y el nivel de estrés en los trabajadores de la empresa El Instituto de Financiamiento y Promoción y Desarrollo de Ibagué.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de riesgo intralaboral y extralaboral presente en la población a evaluar, mediante la aplicación de la Batería para el Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial a nivel Intralaboral, Extralaboral.
- Identificar el nivel de riesgo existente en los colaboradores en cuanto a la presencia de los síntomas asociados al estrés laboral.
- Analizar los datos sociodemográficos de los trabajadores a partir de la ficha de datos generales de la batería de Riesgo Psicosocial.
- Determinar las recomendaciones a partir de los resultados obtenidos que permitirán a la empresa INFIBAGUE direccionar actividades para el programa de riesgo psicosocial.

4. MARCO NORMATIVO

En Colombia se cuenta con normatividad sobre riesgo psicosocial, que inicia desde 1970 y hasta esta época, actualmente hay vigentes normas y leyes que protegen a los trabajadores de la exposición a diferentes riesgos dentro de una organización. A continuación, se relaciona la tabla la legislación, el año y la descripción aplicable.

REQUERIMIENTOS LEGALES EN RIESGO PSICOSOCIAL			
LEGISLACIÓN	**NUMERO**	**AÑO**	**DESCRIPCIÓN APLICABLE**
Ley	**9**	**1979**	ART. 125 hace referencia a la responsabilidad del empleador frente a la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica. En el título VII, en su artículo 478se establece que la vigilancia y controles epidemiológicos deben basarse en: el diagnóstico, pronóstico, prevención y control de enfermedades, la recolección, procesamiento y divulgación de la información y el cumplimiento de las normas y la evaluación del resultado obtenido de su evolución.
Decreto	**614**	**1984**	Se establecen las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en Colombia.
Resolución	**1016**	**1989**	Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar empleadores.
Acuerdo	**496**	**1990**	Define la identificación de los factores de riesgo psicosocial en el panorama general de riesgos de las empresas.
Decreto Ley	**1295**	**1994**	Literal A, Art. 2, determina que uno de los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, es “Establecer

			las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad”.
Ley	**1010**	**2006**	"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo." (“Ley 1010 de 2006 - Gestor Normativo - Función Pública”)
Resolución	**2646**	**2008**	“Establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo”
Ley	**1616**	**2013**	Cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno Cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, en su artículo 9 referente a promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.
Decreto	**1477**	**2014**	A través del cual se expidió la tabla de enfermedades laborales y en el cual se establecieron los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales psicosociales que puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, así como actividad laboral en la que existan agentes causales y demuestre la relación con el perjuicio a la salud. En esta

			nueva tabla se incluye el síndrome de agotamiento profesional (síndrome de burnout) como una de las enfermedades laborales del grupo IV: trastornos mentales y del comportamiento.
Decreto	**1443**	**2014**	Estableció las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). En su artículo 3 referente a Seguridad y Salud en el Trabajo – SST
Decreto	**1072**	**2015**	Compila el anterior en su Libro 2 Titulo 4 Cap. 6 “sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución 0312 de 2019.
Resolución	**312**	**2019**	Establece los estándares mínimos del SG-SST
Resolución	**2404**	**2019**	adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Circular	**64**	**2020**	se definen las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia.
Resolución	**777**	**2021**	se definen los criterios para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución, e incluye apartado destinado al abordaje de la salud mental.

5. MARCO CONCEPTUAL

La Resolución 2646 de 2008 define los Factores Psicosociales desde los aspectos intralaborales (internos a la organización), hasta los extralaborales (externos a la organización) y las características intrínsecas o individuales del trabajador, las cuales interactúan en forma dinámica e influyen en la salud y el desempeño de las personas a través de sus percepciones y experiencias.

A su vez, el Comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (O.I.T. – O.M.S.) en 1984 los define como: *"Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*".

5.1. ¿Qué Es El Riesgo Psicosocial?

El riesgo psicosocial comprende los aspectos intralaborales, extralaborales y los factores individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Además, las causas que originan los riesgos psicosociales son muchas y están mediadas por las percepciones, experiencias y personalidad del trabajador.

5.1.1. Consecuencias

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales son diversos y se ven modulados por las características personales. Algunos de los efectos más documentados son: Problemas y enfermedades cardiovasculares, depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental,

trastornos músculo-esqueléticos, trastornos médicos de diverso tipo (respiratorios, gastrointestinales, etc.), conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, etc.), ausentismo laboral.

5.2. Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosociales (Resolución 2646 De 2008)

Esta situación demuestra la necesidad de implementar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo psicosocial, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia.

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que 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. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

5.3. Batería De Evaluación De Los Factores De Riesgo Psicosocial

En la actualidad, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos, como la Batería de instrumentos de evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, creada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Laborales en julio de 2010, los cuales son confiables y validados para la población colombiana, pudiendo ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios. Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial a la prevención y control.

La batería se ajusta a la definición de la resolución y permite medir los siguientes tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

5.3.1. Condiciones intralaborales

Las Condiciones Intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa. Los dominios y el cómo fueron concebidos en los instrumentos de la Batería se definen a continuación:

a) Demandas del trabajo: se refiere a las exigencias que el trabajo impone sobre el individuo. Puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

b) Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

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

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

de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Para la aplicación de este cuestionario es necesario tener presente la formación académica y el cargo que desempeña el trabajador ya que presenta dos variaciones de cuestionario. El primer tipo se denomina Forma A, el cual se encuentra dirigido para el grupo ocupacional de trabajadores con cargos de jefatura, o formación académica profesional o técnica y cuenta con un total de 123 ítems. El segundo tipo de formato se denomina Forma B y se construyó para trabajadores con cargos de auxiliares u operarios cuya formación académica sea de bachiller completo, incompleto, básica primaria o analfabeta y presenta un total de 97 ítems.

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	• Demandas cuantitativas • Demandas de carga mental • Demandas emocionales • Exigencias de responsabilidad del cargo • Demandas ambientales y de esfuerzo físico • Demandas de la jornada de trabajo • Consistencia del rol • Influencia del ambiente laboral sobre el Extra laboral
	CONTROL	• Control y autonomía sobre el trabajo • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas • Participación y manejo del cambio • Claridad de rol • Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	• Características del liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo • Retroalimentación del desempeño • Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	• Reconocimiento y compensación • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Ministerio de Protección Social, Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: 2010.

5.3.2. Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del

individuo. A diferencia del Cuestionario que evalúa Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, este cuestionario tiene una única presentación para todos los cargos que puedan encontrarse en la empresa y cuenta con un total de 31 ítems; sin embargo, al realizar el análisis estadístico se trabajan diferentes tipos de baremos dependiendo del nivel ocupacional de la población. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la siguiente tabla

Tabla 2.Dimensiones extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIÓN
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda – trabajo –vivienda

Fuente: Ministerio de Protección Social, Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: 2010.

Tabla 3. Nivel del riesgo de acuerdo con la batería de riesgo psicosocial.

NIVEL DE RIESGO	DIMENSIÓN
CRÍTICO	✓ Factor con amplia posibilidad de asociarse con respuestas muy altas de estrés. ✓ Requieren intervención inmediata
MEDIO	✓ Factor de riesgo que puede generar respuesta de estrés moderada. ✓ Requieren realizar observación del factor y realizar acciones sistemáticas de Intervención.
BAJO	✓ No se espera que estos factores de riesgo este relacionados con respuestas de estrés significativas. ✓ Requieren realizar programas de prevención.

Fuente: Ministerio de Protección Social, Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: 2010.

5.3.3. Condiciones Individuales

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la

ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas modulan la percepción y el efecto de los riesgo intralaborales y extralaborales.

6. METODOLOGIA

6.1. Tipo de estudio

Es un estudio de tipo descriptivo que busca identificar los factores que inciden en el riesgo y en su comportamiento intralaboral, extralaboral y condiciones individuales de los colaboradores.

6.2. Enfoque, diseño y método

Con enfoque mixto que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa, de diseño no experimental y método deductivo.

6.3. Población y muestra

Son trabajadores de la empresa INFIBAGUÉ, con una muestra de 131 participantes entre ellos 35 profesionales y/o con personal a cargo y 96 trabajadores con cargos auxiliares/operarios.

6.4. Instrumentos

La batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial que se utiliza para evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial, esta conformada por:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.
- Ficha de datos generales (Sociodemográficos y ocupacionales).

Los ítems de los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar, la respuesta se debe marcar con una X en el espacio que corresponde. La escala de respuestas indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación y presenta opciones que van desde siempre hasta nunca y en cuando a la evaluación de estrés, los resultados se interpretan en el sentido de que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el nivel de síntomas de estrés.

6.5. Criterios éticos

Para la aplicación de la Batería la profesional a cargo entrega a cada trabajador un consentimiento informado para que lo lea y se puedan resolver dudas que puedan presentarse frente a la aplicación y luego de esto proceda a firmarlo quienes estar de acuerdo en participar voluntariamente. Debido a que constituye una condición necesaria para incluirlos en la población muestra. En caso de que algún colaborador manifieste su deseo de no responder los cuestionarios o que no quiera firmar el consentimiento informado, la profesional le solicitará firmar una constancia que explicite que se rehúsa a ser evaluado. En cualquier caso, se respetará la libre decisión para participar en el proceso de evaluación de los factores psicosociales.

6.6. Procedimiento

La psicóloga Ocupacional experta en la aplicación y evaluación de los factores psicosociales se presenta con nombre y profesión, se explica su labor en la aplicación y se realiza claridad que en el consentimiento informado esta la información especificada. Se hace entrega del consentimiento informado para la lectura, aceptación, firma y recolección.

Se lleva a cabo la aplicación de los cuestionarios en el siguiente orden: cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A o B según el nivel del cargo y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, cuestionario para la evaluación del estrés y Ficha de datos generales; los cuestionarios no tienen límite de tiempo sin embargo el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 60 minutos (duración promedio).

Para la auto aplicación, se pide a los trabajadores que lean las instrucciones, si se presentan dudas se responderán en el momento y se indicará el inicio para comenzar a llenar los cuestionarios. La profesional debe desplazarse por el sitio y verificar que los trabajadores contesten de la forma correcta las preguntas dentro de las casillas de respuesta.

Se procede a la calificación e interpretación de los resultados, se realiza de manera independiente para cada cuestionario. Los ítems, dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral.

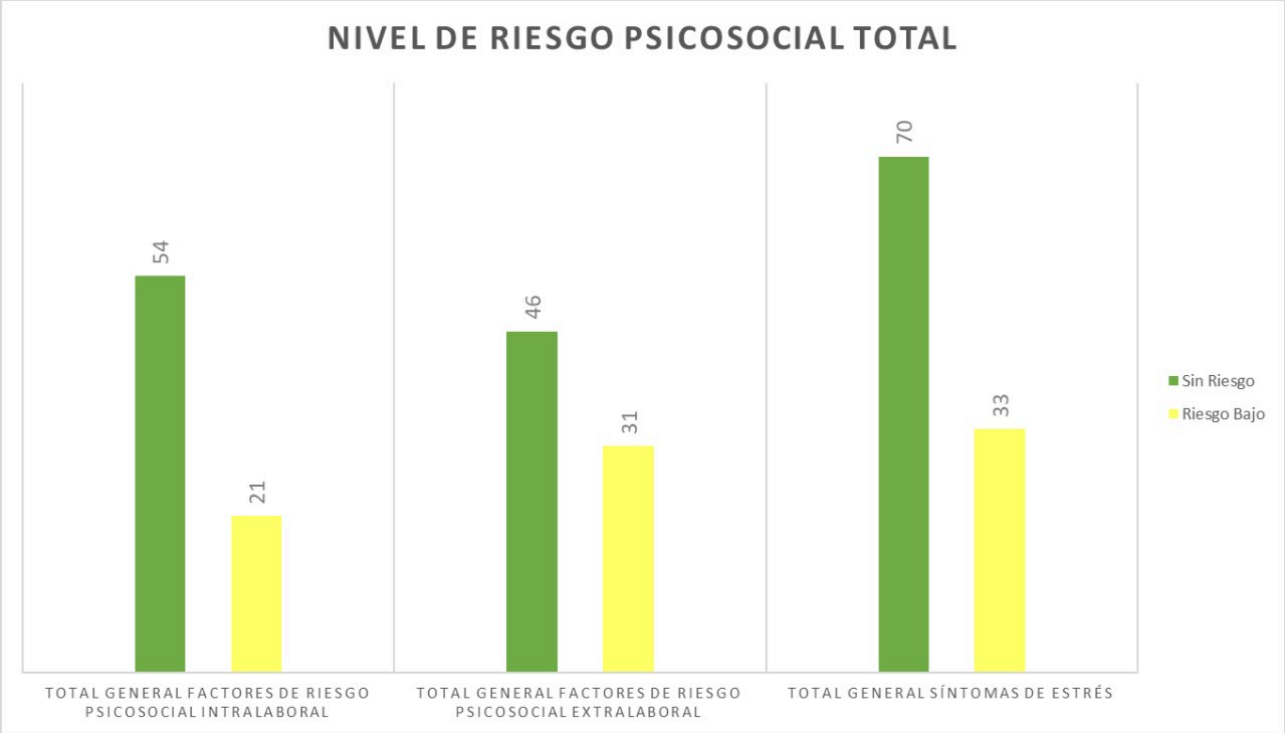
Luego, se hará entrega y socialización del informe general de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se dará cumplimiento con identificación y evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, con el fin de dar cumplimiento al Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008 y se realizarán recomendaciones para que el programa de prevención de riesgo psicosocial de INFIBAGUE diseñe e implementé acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de sus trabajadores.

7. ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de INFIBAGUE. Para efectos de valoración de la información, serán descritos los resultados de la población que aplicó los cuestionarios de evaluación psicosocial forma A (**35** personas con tipo de cargo jefatura, profesional o técnico) y la población que aplicó los cuestionarios de evaluación psicosocial forma B (96 personas con tipo de cargo auxiliar u operario).

7.1. Resultado General De Factores De Riesgo Psicosocial

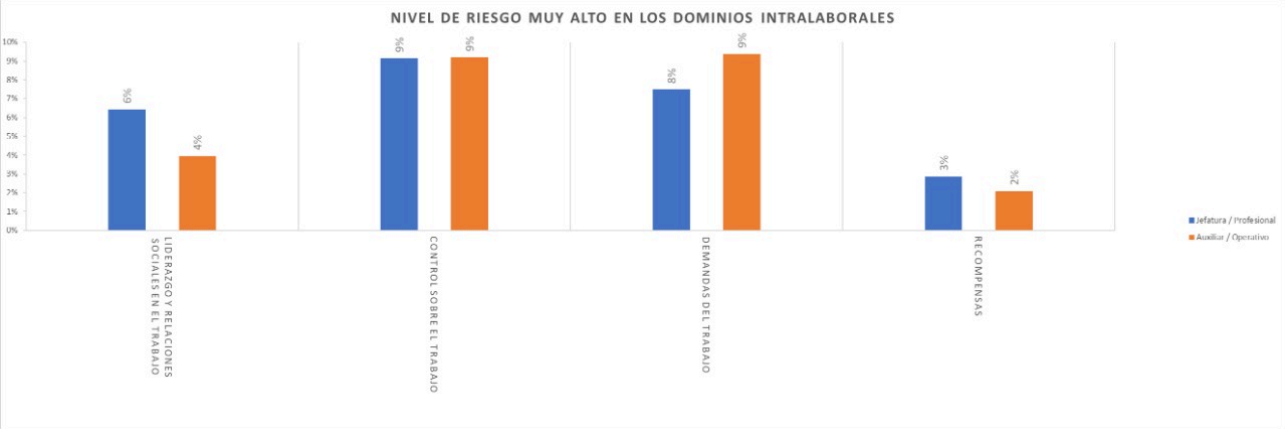
7.1.1. gráfica. Resultados totales general de factores de riesgo psicosocial



El nivel de riesgo psicosocial de la empresa INFIBAGUE presenta mayor nivel riesgo despreciable/ sin riesgo en las condiciones intralaborales para los cargos profesionales y operarios puntuaron 41% sin riesgo/despreciable, esto equivale a 54 sin es decir que existe la posibilidad que la exposición al riesgo está asociada a respuestas de estrés bajas o moderado en los trabajadores, por lo cual se hace necesario realizar una serie de acciones sistemáticas orientadas a intervenir dicho riesgo por parte de la ARL de la empresa y de esta forma mantener los niveles de riesgo psicosocial bajo.

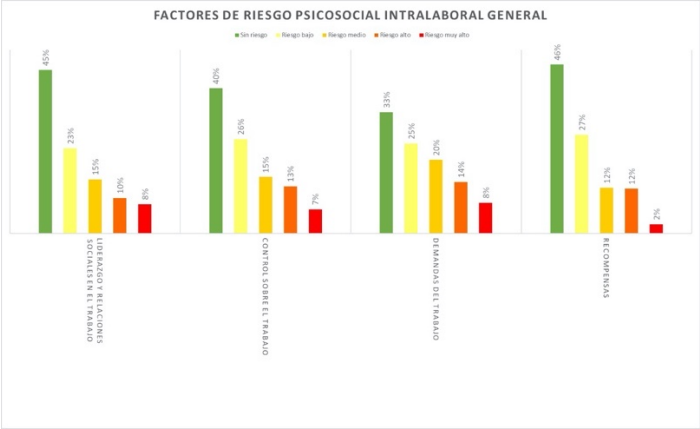
7.2. CONDICIONES INTRALABORALES

7.2.1. Gráfica. Resultados Nivel de Riesgo muy alto en los dominios Intralaborales forma A y B.



En la gráfica anterior, se presentan los 4 dominios de la condición intralaboral para la forma A Jefatura/profesionales y forma B auxiliares/operarios, se observa que para los dos grupos ocupacionales no hay porcentaje de calificación mayor a 10% para el nivel de riesgo *muy alto.* Se deduce que los colaboradores de INFIBAGUE no se encuentran en un nivel crítico de riesgo para ninguna de las dimensiones: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas.

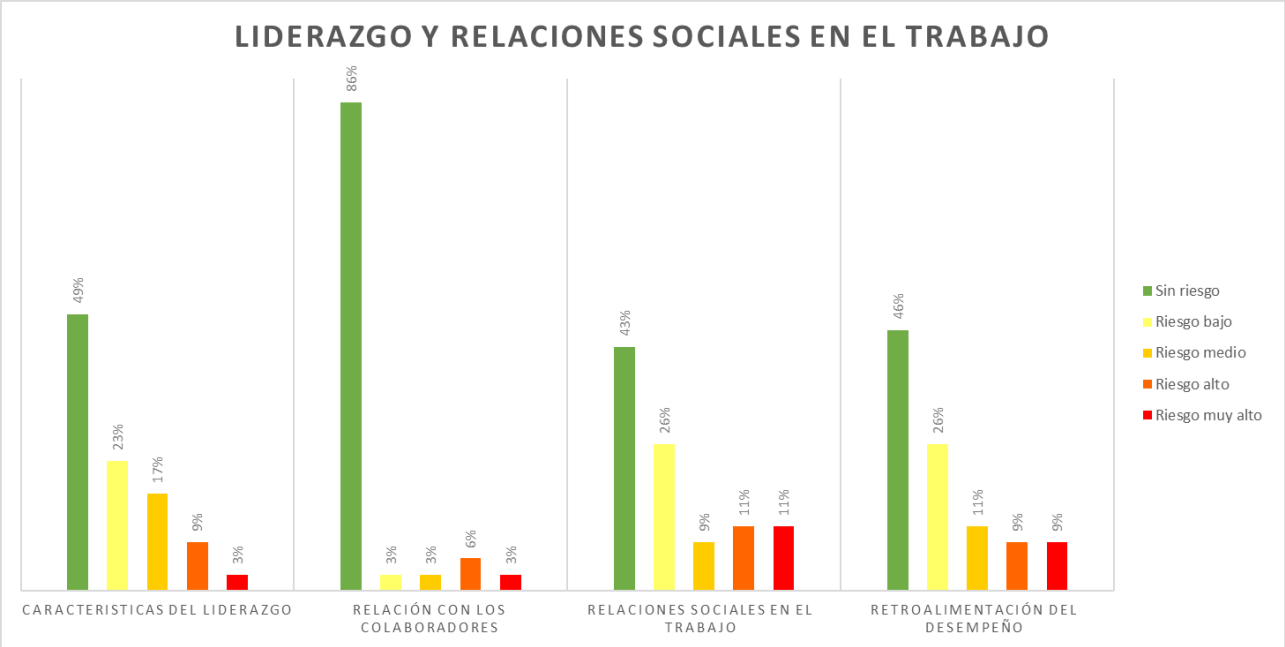
7.2.2. gráfica. Resultados factores de riesgo psicosocial intralaboral general



En referencia a los resultados de factores de riesgo psicosocial intralaboral general, se puede identificar que en los cuatro dominios: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del Trabajo y Recompensas la mayoría de los profesionales y auxiliares puntuaron nivel sin riesgo y riesgo bajo para las dimensiones evaluadas.

Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo - Forma A. jefatura/profesional

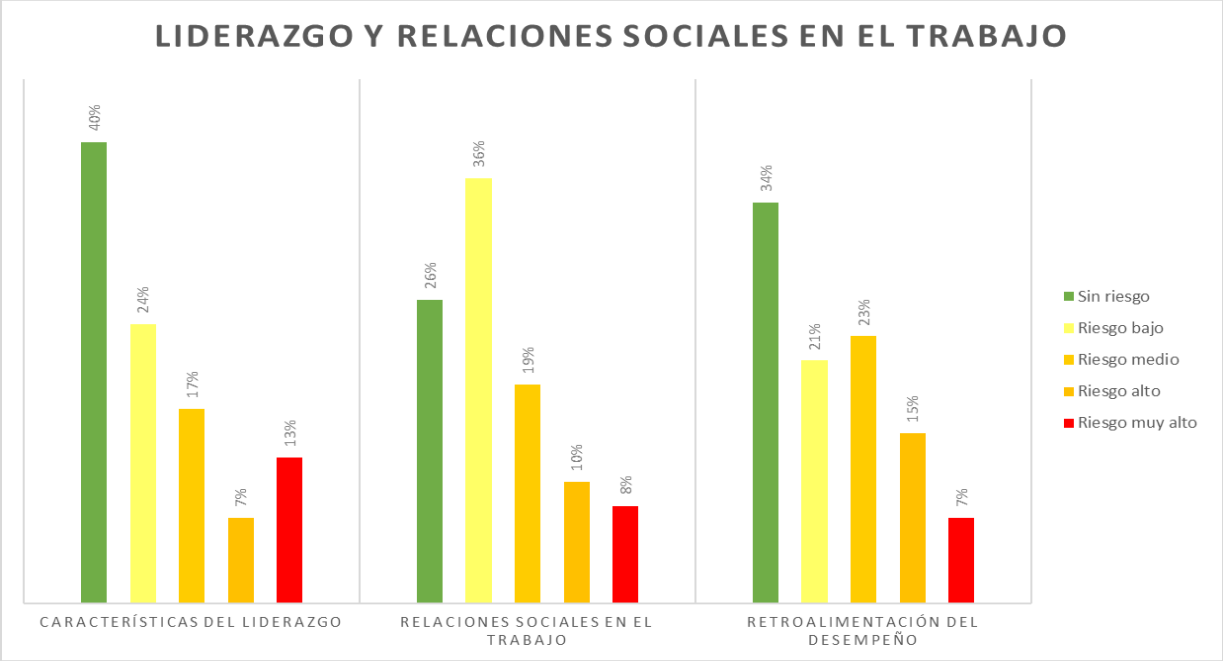
7.2.3. Gráfica. niveles de riesgo Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo - Forma A



En cuanto al dominio de liderazgo y relaciones sociales, las cuatro dimensiones que lo caracterizan fueron evaluadas como sin riesgo y riesgo bajo por el mayor porcentaje de profesionales evaluados. Especialmente, las relaciones con los colaboradores con un 86%. Esto refleja que la gestión con los colaboradores no presenta dificultades en la ejecución del trabajo, no tienen deficiencias para comunicarse o relacionarse y lo hacen de manera respetuosa y eficiente, los supervisores reciben apoyo de los colaboradores, hay planificación, existe retroalimentación del desempeño y el grado de cohesión e integración esta presente.

Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo Forma B. - Auxiliares y Operarios

7.2.4. gráfica. niveles de riesgo Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo Forma B

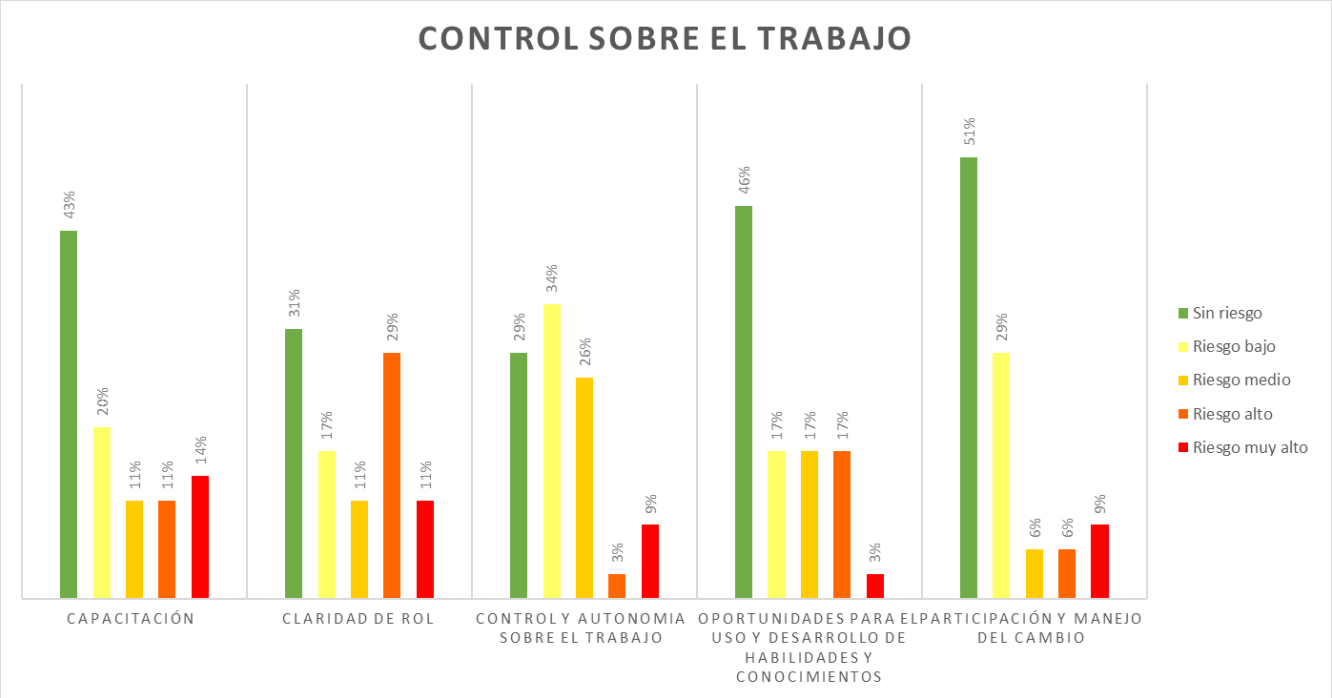


En el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, más de la mitad de los auxiliares y operarios evaluados puntuaron como sin riesgo y riesgo bajo en las tres dimensiones, especialmente en las características de liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, no se percibe la gestión que realiza el jefe como factor de riesgo, por el contrario, la comunicación es adecuada y el trato es respetuoso, se recibe apoyo social por parte de los compañeros y jefes.

Por el contrario, para el 45% de la población evaluada percibe como factor de riesgo medio alto la retroalimentación del desempeño.

Control sobre el trabajo - Forma A. Jefatura/profesional

7.2.5. gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Control sobre el trabajo - Forma A.



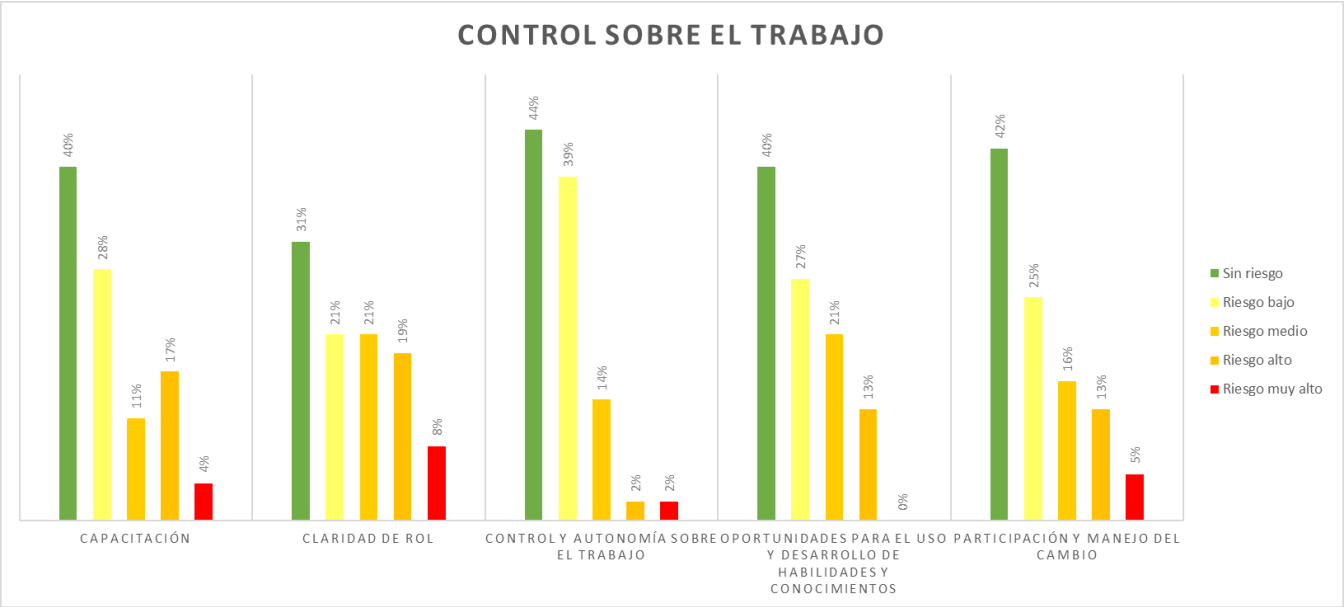
Respecto a dominio de control sobre el trabajo, las dimensiones de participación y manejo del cambio para 51%, las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos con 46% y capacitación con un 43% la mayoría de los profesionales evaluados perciben estas tres dimensiones como factores de protectores laborales, los colaboradores poseen la información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios, las labores asignadas les permite

adquirir, aplicar y desarrollar sus conocimientos y tienen acceso a diferentes capacitaciones teniendo en cuenta las necesidades de la organización.

Por otra parte, algunos de los profesionales perciben las siguientes dimensiones en riesgo medio y alto; claridad de rol con un 29 % es posible que ellos perciban que la información no es clara y suficiente para el cumplimiento de los objetivos y funciones y en cuando a el control y autonomía sobre el trabajo con 38% de los profesionales lo evaluaron entre riesgo medio y alto, referente al margen de decisión y autonomía sobre el ritmo, cantidad y orden del trabajo.

Control sobre el trabajo - Forma B. Auxiliares y Operarios

7.2.6. gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Control sobre el trabajo - Forma B.

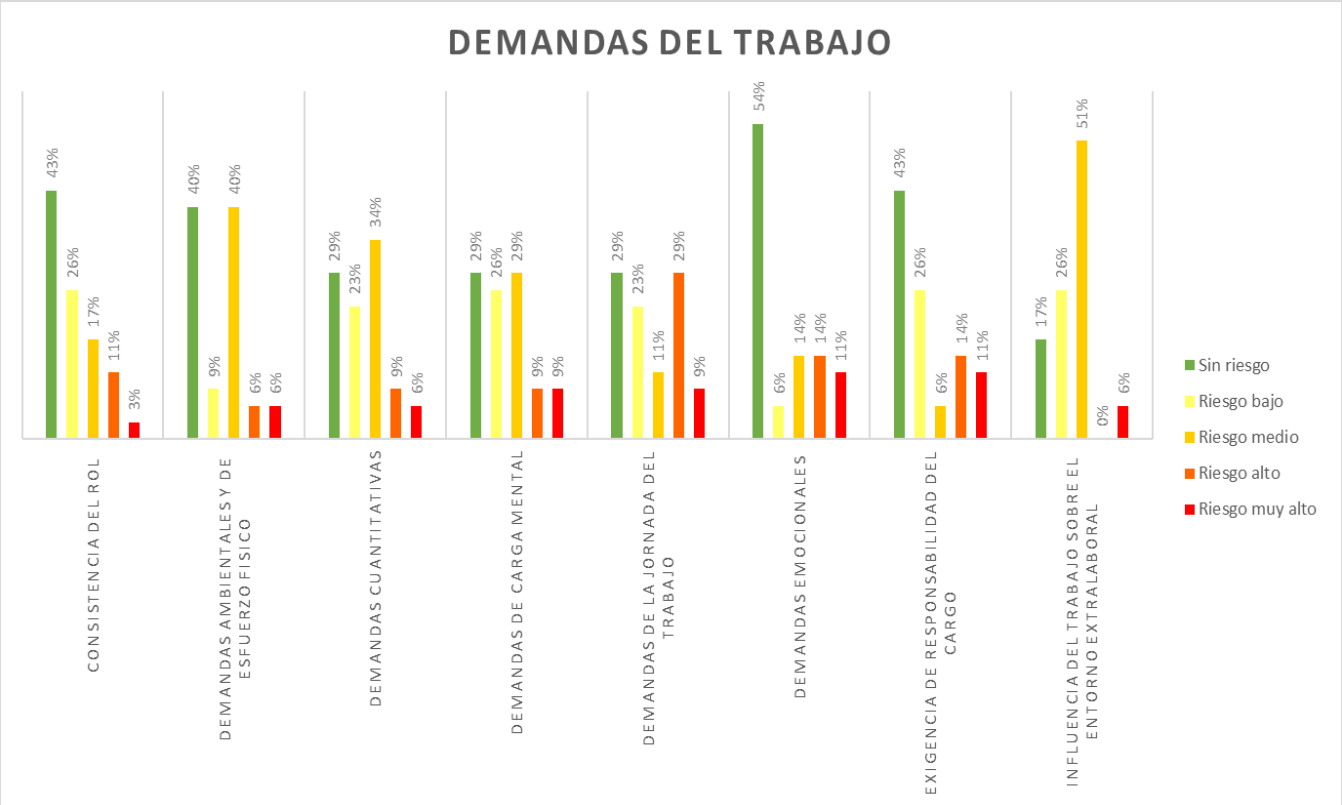


Para el dominio control sobre el trabajo, no es percibido como riesgo para el 44% d y un riesgo bajo para el 39% de la población evaluada, la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo, se puede deducir que para los auxiliares y Operarios es considerable que existe margen de decisión entre las actividades, el ritmo y la forma de trabajar.

A diferencia de la dimensión de *claridad de rol*, que el 48% de auxiliares puntuaron como medio, alto, muy alto, perciben que hay contradicciones durante el ejercicio de su cargo, en relación a las exigencias técnicas o de calidad.

Demandas del Trabajo - Forma A. Jefatura/profesional

7.2.7. gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Demandas del Trabajo - Forma A

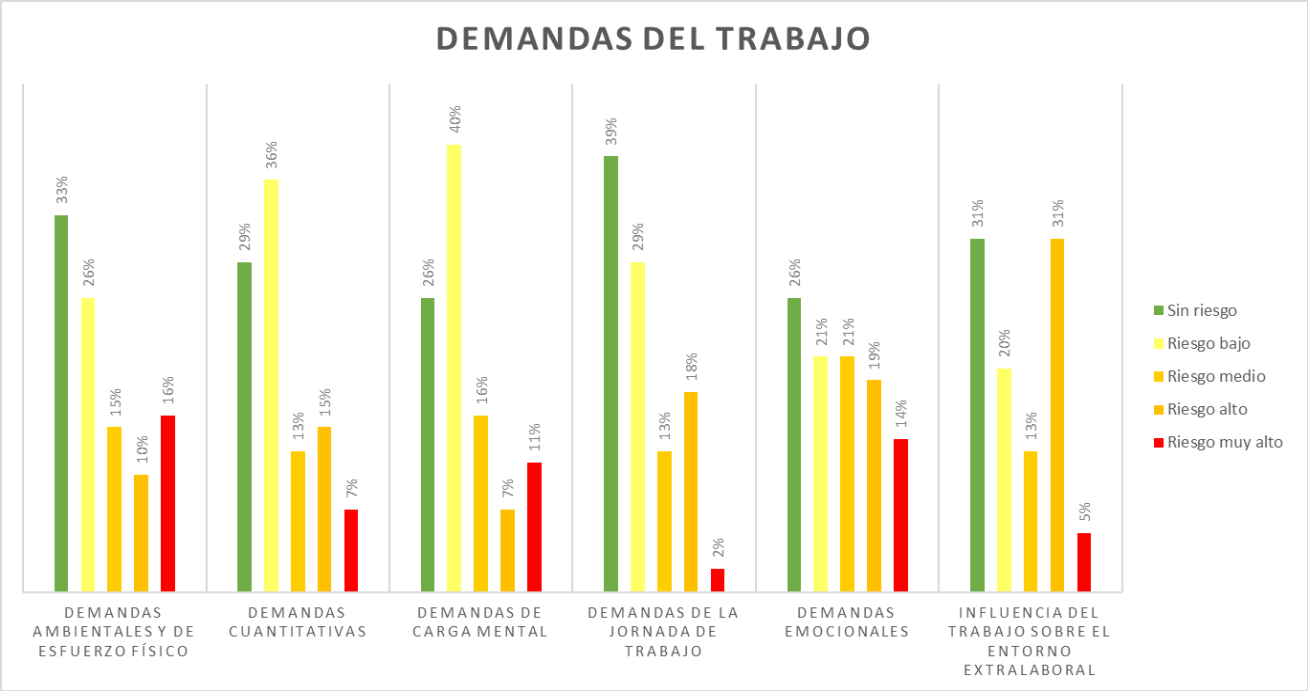


De acuerdo a los datos obtenidos, se identifican dimensiones para el dominio de demandas del trabajo que puntúan como factor de riesgo psicosocial medio para la población que se desempeña en cargos de jefatura, profesionales o técnicos.

Respecto a las demandas ambientales y de esfuerzo físico con un 43%, demandas cuantitativas con 34% y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral un 51%, son las dimensiones que puntuaron los profesionales con riesgo medio. Esto hace referencia a que existe ese nivel de riesgo en como perciben las condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), de diseño del puesto y/o de orden y aseo. También en el tiempo que disponen para la cantidad de trabajo que deben ejecutar y la exigencia de tiempo y esfuerzo y el impacto que ha generado a su vida extralaboral en algún momento.
Los profesionales de INFIBAGUE perciben sin riesgo y riesgo bajo las demandas emocionales con un 54%, exigencia de la responsabilidad del cargo con 43% y la consistencia del rol con 43%. Los datos anteriormente mencionados, determinan que no se exponen a emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, las exigencias que conlleva el cargo son de responsabilidad compartida y hay compatibilidad y consistencia entre las exigencias con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética en el desempeño de su cargo.

Demandas del Trabajo - Forma B. Auxiliares y Operarios

7.2.8. Gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Demandas del Trabajo - Forma B.



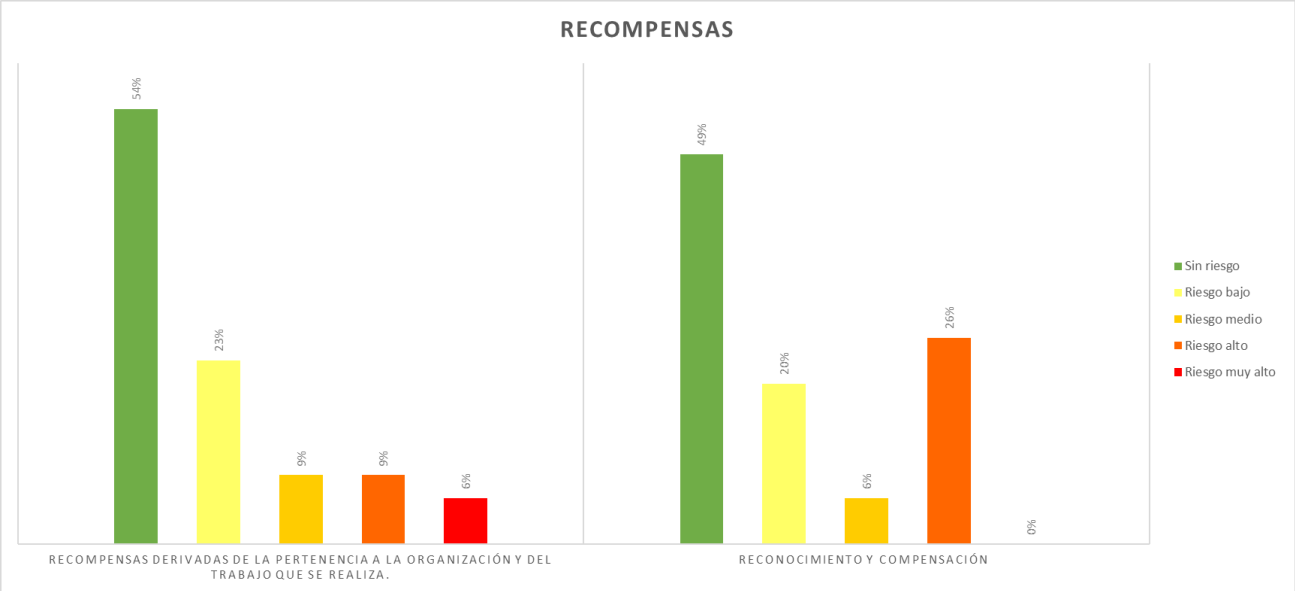
Referente al dominio demandas de trabajo, las tres dimensiones evaluadas con mayor porcentaje fueron, las demandas de la jornada de trabajo que puntuaron sin riesgo 39% y riesgo bajo el 29% de los Operarios, se refiere a que las jornadas, las pausas y los descansas no son percibidos como riesgo intralaboral. En cuanto a las demandas cuantitativas, el 29% de los auxiliares el riesgo es imperceptible y para el 36% identificaron riesgo como bajo, el resultado indica que el tiempo que disponen para ejecutar el trabajo es suficiente para atender las tareas asignadas. Así mismo, las demandas de carga mental fueron evaluadas sin riesgo el 26% de la población y el 40% como riesgo bajo, el indicador para este porcentaje es que las tareas requieren un esfuerzo, atención y concentración moderado.

Por el contrario, en cuanto a las demandas emocionales el 21% de los Operarios lo marcaron como riesgo medio, el 19% como riesgo alto y 14% muy alto. Esto hace referencia a que se exponen a emociones o trato negativo por otras personas en el ejercicio de su trabajo y referente a la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 13% de los auxiliares lo perciben con riesgo medio, 31% con riesgo alto, es deducible que la percepción

para este porcentaje evaluado es que las demandas altas de tiempo y esfuerzo afectan negativamente su vida personal y familiar.

Recompensas - Forma A. Jefatura/profesional

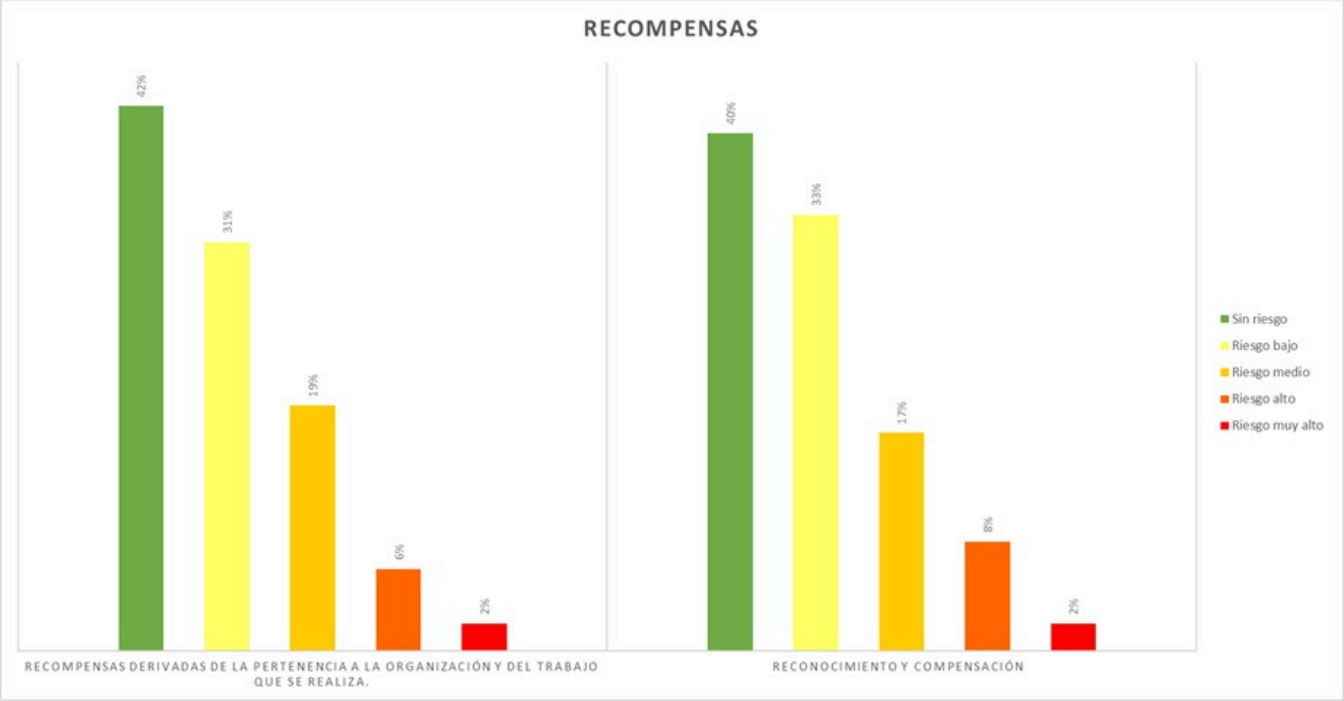
7.2.9. Gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Recompensas - Forma A.



En cuanto al dominio de recompensas, tanto la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza como la de reconocimiento y compensación la mayoría de los profesionales la evaluaron en sin riesgo y riesgo bajo, no es considerada fuente de riesgo porque el sentido de pertenencia a la organización y se sienten identificados con las tareas que realizan, se tiene en cuenta el desempeño de los trabajadores. No obstante, para el 26% consideran que puede ser fuente de riesgo alto el reconocimiento y la compensación.

Recompensas - Forma B. Auxiliares y Operarios

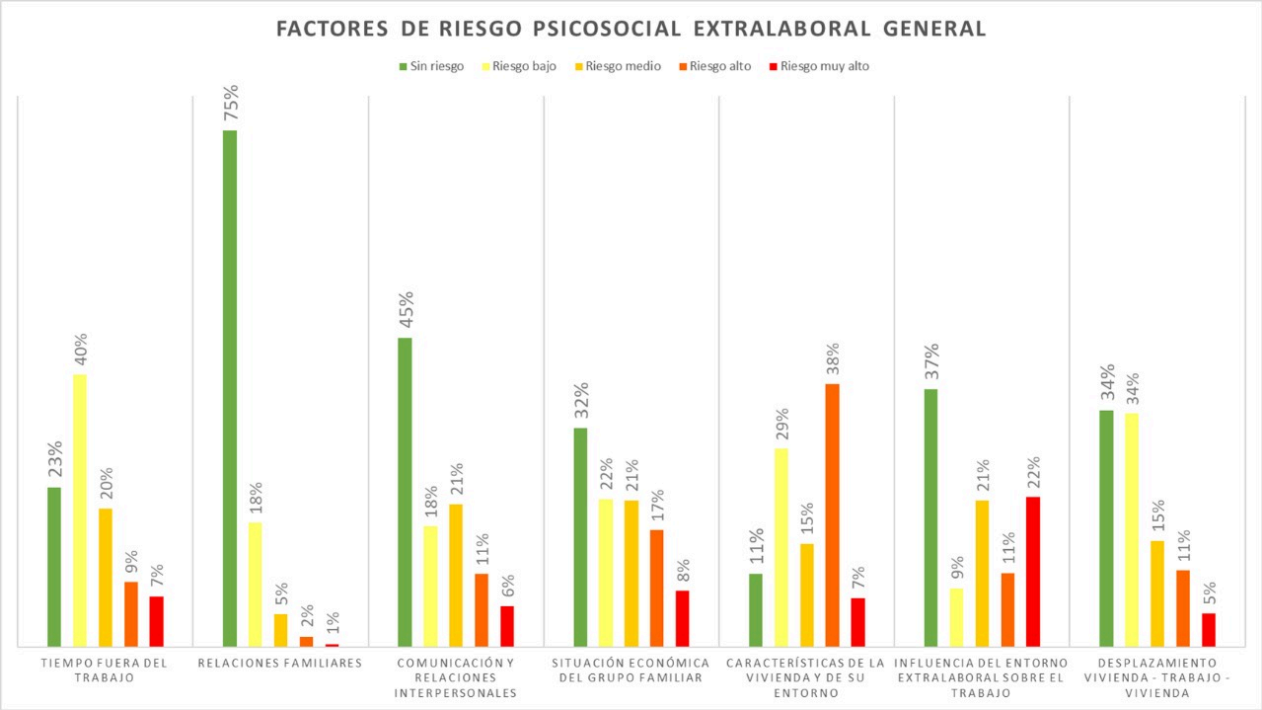
7.2.10. gráfica. Distribución de los niveles de riesgo Recompensas - Forma B.



Referente al dominio de recompensas, tanto la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza como la de reconocimiento y compensación el mayor porcentaje de los profesionales que fueron evaluados puntuaron en sin riesgo y riesgo bajo. Es decir, no es considerada fuente de riesgo, porque el sentido de compromiso a la organización y se sienten identificados con las tareas que desempeñan.

7.3. CONDICIONES EXTRALABORALES

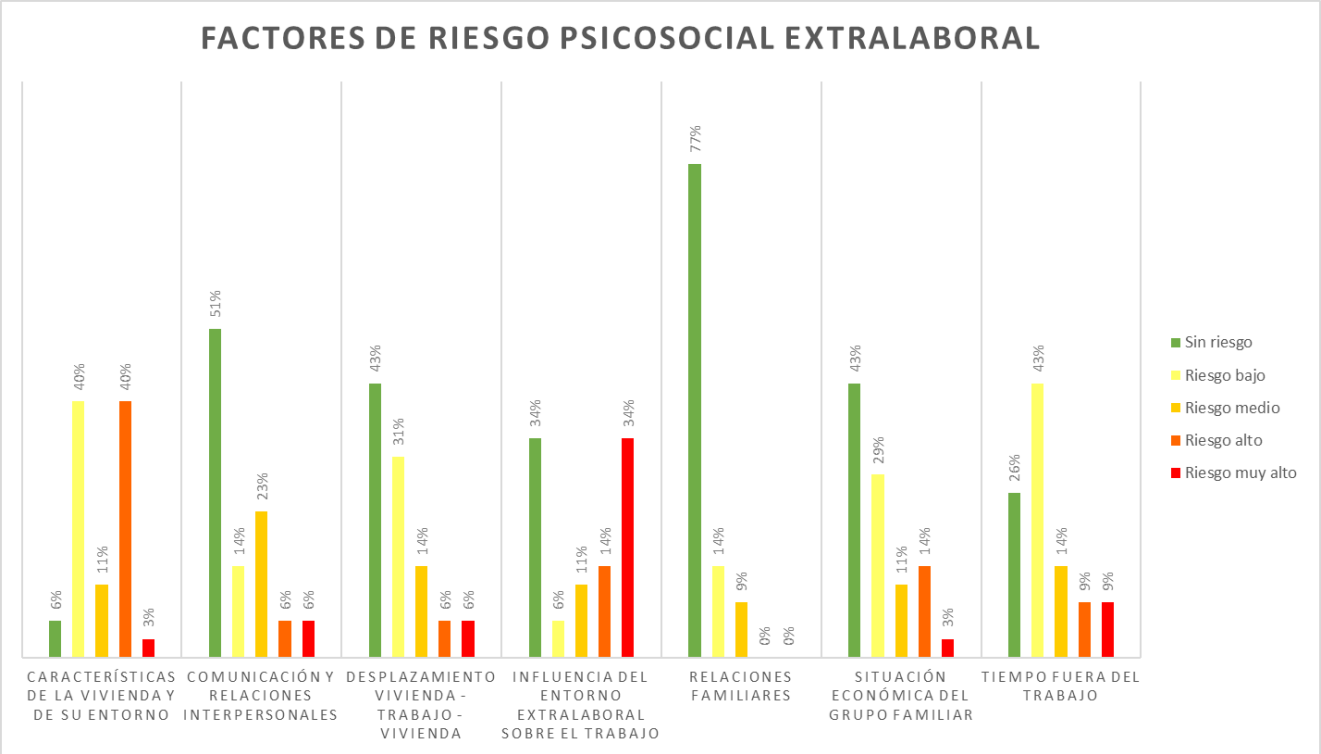
7.3.1. Gráfica. Factores de riesgo psicosocial extralaboral en general



Con base en la gráfica, las condiciones extralaborales tanto para los profesionales como para los auxiliares se encuentran relacionadas y se identifica que la dimensión de relaciones familiares es percibida como factor proyector para el 75% de la población evaluada. Seguida a la anteriormente mencionada esta el desplazamiento vivienda-trabajo- vivienda con 68% entre los colaboradores que marcaron sin riesgo y riesgo bajo. Luego están las dimensiones de tiempo fuera del trabajo y comunicación y relaciones interpersonales con el 63% entre nivel de riesgo despreciable y nivel bajo. En síntesis, las relaciones familiares son funcionales y cumplen el rol de apoyo, el transporte para acudir al trabajo es de fácil acceso, el tiempo de descanso y entretenimiento es suficiente y la comunicación con familiares y amigos es resolutiva.

Por el contrario, las dimensiones características de la vivienda con, 21% puntuaron en riesgo medio, 17% en riesgo alto y 8% en riesgo muy alto y la dimensión la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo calificada el 21% colaboradores con riesgo medio, el 11% con riesgo alto y 22 % con riesgo muy alto.

7.3.2. Gráfica. Factores de riesgo psicosocial extralaboral para jefatura y profesional

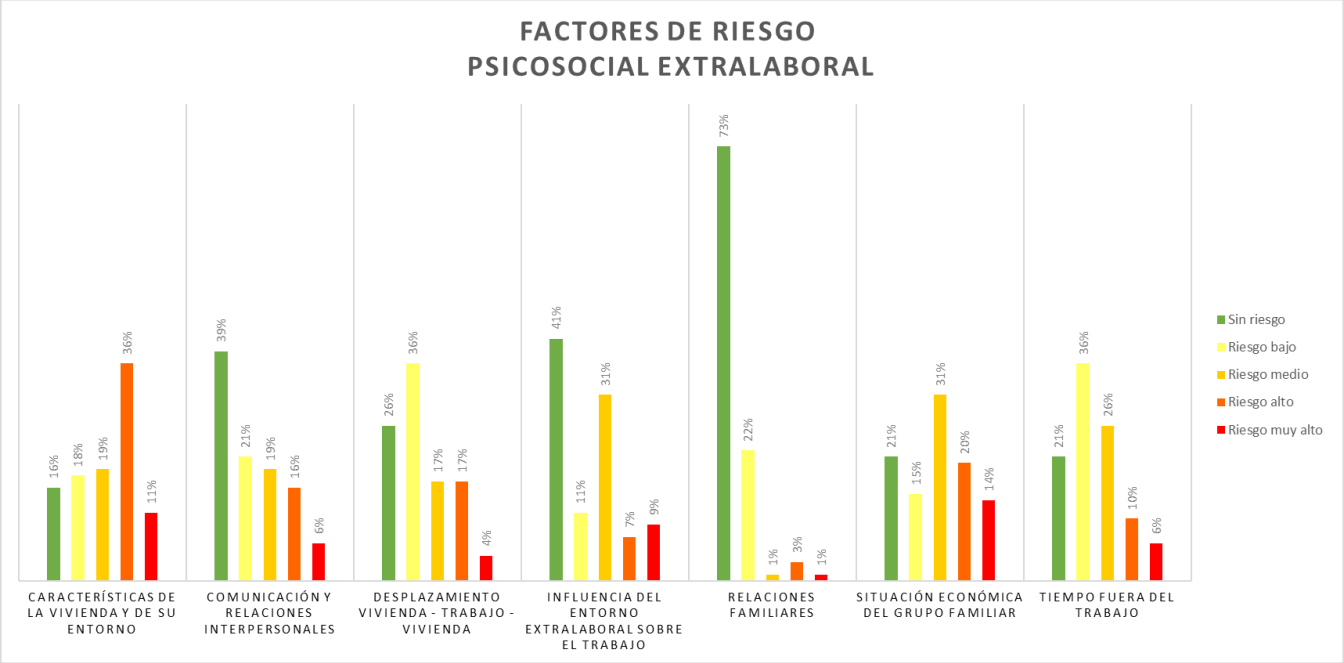


Con respecto a las condiciones extralaborales de los profesionales evaluados, las dimensiones que no fueron percibidas como factor de riesgo para el mayor numero de profesionales son relaciones familiares con el 77%, comunicación y relaciones interpersonales con 51% y situación económica del grupo familiar con 43% sin riesgo. Se analiza que para el mayor numero de colaboradores con cargos de jefatura/profesionales, las relaciones familiares son funcionales, reciben apoyo, hay comunicación entre los integrantes del núcleo familiar y los ingresos son suficientes para costear las necesidades básicas. Por otro lado, las dimensiones de desplazamiento vivienda trabajo-vivienda fue calificada con un 31%, el tiempo fuera del trabajo con el 43%, las dos dimensiones con riesgo bajo.

A diferencia de las anteriores dimensiones, la dimensión de características de la vivienda y de su entorno presento el mismo porcentaje identificado como riesgo bajo y riesgo alto, con el 40%. Lo que deduce que para la misma cantidad de profesionales las condiciones de vivienda son precarias, desfavorecen la comodidad, el descanso y para el otro grupo de profesionales

son optimas, la ubicación es favorable y cuentan con la infraestructura necesaria. Por ultimo, la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo presenta una situación similar, 34% de los profesionales no lo perciben como riesgo y 34% lo perciben como riesgo muy alto, es probable que las situaciones familiares estén afectando su bienestar y el rendimiento en el entorno laboral.

7.3.3. Gráfica. Factores de riesgo psicosocial extralaboral para Auxiliares y Operarios



En consideración a las condiciones extralaborales para auxiliares y operarios 73% de los auxiliares puntuaron nivel de riesgo despreciable para relaciones familiares, el 41% de colaboradores evaluados calificaron influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo sin riesgo y el 39% evalúa la dimensión de comunicación sin riesgo. Es decir que las relaciones familiares son positivas, las situaciones personales o familiares no afectan el entorno laboral, y hay comunicación y cercanía con familiares, amigos y allegados, se percibe apoyo.

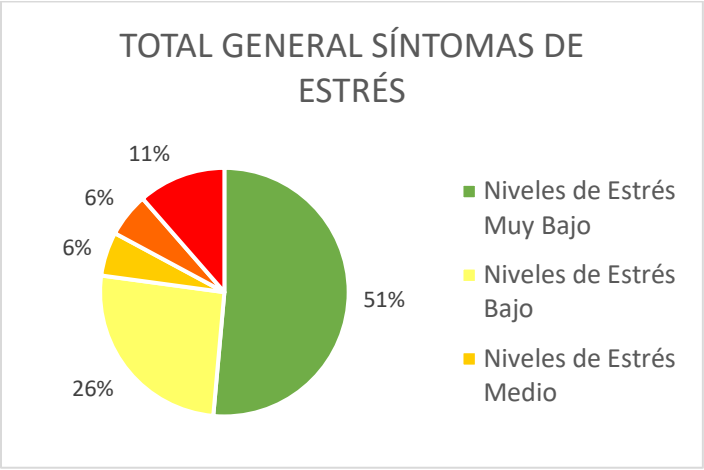
En cuanto a los factores de riesgo extralaborales, el tiempo fuera del trabajo fue percibido como riesgo bajo para el 36% de la población, igualmente en la dimensión de desplazamiento vivienda-

trabajo-vivienda. Y con respecto a la dimensión de situación económica del grupo familiar fue percibida por el 31% con nivel de riesgo medio y las características de la vivienda y de su entorno con el 36% en nivel riesgo alto. Esto hace referencia a que es posible que los ingresos familiares no sean suficientes para suplir las necesidades básicas del grupo familiar, las condiciones de la vivienda o su entorno no favorecen el descanso y la comodidad del trabajador, y/o la ubicación de la vivienda.

7.4. EVALUACIÓN DE ESTRÉS

El cuestionario para la evaluación del estrés permite evaluar sintomatología que evidencia la presencia de reacciones al estrés; establece posibles hallazgos sobre la ocurrencia de síntomas de tipo fisiológico, comportamiento social, intelectuales laborales y psicoemocionales y estos elementos son factores que considerar para la identificación de riesgo, seguimiento y control en cuanto al área psicosocial.

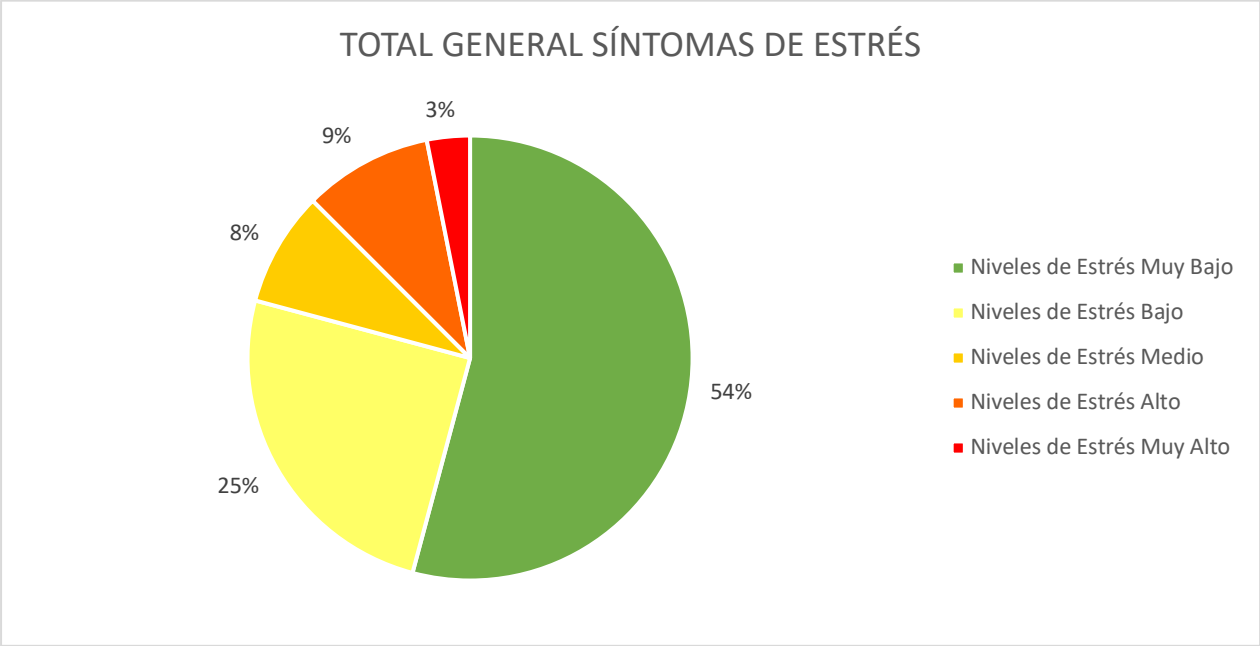
7.4.1. Gráfica. Evaluación de estrés para jefatura y profesionales.



De acuerdo a los resultados obtenidos por el cuestionario el nivel de estrés es muy bajo para el grupo ocupacional de jefatura/profesional específicamente para el 51% de la población evaluada, y el 26% puntúa un nivel de estrés bajo. Esto es un indicativo de baja frecuencia de

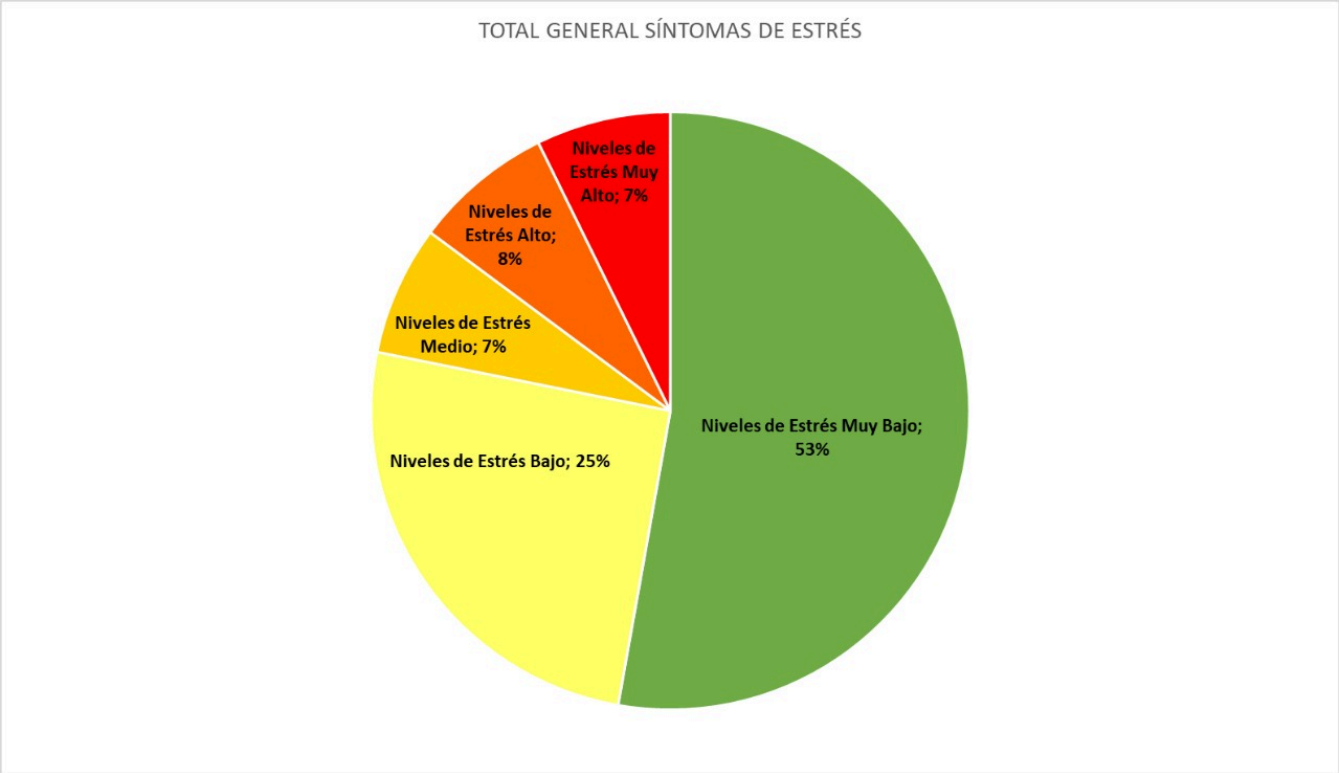
síntomas de estrés y por tanto baja afectación del estado general de salud. Referente a los niveles medio, alto y muy alto son porcentajes menos significativos.

7.4.2. Gráfica. Evaluación de estrés para auxiliares y operarios



Partiendo de la gráfica anterior, los resultados obtenidos por el cuestionario el nivel de estrés es muy bajo para el grupo ocupacional de auxiliares/operarios especialmente para el 54% de la población evaluada, y el 25% seguido por una percepción de estrés bajo. Esto es un referente de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto bajo nivel de afectación del estado de salud. Referente a los niveles medio, alto y muy alto son porcentajes menos significativos.

7.4.3. Gráfica. Evaluación de estrés general



De acuerdo a los resultados obtenidos por el cuestionario el nivel de estrés es muy bajo para el grupo ocupacional forma A y el grupo ocupacional forma B. De acuerdo a esta evaluación se podría decir que la mayoría de los colaboradores de la empresa INFIBAGUE no presentan síntomas asociados al estrés laboral.

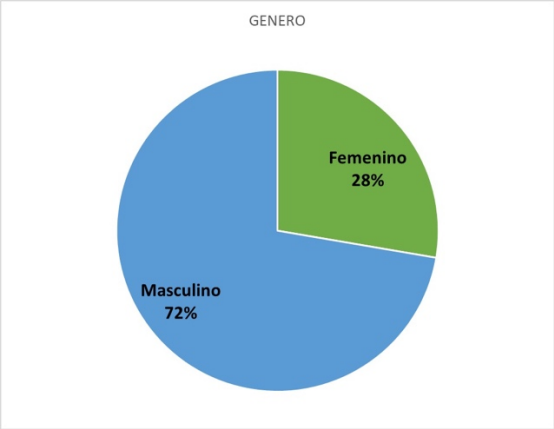
7.5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Se presentan las condiciones individuales, entendidas estas como las características individuales del colaborador en cuanto al genero, edad, nivel educativo que, junto a aspectos como tipo de contrato, pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Adicionalmente, permite establecer pautas a tener en cuenta para proponer y realizar las actividades inmersas en la intervención de los factores de riesgo psicosociales valorados como críticos (muy alto).

7.5.1. Gráfica. Tipo de Vinculación

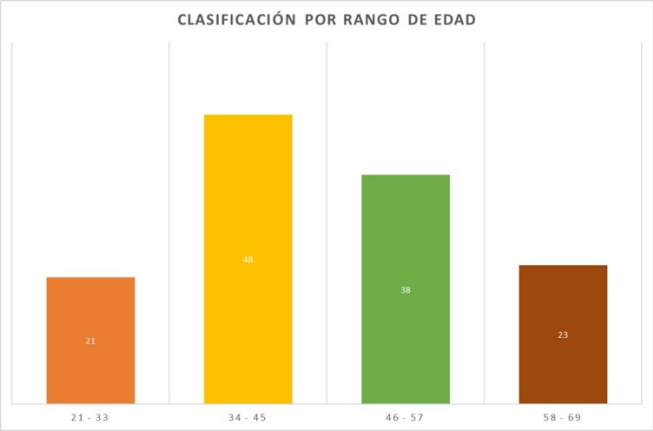
En la evaluación psicosocial para identificación de factores de riesgo, se evaluaron 131 colaboradores entre ellos 100 de contrato temporal (prestación de servicios) y 31 son de vinculación por contrato a termino indefinido.

7.5.2. Gráfica. Sexo



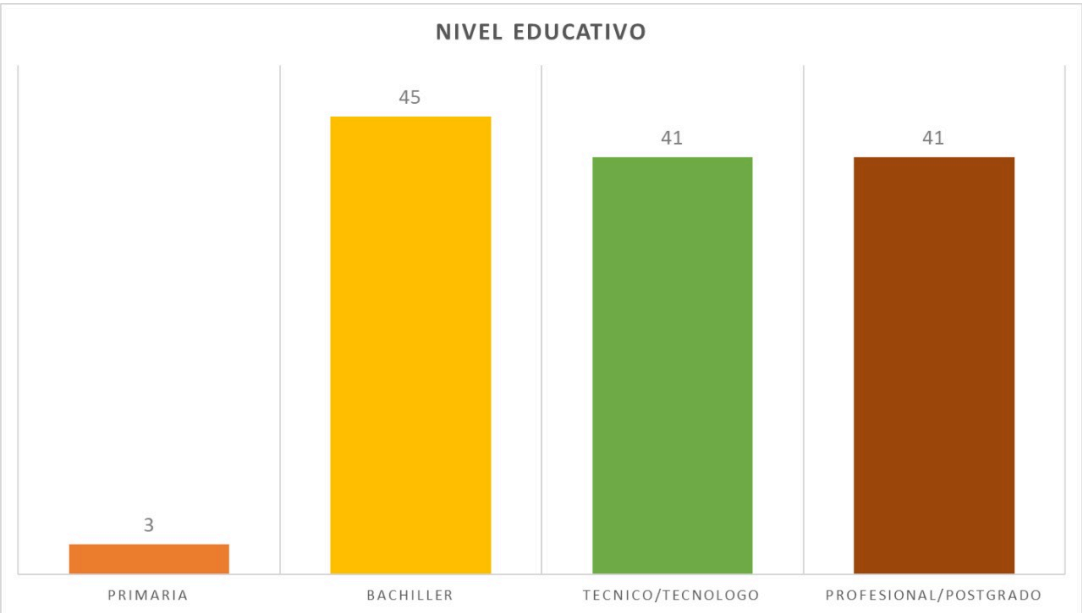
En cuanto a la gráfica el 72% de la población es de sexo masculino, este porcentaje equivale a 94 de los colaboradores evaluados y del sexo femenino participaron el 28% que equivale a 37 colaboradoras pertenecientes a la empresa evaluada.

7.5.3. Gráfica. Rango de edad



En cuanto a los rangos de edad, la mayor población evaluada se encuentra en el rango de 34 a 45 años de edad que equivale al 37% (48 trabajadores). Seguido por el rango de 46 a 57 años de edad (38 trabajadores) que se encuentra el 29% de la población concentrada. Los rangos de edad con menor numero de trabajadores esta entre los 58 a los 69 años de edad (23 trabajadores) que refleja el 18% y el rango de 21 a 33 años de edad (22 trabajadores) que concentra el 16% de la población participante.

7.5.4. Gráfica. Nivel Escolaridad



En referencia al nivel de escolaridad o nivel educativo, tres de los colaboradores han culminado primaria que equivale al 2% de las personas evaluadas, en el nivel profesional/postgrado se encuentra el 32% de la población evaluada que equivale a 42 personas, en nivel técnico/tecnólogo se encuentran 41 trabajadores que equivale al 31% de los evaluados y el mayor numero de los colaboradores tienen de nivel de escolaridad el bachiller culminado, equivale a 45 personas de las 131 evaluadas.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La evaluación de riesgo psicosocial en el Instituto de Financiamiento y Promoción y Desarrollo de Ibagué INFIBAGUE se encuentra basada en la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial propuesta por el. Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana en el 2010. En relación con la aplicación, los trabajadores de la empresa estuvieron con disposición y con total voluntariedad para el proceso, se mostró receptividad, importancia y atención, entendiendo que es beneficio para todos los integrantes de la organización.

En cuanto a los resultados obtenidos se identificó el nivel de riesgo intralaboral y extralaboral presente en la población, mediante la aplicación de la Batería para el Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial a nivel Intralaboral, Extralaboral, la percepción de nivel de riesgo fue bajo, esto representa una mirada positiva a nivel organizacional que genera la necesidad de implementar acciones preventivas para mitigar la posibilidad que el nivel de riesgo aumente.

En relación a la identificación del nivel de riesgo existente en los colaboradores en cuanto a la presencia de los síntomas asociados al estrés laboral, el resultado general arroja un nivel muy bajo. El resultado es de beneficio y se ve reflejado en la salud física y psicológica de los trabajadores de la empresa INFIBAGUE. Y analizando los datos sociodemográficos de los trabajadores a partir de la ficha de datos generales, se concluye que son más los colaboradores por prestación de servicios que por contrato a termino indefinido, la población en su mayoría es masculina, esta comprendida entre las edades de 34 y a 45 años de edad y han culminado de nivel de escolaridad el bachillerato.

Por ultimo, se recomienda socializar los resultados obtenidos en esta evaluación a los trabajadores participantes. Adicionalmente, tener en cuenta las actividades sugerida para que sean agregadas a la siguiente vigencia y desarrolladas.

8.1. TABLA DE RECOMENDACIONES

A continuación, en la matriz de recomendaciones se relaciona dominios y dimensiones de las condiciones intralaborales que fueron evaluadas por los trabajadores de INFIBAGUE dentro de los niveles de riesgo medio, alto y muy alto. Además, se incluye una columna de intervención sugerida para que pueda ser tenida en cuenta para los procesos de actualización del área de gestión humana y el programa de riesgo psicosocial.

MATRIZ DE RECOMENDACIONES POR DOMINIOS Y DIMENSIONES INTRALABORALES		
Dominio	**Dimensión**	**Intervención Sugerida**
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Retroalimentación del desempeño	Revisar el procedimiento existente en la empresa para el proceso de evaluación del desempeño y ajustarlo en caso de acuerdo a las características de la población. Hacer un plan de capacitación anual en el que se incluya estrategias de retroalimentación efectiva y asertiva. Incluir dentro del procedimiento de evaluación del desempeño, planes de mejora con su respectivo seguimiento.
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Incluir dentro del proceso de inducción, la reinducción del cargo y su respectiva evaluación con una periodicidad pertinente.
	Control y autonomía sobre el trabajo	Abrir espacios de retroalimentación mensual, en el cual los trabajadores puedan dar sus opiniones, aclarar inquietudes sobre su rol y generar sugerencias de mejora.
		La persona encargada de Seguridad y Salud en el trabajo deberá realizar inspecciones de puesto de

Demandas del Trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	trabajo. De esta manera se puedan hacer las adecuaciones necesarias en los puestos acorde a los hallazgos. Fomentar en los colaboradores el hábito de realizar pausas activas durante la jornada laboral. Realizar un diagnóstico de las condiciones del ambiente y espacios de trabajo y actualizar la matriz de riesgos si esta en la temporalidad necesaria para ello.
	demandas cuantitativas	Ejecutar un diagnóstico de cargas laborales a partir del análisis cuantitativo y cualitativo de las tareas asignadas, identificar las causas de sobrecarga y establecer la medida correctiva pertinente.
	influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Incluir dentro del plan de capacitación temas relacionados con el manejo, control y organización del tiempo.
	Las demandas emocionales	Realizar actividades, talleres y capacitaciones orientadas al fortalecimiento de la inteligencia emocional, control de emociones a cargo de un/a profesional idóneo. De esta manera los trabajadores aprenderán a manejar de adecuadamente las emociones o el trato negativo de cliente interno y externo.
Recompensas	Reconocimiento y la compensación.	Tener como opción revisar para los servicios personales de cada vigencia que se tenga en cuenta el nivel de escolaridad con el equivalente de la asignación salarial. Ofrecer incentivos emocionales por el desempeño sobresaliente, reconocimientos en las reuniones, comités y actividades de exaltación. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño laboral.

MATRIZ DE RECOMENDACIONES DIMENSIONES INTRALABORALES	
Dimensión	**Intervención Sugerida**
Características de la vivienda	Capacitar al personal en temas relacionados en la importancia del ahorro, la inteligencia financiera y como adquirir la primera vivienda en Colombia. Realizar convenios con fondos de ahorro e incentivar al uso del fondo Nacional del ahorro que es la entidad competente.
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Incluir dentro del plan de capacitación temas relacionados con el manejo, control y organización del tiempo.

Realizó

LINA MARÍA VALBUENA MEJÍA
Psicóloga Especialista en Psicología Ocupacional y Organizacional
Licencia SST: 7613 de 2014

9. BIBLIOGRAFÍA

Batería de Instrumentos Para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio de Protección Social. Bogotá. Julio de 2010.

Ministerio de Trabajo (2019). Resolución 2409.

Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008. 10 p

Identificación y evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, con el fin de dar cumplimiento al Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008.

Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Legislación de Riesgos Profesionales. Bogotá 1.994.

Ministerio de la Protección social. Resolución 2646 de 2008 [Internet]. jul, 2008. Disponible en: http://www.saludcapital.gov.co/documentos%20salud%20ocupacional/resol.%202646%20de%202008%20riesgo%20psicosocial.pdf

Ministerio de Trabajo. Resolución 2404 de 2019 [Internet]. 2019. Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf

Moreno B., Báez C. (2011): Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Universidad Autónoma de Madrid.