GUÍA DE PRÁCTICA

GUÍA SOBRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

Sandra Rocío Salamanca-Velandia
Juan Miguel Pérez-Torres
Universidad Cooperativa de Colombia
Sede Bucaramanga

Apropiación social del conocimiento
Generación de contenidos impresos
<http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/7375>
N.º 04, julio de 2019
doi: <https://doi.org/10.16925/gcgp.11>

NOTA LEGAL

El presente documento de trabajo ha sido incluido dentro de nuestro repositorio institucional como Apropiación social de conocimiento por solicitud del autor, con fines informativos, educativos o académicos. Asimismo, los argumentos, datos y análisis incluidos en el texto son responsabilidad absoluta del autor y no representan la opinión del Fondo Editorial o de la Universidad.

DISCLAIMER

This coursework paper has been uploaded to our institutional repository as Social Appropriation of Knowledge due to the request of the author. This document should be used for informational, educational or academic purposes only. Arguments, data and analysis included in this document represent authors' opinion not the Press or the University.

EDICIONES
Universidad Cooperativa
de Colombia

GUÍA DE PRÁCTICA

GUÍA SOBRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

**Sandra Rocío Salamanca-Velandia
Juan Miguel Pérez-Torres**

ACERCA DE LOS AUTORES

Sandra Rocío Salamanca-Velandia, magíster en Educación, especialista en Riesgo Laboral SST, profesora TC auxiliar magíster, programa de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia, sede Bucaramanga, Colombia.

Correo electrónico: sandra.salamanca@campusucc.edu.co

CvLAC: http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlab/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001383346

Gruplac: <http://scienti.colciencias.gov.co:8080/gruplac/jsp/visualiza/visualizagr.jsp?nro=00000000011621>

Orcid: orcid.org/0000-0002-7082-5716

Juan Miguel Pérez-Torres, magíster en Dirección de Talento Humano, especialista en Gestión Humana, profesor TC auxiliar especial, programa de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia, sede Bucaramanga, Colombia.

Correo electrónico: juan.perez@campusucc.edu.co

CvLAC: http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlab/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001522686

GrupLAC: <http://scienti.colciencias.gov.co:8080/gruplac/jsp/visualiza/visualizagr.jsp?nro=00000000011621>

ACERCA DE LOS AUXILIARES

Damaris Niño-Salcedo, estudiante de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia, sede Bucaramanga, Colombia.

Correo electrónico: damaris.ninos@campusucc.edu.co

Yessenia Melisa Rodríguez-García, psicóloga egresada, Universidad Cooperativa de Colombia, sede Bucaramanga, Colombia.

Correo electrónico: yesenia.rodriaguezg@campusucc.edu.co

Laura Fernanda Morales-Flórez, psicóloga egresada, Universidad Cooperativa de Colombia, sede Bucaramanga, Colombia.

Correo electrónico: laura.moralesf@campusucc.edu.co

CÓMO CITAR ESTE DOCUMENTO

Salamanca-Velandia, S. R. y Pérez-Torres, J. M. (2019). *Guía sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones*. (Documento de Generación de contenidos impresos N.º 4). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Doi: <https://doi.org/10.16925/gcgp.11>.

Este documento puede ser consultado, descargado o reproducido desde nuestro repositorio institucional (<http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/7375>) para uso de sus contenidos, bajo la licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	6
2. DESARROLLO DE CONTENIDOS	6
2.1 Historia	6
2.2 Normatividad	6
2.3 Los factores de riesgo psicosocial	6
2.4 Las características de los factores de riesgo psicosocial	7
2.5 Los riesgos psicosociales	8
2.6 Los principales riesgos psicosociales	9
2.7 Consecuencias de los factores de riesgo psicosocial	9
2.8 Prevención y evaluación	10
3. APARTADO FINAL	10
4. EJERCICIOS PEDAGÓGICOS	10

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Normas y leyes que protegen el bienestar de los trabajadores	7
Tabla 2. Factores intralaborales y sus respectivos riesgos	8
Tabla 3. Factores extralaborales y sus respectivos riesgos	8
Tabla 4. Los principales riesgos psicosociales	9
Figura 1. Factores negativos y positivos del riesgo psicosocial	7
Figura 2. Niveles de riesgos psicosociales	9

04 GUÍA SOBRE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

Sandra Rocío Salamanca-Velandia, Juan Miguel Pérez-Torres

RESUMEN

El objetivo de la guía es educar a los lectores acerca del tema de los factores de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta los diferentes aspectos intralaborales, extralaborales e individuales con sus definiciones. Esto con el fin de identificar cuándo estos factores pueden convertirse en riesgo y sus respectivas consecuencias que afectan la salud a nivel fisiológico (físico), psicológico y social, y que desencadenan bajo desempeño laboral y deficiencias en la productividad, entre otros aspectos.

Palabras clave: enfermedad, factores psicosociales, intervención, salud, riesgos psicosociales.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el trabajo se ha considerado como una actividad fundamental en el individuo, ya que el mismo entorno se ha encargado de requerirlo, dejando de lado las necesidades de los empleados. Esto ha dado como resultado que los trabajadores estén expuestos a factores de riesgo psicosocial que afectan su salud física y mental, y que a su vez pueden tener consecuencias en su entorno social y familiar.

La Organización Mundial de la Salud (2012) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social”; sin embargo, nadie puede escapar del hecho de que el trabajo también pueda convertirse en un ámbito donde exista ausencia de salud. Así, trabajo y salud tienen con una fuerte interrelación entre ellos, puesto que el trabajo puede tener una influencia positiva en la salud, pero también negativa implicando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; sin salud el trabajo puede llegar a ser muy difícil e incluso puede ser imposible cumplir con las actividades diarias.

La presente guía se propone para formar a los empleados en el conocimiento de los factores relacionados con el riesgo psicosocial, la legislación y las definiciones, de tal manera que resulte un texto multipropósito y útil para cualquier empresa. Así mismo, se sugiere estudiar con detenimiento, teniendo presente el propósito principal de la guía, revisándola cuantas veces sea necesario, siguiendo la estructura temática y ante todo con el ánimo de aprender y reforzar los conocimientos que ayudarán a mejorar algunos hábitos del lector-trabajador.

2. DESARROLLO DE CONTENIDOS

2.1 HISTORIA

El tema de los factores de riesgo psicosocial nació en Colombia en 2007 cuando el Ministerio de Protección Social realizó su primera encuesta nacional en el sistema general de riesgos profesionales, cuyo resultado fue que más del 50 % de los trabajadores tenía la percepción de que el trabajo repetitivo y la atención al público son cargos con mayor impacto a nivel mental, y del 20 al 30 % manifestó sentir estrés ocupacional.

2.2 NORMATIVIDAD

La Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo reportó un incremento del 43 % de riesgos como ansiedad y depresión, lo que llevó a la consolidación de las normas que protegen el bienestar del trabajador que van contra el riesgo ocupacional y llevó al desarrollo de la Resolución 2646 de 2008 que obliga a las empresas a evaluar los factores de riesgo psicosocial (véase Tabla 1).

2.3 LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características que poseen las organizaciones acerca de las condiciones de trabajo que no son favorables ya que afectan la salud de los trabajadores, tanto en lo psicológico y fisiológico, como en la productividad de la organización. Los factores pueden ser negativos y positivos (véase Figura 1).

TABLA 1. Normas y leyes que protegen el bienestar de los trabajadores

Ley/Norma/Resolución/Decreto	Descripción
Resolución 1016 de 1989 (marzo 31)	Se reglamenta la organización, el funcionamiento y la forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país.
Resolución 1111 de 2017 (marzo 27)	Se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Ley 1562 de 2012 (julio 11)	Se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Decreto 1072 de 2015 (mayo 26)	Se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución 4927 de 2016 (noviembre 23)	En el marco de garantizar la disponibilidad de personal para implementación y ejecución del SG-SST, el Ministerio de Trabajo expide la resolución 4927 del 23 de noviembre de 2016, por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2646 de 2008 (julio 17)	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.

Nota. Elaboración propia.

FIGURA 1. Factores negativos y positivos del riesgo psicosocial

Nota. Elaboración propia.

2.4 LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Entre las características de los factores de riesgo psicosocial están las siguientes:

- Afectan los derechos fundamentales del ser humano.
- Se extienden en el espacio y el tiempo.

- Son prolongados si no se intervienen.
- Dificultan la intervención.

Según la división de la Batería de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial realizada por la Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social, se encuentran los factores intra y extralaborales (véase Tablas 2 y 3).

TABLA 2. Factores intralaborales y sus respectivos riesgos

Factores intralaborales	Riesgos
Demandas cuantitativas	El tiempo es poco para tanto trabajo.
Demandas de carga mental	Le exigen gran esfuerzo de memoria y concentración.
Demandas emocionales	Ve diariamente a otras personas sufrir y debe ocultar sus sentimientos.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Tiene gran responsabilidad en los resultados (dinero, seguridad y salud de otras personas).
Demandas ambientales de esfuerzo físico	El trabajo genera cansancio por esfuerzo físico o el ambiente del lugar.
Demandas de la jornada de trabajo	Los turnos se extienden o no hay pausas de descanso.
Consistencia de rol	Le exigen una forma de ser en contra de su ética.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Le exigen más tiempo de trabajo y comienza afectar la vida personal y familiar.
Control y autonomía sobre el trabajo	No tiene libertad de decidir su ritmo de trabajo y de las pausas de descanso.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	El trabajo no le permite aprender o aplicar sus conocimientos.
Participación y manejo de cambio	Realizan algún cambio y le afecta realizar su trabajo e ignoran sus aportes u opiniones.
Claridad de rol	No le dan información clara sobre sus funciones de trabajo.
Capacitación	No le brindan capacitaciones o le dan capacitaciones que no corresponden a sus necesidades.
Características del liderazgo	El jefe tiene dificultades de comunicarse, asignar trabajo o estimular a sus trabajadores.
Relación con los colaboradores	Tiene dificultades de comunicarse con el jefe.
Retroalimentación del desempeño	Recibe retroalimentación de su desempeño poco clara.
Relaciones sociales en el trabajo	No existe contacto con otras personas o las relaciones con los compañeros es irrespetuosa y con poca ayuda.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	No siente orgullo por trabajar en la empresa o siente inestabilidad.
Reconocimiento y recompensación	El reconocimiento por su trabajo no corresponde a sus logros, el salario no es el acordado, no tiene en cuenta el desempeño para tener oportunidades de ascender de cargo.

Nota. Tomado de *Instrucciones para el uso del aplicativo para la calificación automática de los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés*, por Ministerio de Protección Social, 2010.

TABLA 3. Factores extralaborales y sus respectivos riesgos

Factores extralaborales	Riesgos
Tiempo fuera del trabajo	La cantidad de descanso es poca para compartir y distraerse.
Relaciones familiares	La relación con la familia es conflictiva o no recibe apoyo.
Comunicación y relaciones interpersonales	La comunicación con otra gente es escasa o tiene conflictos con amistades.
Situaciones económicas del grupo familiar	La situación económica de su familia es muy baja o tienen deudas.
Características de su vivienda y entorno	El lugar de su vivienda no cuenta con medio de transporte o salud, o el entorno de su vivienda no es adecuado para descansar.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Los problemas familiares afectan su rendimiento o relacionarse en el trabajo.
Desplazamiento vivienda-trabajo	Ir al trabajo le es difícil o es muy lejos.

Nota. Tomado de *Instrucciones para el uso del aplicativo para la calificación automática de los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés*, por Ministerio de Protección Social, 2010.

2.5 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Según Giner (2012), el riesgo psicosocial es el “hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo y que tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas

consecuencias suelen ser importantes”. Entre los daños podemos mencionar los niveles psicológico, físico y social, es decir, enfermedades desarrolladas por no prevenir los factores psicosociales negativos que son los causantes (véase Figura 2).

FIGURA 2. Niveles de riesgos psicosociales

Nota. Elaboración propia.

2.6 LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES

En la Tabla 4, se presentan los principales riesgos psicosociales.

TABLA 4. Los principales riesgos psicosociales

Riesgo psicosocial	Descripción
Estrés	Es una respuesta adaptativa del organismo ante una situación de presión o amenaza externa (Peiró y Lira, 2013); o que es producida por diferentes estímulos y que sucede cuando el contenido del trabajo supera las capacidades de respuesta del trabajador, teniendo la sensación de no poder afrontar las solicitudes laborales (Bilbao, 2004).
Síndrome de <i>burnout</i>	“Se acepta que el síndrome de <i>burnout</i> es el resultado de un proceso en el que el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y ante el que las estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces. Es decir que en el ámbito individual los sujetos, en su esfuerzo por adaptarse y responder eficazmente a las demandas y presiones laborales, pueden llegar a esforzarse en exceso y de manera prolongada en el tiempo, lo que acarrea esa sensación que ellos describen como estoy quemado” (Martínez, 2010).
Violencia laboral	“La violencia en el trabajo se da habitualmente por una combinación de causas, que incluyen el comportamiento individual, así como el ambiente de trabajo, las condiciones laborales, la forma en que los clientes interactúan con los empleados, y la relación entre los directivos y el resto de los empleados” (Acevedo, 2012). Específicamente, se entiende como amenazas o agresiones físicas y psicológicas dirigidas hacia un trabajador, perpetrado por usuarios o clientes que ponen en peligro la salud, la seguridad y el bienestar del trabajador.
Acoso laboral “ <i>mobbing</i> ”	Según Luna (2003): “El hostigamiento o acoso laboral ha sido definido por diferentes autores como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas” (Peralta, 2004). Se puede entender también como violencia psicológica dirigida de forma frecuente hacia una o más personas por parte de otra que actúa desde una posición de poder.
Acoso sexual	Es una conducta que va en contra del derecho a la intimidad y a la libertad, conducta en la que se utiliza el beneficio del poder con intenciones sexuales no dada por la otra persona.

Nota. Elaboración propia.

2.7 CONSECUENCIAS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Algunos de los efectos negativos (Bilbao, 2004) que pueden tener los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores son de tipo:

- Físico
 - Dificultades cardiovasculares
 - Mareos
 - Úlceras
 - Fatiga física
 - Pérdida del deseo sexual
 - Dolor de cabeza
 - Gastritis

Dolores musculares
Dificultades respiratorias

- Psíquico
Minusvalía
Ansiedad
Obsesiones
Fobias
Depresión
Inseguridad
Desconcentración
Poca memorización
Desmotivación
Apatía
Pasividad
Frustración
Agresividad
Atención dispersa
Despersonalización
- Social
Aislamiento
Problemas familiares
Agresividad
- Organizacional
Disminución del rendimiento
Problemas de comunicación y colaboración
Alteración de los procedimientos de trabajo
Disminución en cantidad y calidad del trabajo
Ausentismo laboral
Pérdida de capital humano
Descenso de productividad
Aumento de accidentes
Alta rotación
Gastos innecesarios

2.8 PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN

La prevención de los factores de riesgo psicosocial mencionados debe realizarse en todas las empresas, proponiendo estrategias e implementando acciones específicas para una mejora continua.

“Hoy en día, los representantes de las organizaciones tienen el deber de proteger la salud y la seguridad de sus empleados en el lugar de trabajo, tomando medidas preventivas hacia los riesgos psicosociales”.

Las organizaciones están obligadas a evaluar anualmente los factores de riesgo psicosocial y a implementar un plan de intervención como prevención de dichos factores de riesgo. Tras la sanción del Decreto 2646 del 2008, actualmente se puede evaluar con la batería de instrumentos respaldada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana de Bogotá.

3. APARTADO FINAL

Los riesgos psicosociales son un tema muy interesante que puede fortalecer o debilitar la salud de los trabajadores y las organizaciones. Es un deber implementar la seguridad y la salud en el trabajo con mucha responsabilidad, vigor, análisis y cuidado para que funcione y se eviten consecuencias fuertes y difíciles de controlar. Así, es siempre más fácil prevenir e intervenir a tiempo, ya que se puede realizar una combinación de salud y bienestar que lleva a la satisfacción del individuo y, por supuesto, de las organizaciones, cumpliendo sus logros, sus objetivos propuestos, y proporcionando alta productividad, buen desempeño laboral y éxito empresarial.

De acuerdo con lo anterior, en las organizaciones existe la necesidad de generar ideas que fortalezcan los factores protectores y ayuden a mitigar los factores de riesgo; para ello, es primordial identificar y evaluar de forma eficaz los factores psicosociales.

La guía educativa surge con la necesidad de educar al lector y generar un aprendizaje significativo. La forma de evaluar los contenidos temáticos de esta guía educativa será por medio de la solución y el análisis de los ejercicios propuestos, reflejando el contenido que se generó y reforzando todo lo planteado.

4. EJERCICIOS PEDAGÓGICOS

1. Escriba verdadero o falso para cuando el personal que hace parte de una organización se encuentra en riesgo psicosocial.

¿Riesgo o no?	V	F
Alta carga laboral y el tiempo no es suficiente para ello.		
Realiza pausas activas fuera de las responsabilidades.		
Posee poco tiempo para descansar, alimentarse y relacionarse con su familia.		
Tiene que responder por sus actividades y las de otro personal que no se encuentran dentro de sus funciones.		
No existe claridad de las funciones que tiene que realizar debido a que todos los días su jefe cambia el oficio.		
Variedad de capacitaciones a los empleados sobre los cambios y las actualizaciones que continúan realizando en las funciones que llevan a cabo.		
Existe restricción en la autonomía al momento de llevar a cabo las distintas actividades.		
No hay apoyo para el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas para el cumplimiento de las funciones.		
Realizan capacitación respecto a las necesidades y para el desarrollo de nuevas competencias, habilidades y destrezas.		
Las recompensas que recibe son incoherentes con la alta carga laboral que el trabajador tiene.		
Se encuentra expuesto a violencia, desastres, alta pobreza.		
El jefe se comunica respetuosamente, amablemente y de manera asertiva con todos los empleados.		
En el grupo de trabajo son agresivos, groseros, altaneros, saboteadores.		
Carencia en la satisfacción de las necesidades básicas para sobrevivir.		

2. Encuentre en la sopa de letras quince consecuencias que se pueden producir debido a

que los riesgos psicosociales no son controlados dentro de las organizaciones.

E	S	T	R	E	S	A	D	G	J	N	G	A	P	A	T	I	A	D
M	A	N	S	I	E	D	A	D	Y	O	A	H	J	K	L	Ñ	A	H
H	D	F	G	F	Q	W	E	R	Y	I	S	D	F	G	B	D	G	N
O	X	C	V	E	X	C	N	M	C	S	W	E	T	Y	I	M	R	E
S	C	F	Y	L	B	H	J	M	G	E	G	K	K	V	V	I	E	D
T	D	U	D	I	G	J	S	A	E	R	T	H	I	J	K	N	S	F
I	T	L	V	Z	X	M	O	R	H	P	Ñ	C	F	H	K	U	I	G
G	E	C	C	V	N	I	V	E	J	E	U	C	G	U	I	S	V	J
A	N	E	Q	G	H	G	I	O	B	D	R	T	U	I	O	V	I	F
M	S	R	A	S	D	R	S	S	O	B	D	N	H	Y	A	A	D	V
I	I	A	T	G	H	A	A	R	Y	U	K	A	C	G	T	L	A	J
E	O	S	E	R	V	Ñ	P	H	J	K	S	D	D	V	F	I	D	K
N	N	F	C	O	G	A	V	H	J	L	Ñ	Ñ	Ñ	R	B	A	S	V
T	F	G	X	M	J	G	H	J	L	G	C	J	K	D	I	B	F	D
O	D	G	R	A	T	D	E	G	J	K	L	G	D	S	F	S	S	F
P	R	O	B	L	E	M	A	S	F	A	M	I	L	I	A	R	E	S
O	T	N	E	I	M	A	L	S	I	A	R	T	J	K	Ñ	K	R	G

3. Escriba comportamientos seguros para su bienestar integral de acuerdo con la guía

educativa en caso de que alguna de las consecuencias anteriores se estén presentando.

¿En cuáles aspectos le hace falta trabajar y cómo iniciará el proceso para comenzar?

4. De acuerdo con las características del liderazgo transformacional, ¿cuáles de ellas lo caracterizan?

5. Situación para resolver según lo aprendido:

Jairo es un enfermero que ayer se dobló para el siguiente turno por falta de personal, pasando más de 24 horas trabajando. Él está muy cansado y se siente mal por no haber celebrado el cumpleaños de su hija; además, esa noche se sintió impotente al ver una niña de 5 años que fue abusada sexualmente y tuvo que atenderla. Jairo está estresado, tiene sueño, fatiga, irritabilidad, falta de motivación y solo desea acostarse en su cama, no habla ni se relaciona últimamente con su familia y siente que no quiere asistir más a su trabajo.

Escriba a cuáles factores de riesgo psicosocial está expuesto Jairo:

Según los riesgos a los que está expuesto Jairo, ¿qué daños psicológicos, físicos y sociales pueden afectar al enfermero?

6. Complete las siguientes frases.

- Los factores son causas que se pueden convertir en riesgos con consecuencias negativas para la _____ de los _____.
- Los factores psicosociales se dividen en tres condiciones como las _____, las _____ y las _____.
- Algunos beneficios que trae la implementación de las estrategias de prevención e intervención para los trabajadores son:

7. Identifique cuáles son los riesgos psicosociales a los cuales se encuentra expuesto en su trabajo junto con su respectiva intervención.

8. Mencione cuáles factores podrían poner en riesgo el bienestar de las diferentes dimensiones humanas.

Dimensión individual

Dimensión social

Dimensión económica

Dimensión familiar

Dimensión política/normativa

Dimensión cultural

9. Elabore un acróstico relacionado con la prevención del riesgo psicosocial que ayude a mitigar el problema.

P: _____

S: _____

I: _____

C: _____

O: _____

S: _____

O: _____

C: _____

I: _____

A: _____

L: _____

[illegible]

5. REFERENCIAS

- Azrin, N. y Nunn, R. (1977). *Habit Control in a Day*. Nueva York: Simon & Schuter.
- Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud. *Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167-177.
- Beltrán, A. (2014). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España durante el periodo 2002-2012*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Bilbao, J. P. (2004). Condiciones de trabajo y psicopatología laboral: implicaciones para la gestión de recursos. *Boletín de Estudios Económicos*, 59(183), 477-497. Recuperado de <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2149/docview/1348583028?accountid=44394>
- Colombia, Congreso de la República. (2012, 11 de julio). *Ley 1562, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Bogotá: Congreso de la República.
- Colombia, Ministerio de Protección Social. (2008, 17 de julio). *Resolución 2646, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Bogotá: Congreso de la República.
- Colombia, Ministerio de Trabajo. (1989, 31 de marzo). *Resolución 1016, Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país*. Bogotá: Congreso de la República.
- Colombia, Ministerio de Trabajo. (2015, 26 de mayo). *Decreto 1072, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogotá: Congreso de la República.
- Colombia, Ministerio de Trabajo. (2016, 23 de noviembre). *Resolución 4927, Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Bogotá: Congreso de la República.
- Colombia, Ministerio de Trabajo. (2017, 27 de marzo). *Resolución 1111, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes*. Bogotá: Congreso de la República.
- Cormier, W. y Cormier, L. (1994). *Estrategias de entrevistas para terapeutas*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Cuadra A. y Veloso C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Revista Universum*, 2(22).
- Giner, C. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Anales de Derecho*, (30). Recuperado el 15 de diciembre de 2017, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4078844>
- Labrador, F. (2011). *Técnicas de modificación de conducta*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Luna, A. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: Secretaria de Salud Laboral.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de *burnout*. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112). Recuperado el 10 de mayo de 2018, de <http://webs.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá: Ministerio de Protección Social. Recuperado el 15 de enero de 2018, de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Instrucciones para el uso del aplicativo para la calificación automática de los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés*. Bogotá: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Ministerio de Protección Social. (2011). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

- Ministerio de Trabajo. (2013). *II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales*. Bogotá: Grafiq Editores S.A.S. Recuperado el 15 de enero de 2018, de http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSSST.pdf
- Montilla, C. y Kaiser, A. (2016). *Diseño de programa de intervención en riesgos psicosociales intralaborales a partir del análisis de las demandas del trabajo en una organización en salud*. Cali: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado el 15 de enero de 2018, de http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/7594/Diseno_programa_intervencion_riesgos.pdf?sequence=1
- Montoya, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica Visión de Futuro*, 11(1).
- Organización Mundial de la Salud (oms). (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 15 de enero de 2018, de http://www.who.int/gb/bd/PDF/bd46/s-bd46_p2.pdf
- Organización Mundial de la Salud (oms). (2012). *Guías para la rehabilitación basada en la comunidad (RBC)*. Ginebra: oms.
- Perry, M. y Furukawa, M. (1986). Modeling Methods. En F. H. Kanfer, y A. P. Goldstein (Eds.). *Helping People Change* (3rd ed.). Nueva York: Pergamon.
- Peiró, J. M. y Lira, E. (2013). *Estrés laboral: nuevas y viejas fórmulas en salud laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral —*mobbing*— perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, (18). Recuperado el 10 de mayo de 2018, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012
- Reeve, J. (1989). The Interest-Enjoyment Distinction in Intrinsic Motivation. *Motivation and Emotion*, 13(9).
- Vieco, G. y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2).