

**FACTORES PSICOSOCIALES Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR EN
INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA Y ESPAÑA, DURANTE EL
PERÍODO 2002 - 2012**

Andrea del Pilar Beltrán Cabrejo

**Directora del Trabajo
Merlín Patricia Grueso Hinestroza
Javier Leonardo González Rodríguez**

**Universidad del Rosario
Escuela de Administración
Maestría en Administración en Salud
Bogotá D.C.
2014**

**FACTORES PSICOSOCIALES Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR EN
INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA Y ESPAÑA, DURANTE EL
PERÍODO 2002 - 2012**

Andrea del Pilar Beltrán Cabrejo

**Directora del Trabajo
Merlín Patricia Grueso Hinestroza
Javier Leonardo González Rodríguez**

**Universidad del Rosario
Escuela de Administración
Maestría en Administración en Salud
Bogotá D.C.
2014**

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y hermana, por su amor, constancia, optimismo, apoyo incondicional, fortaleza y lucha constante, durante todo mi proceso de formación postgradual.

Agradecimientos

Agradezco a la Doctora Merlín Patricia Grueso y al Doctor Javier González, quienes depositaron en mí su voto de confianza, por su paciencia, guía e invaluable aportes y orientaciones, así como por la constante voz de aliento y apoyo, para llegar a culminar este proceso de tesis.

A mi familia, por estar siempre a mi lado, justo cuando más los necesité, pese a las dificultades que se pudieran presentar durante este trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
PALABRAS CLAVE.....	11
KEY WORDS:.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
1. MARCO TEÓRICO	15
1. FACTORES PSICOSOCIALES.....	15
1.1.1 FACTORES PROTECTORES PSICOSOCIALES	18
1.1.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	20
1.2 BIENESTAR DEL TRABAJADOR.....	23
2. MARCO NORMATIVO RESPECTO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES.....	28
2.1 MARCO NORMATIVO DE COLOMBIA	28
2.2 MARCO NORMATIVO DE ESPAÑA	36
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN	41
4. OBJETIVOS.....	46
4.1 OBJETIVO GENERAL	46
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	46
5. METODOLOGÍA	47
6. RESULTADOS.....	49
6.1 ESTUDIOS REALIZADOS EN COLOMBIA	51
6.2 ESTUDIOS REALIZADOS EN ESPAÑA.....	61
7. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES	84
8. RECOMENDACIONES.....	94
9. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	95
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96

GLOSARIO

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica (Resolución 2646, 2008, p.2).

Factores Psicosociales: Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Resolución 2646, 2008, p.2).

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2646, 2008, p.2).

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador (Resolución 2646, 2008, p.2).

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (Resolución 2646, 2008, p.2).

Bienestar: Conjunto de juicios de valor, así como de reacciones de carácter emocional referentes al nivel de agrado, positivismo y satisfacción, resultado de las experiencias de vida (Blanch, Sahún, Cantera & Cervantes, 2010).

Dominios: Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores

psicosociales intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.52).

Dimensiones: Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.52).

Control y autonomía 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 (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20).

Demandas del Trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20).

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.20). El concepto de relaciones sociales en el trabajo, indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

Relaciones y apoyo social: El factor relaciones y apoyo social hace referencia a todos aquellos aspectos de las condiciones de trabajo, que son producto de las relaciones que son creadas entre las personas en el entorno de trabajo. Incluye además, el concepto “apoyo social”, que es

estudiado como un factor moderador del estrés (Nota Técnica de Prevención 926 F-Psico Factores Psicosociales: metodología de Evaluación, 2012).

Autonomía: En este factor, se abarcan aspectos sobre las condiciones de trabajo relacionados con la capacidad y posibilidad propia del trabajador para la gestión y toma de decisión, sobre aspectos de la conformación temporal de la actividad laboral, así como también, sobre asuntos en materia de procedimiento y de organización del trabajo. (Nota Técnica de Prevención 926 F-Psico Factores Psicosociales: metodología de Evaluación, 2012).

Demandas Psicológicas: Las demandas psicológicas hacen referencia a la naturaleza de las diversas exigencias a las que se enfrenta el trabajador en su contexto laboral. Dichas demandas pueden ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional (Nota Técnica de Prevención 926 F-Psico Factores Psicosociales: metodología de Evaluación, 2012).

Condiciones Intralaborales: Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010 p.20).

Condiciones Extralaborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010 p.26).

LISTA DE CUADROS

CUADRO 1. CONDICIONES INTRALABORALES DEL MODELO DE ANÁLISIS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES	50
CUADRO 2. RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS ENCONTRADOS EN COLOMBIA	60
CUADRO 3. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	61
CUADRO 4. RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS ENCONTRADOS EN ESPAÑA.....	83

Resumen

Introducción. En el presente trabajo se pretende identificar los factores psicosociales laborales asociados con el bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002 – 2012.

Objetivo. Este trabajo tiene como fin, precisar sobre el desarrollo investigativo en lo referente a los factores psicosociales y su relación con el bienestar, de los trabajadores en Colombia y España durante el período 2002-2012, por medio de los estudios encontrados sobre factores psicosociales y su impacto benéfico en el bienestar del trabajador, marco legal de ambos países, así como también, la revisión documental, consolidación y posterior análisis de la literatura, en torno al estado del arte del presente estudio en relación a los factores psicosociales laborales.

Método. Se trata de un estudio documental, realizado por medio, de una revisión de literatura en las bases de datos y posterior selección, clasificación, consolidación, sistematización y análisis de los estudios de investigación encontrados, los cuales, analizaban aspectos relacionados con los factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador en Colombia y España, durante el período 2002-2012.

Resultados. En la revisión documental se evidenció que los estudios referentes a los factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador, representa un importante y permanente reto para las organizaciones. De la misma manera, se destacan los avances que sobre dicha relación presenta España, pues, en Colombia, aun los estudios siguen direccionados hacia los factores de riesgo o perjudiciales, más que hacia factores protectores o de bienestar, generadores de un efecto benéfico en los trabajadores y por ende en la organización.

Abstract

Introduction. In the present work tries to identify psychosocial factors associated with the well-being of the workers in Colombia and Spain during the period 2002-2012.

Objective. This work is intended to , specify on research development in relation to psychosocial factors and their relationship to the welfare of workers in Colombia and Spain during the period 2002-2012 , through the articles of psychosocial factors that were found and their beneficial impact in worker well-being, legal framework of both countries, as well as the literature review, consolidation and subsequent analysis of the literature about the state of the art of the present study in relation to psychosocial factors labor.

Method. This is a documentary research, by means of a systematic review database and then selecting, sorting, consolidation, systematization and analysis of the scientific literature found, which, analyzed aspects related psychosocial factors and their relationship with well-being of the worker in Colombia and Spain, during the period 2002-2012.

Results. In the documentary review there was demonstrated that the studies relating to the psychosocial factors and the labor well-being represents an important challenge for the organizations. Of the same way, one emphasizes the advances that on the above mentioned relation Spain presents, so, in Colombia, even the studies continue directed towards the factors of risk or harmful, more than towards protective factors or of well-being, generators of a charitable effect in the workers and there for in the organization.

Palabras Clave: Factores psicosociales, factor protector, bienestar, salud ocupacional

Key Words: Psychosocials factors, protector factor, well-being, occupational health

Introducción

Las transformaciones que hacen parte de las economías globales y de las sociedades inmersas en el conocimiento, se encuentran introduciendo de manera constante cambios relevantes en el mundo del trabajo y de las organizaciones. Estos cambios, aumentan la importancia del estudio de los factores psicosociales en el ámbito organizacional, lo que hace necesario, la instauración de condiciones y entornos laborales que promuevan la salud y el bienestar del trabajador, dentro del trabajo y fuera del mismo, para precisamente, prevenir los riesgos producto de las variaciones en las interacciones laborales, las condiciones organizacionales, el medio en el que se desempeñan y relacionan los trabajadores, lo que favorece, la obtención de condiciones saludables para el talento humano dentro de la organización y fuera de la misma, lo que contribuye por un lado, a la satisfacción y el bienestar del trabajador, y por el otro, al incremento de la productividad, perdurabilidad y la competitividad empresarial.

En la actualidad, datos recogidos por la Organización Internacional de Salud (OIT, 2010) estiman que mueren dos millones de hombres y mujeres anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas por causa o con ocasión del trabajo. Adicionalmente, existen accidentes de trabajo no fatales, los cuales completarían una suma de alrededor de doscientos sesenta y ocho millones de incidentes, los cuales provocan al menos, tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral. Sumado a las estadísticas anteriores, un 8% de la tasa global de trastornos depresivos, son relacionados en la actualidad con riesgos ocupacionales (OMS, 2010).

El tomar las riendas de esta problemática actual, evidenciada por estas importantes cifras, las consecuencias sobre el bienestar socioeconómico de un país y a largo plazo, las pérdidas invaluable del talento humano, resultado de ambientes de trabajo nocivos y perjudiciales, son en sí mismas, un trascendental reto para las naciones, los ámbitos económicos, los trabajadores, los accionistas, los empleadores, los profesionales de la salud, entre otros (OMS, 2010). Por lo

anterior, se hace ineludible, la imperante necesidad de que la población trabajadora del mundo, cuente con un entorno de trabajo saludable, definido según la OMS (2010) como aquel lugar en donde se trabaja en equipo para la obtención de un mismo punto de vista en salud y bienestar para el trabajador y la comunidad. Se trata de que lo anterior, le proporcione a todo el talento humano, condiciones (físicas, psicológicas, organizacionales y sociales) óptimas y sanas que protejan y promuevan la salud y la seguridad de la fuerza trabajadora, lo que permite a los superiores y trabajadores poseer un mayor control sobre su propia salud, mejorarla, permitiendo de esta manera, aumentar el positivismo, la energía y la felicidad (OMS, 2010).

Si concebimos la salud como un bien social, comprende en su conjunto la vida de las personas y el entorno donde se relacionan, es decir, su propio contexto (OMS, 2010). La salud y el bienestar son bienes de importancia para la población trabajadora, por ello, también lo es, la necesidad misma, de promover el desempeño de las tareas del trabajador en lugares de trabajado saludables que promueva el bienestar no solo del trabajador sino el de la organización. Un ambiente de trabajo saludable, alejado de factores de riesgos psicosocial, aporta beneficios, no solo para la salud del trabajador, sino que ofrece las condiciones necesarias en las organizaciones, para que promuevan la productividad, la competitividad empresarial, la sostenibilidad en los mercados, posicionamiento organizacional e incluso los clientes pueden llegar a percibir un clima laboral agradable, aumenta la satisfacción laboral, la motivación y la calidad de vida del trabajador, promoviendo de manera simultánea, el desarrollo de una nación; de lo contrario, afectaría de manera directa la economía global (OMS, 2010). En concordancia con lo anterior, la Unión Europea señala, que la carencia de salud y seguridad en el trabajo, no solo impacta de manera negativa a la población trabajadora sino a la misma economía (OMS, 2010).

Este trabajo consiste en identificar y analizar los factores psicosociales laborales y su relación con el bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002 – 2012, en donde se analizan los desarrollos alcanzados en estos países sobre la temática mencionada, lo que incluye dentro del marco teórico definiciones sobre: factores psicosociales, factores protectores psicosociales, factores de riesgo psicosocial, bienestar del trabajador y el marco normativo respecto de los factores psicosociales de Colombia y España. Adicionalmente, los resultados obtenidos producto de la búsqueda documental incluyen recientes

estudios de lo antes mencionado. Este documento, contiene asimismo, unas conclusiones y recomendaciones como resultado de lo encontrado en la búsqueda bibliográfica.

1. Marco Teórico

Dado que el alcance de esta investigación es identificar la relación que existe entre los factores psicosociales y el bienestar del trabajador, se abordarán los siguientes conceptos: factores Psicosociales, factores protectores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y bienestar del trabajador.

1. Factores Psicosociales

El estudio de los aspectos de la organización y de los aspectos psicosociales, así como su relación con la salud y el bienestar del trabajador, han adquirido a través de los años, mayor importancia y reconocimiento. Lo anterior, se aduce a los volátiles cambios de un dinámico y cambiante entorno organizacional y por los procesos de la actualidad producto de la globalización (EU-OSHA, 2007). Es por ello, que los factores psicosociales, al estar en contextos de continua transformación, están en capacidad de generar consecuencias positivas o negativas, teniendo en cuenta las experiencias, percepciones, tiempo de exposición y de intensidad, entre otras. Bajo esta perspectiva, los factores que están asociados a propiciar efectos positivos se pueden entender como factores protectores psicosociales, pues cumplen una función benéfica que genera bienestar y salud para el trabajador, ó por el contrario, estos factores, pueden ser generadores de efectos negativos, como enfermedad, ausentismo, desmotivación, insatisfacción laboral, reducción del desempeño laboral, los que, en cuyo caso, son considerados factores de riesgo psicosocial; la exposición a estos últimos riesgos, se ha presentado cada vez con mayor frecuencia e intensidad, haciendo necesario identificarlos, evaluarlos, controlarlos e intervenirlos, con el ánimo de evitar los peligros relacionados con la salud y la seguridad laboral (EU-OSHA, 2007).

En la actualidad, las tendencias en el ámbito de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo, hoy día tienen en cuenta no sólo los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio

ambiente, sino que además diferentes factores psicosociales propios de la empresa, que cuentan con la capacidad de influir de manera considerable en el bienestar tanto físico como mental de la población trabajadora (OIT/OMS, 1984).

Por tanto, desde una visión organizacional y la necesidad de obtener trabajadores saludables y satisfechos capaces de favorecer el desempeño laboral, confluyen con que la intervención de los factores psicosociales en el trabajo, son hoy día, una estrategia inherente de la gestión de las organizaciones, pues son analizados aspectos como: el contenido y la organización del trabajo, las prácticas de gestión, la calidad de las relaciones humanas, las características personales, entre otros factores, que intervienen directamente con la satisfacción y el desempeño de los trabajadores (Betancur, 2012). La convergencia entre la gestión organizacional y la satisfacción y el desempeño laboral, facilitan la obtención de objetivos tanto en beneficio del trabajador como en la propia organización.

Es así como, desde las condiciones laborales y su relación con el individuo, Toro, Londoño, Sanín & Valencia (2010), definen a los factores psicosociales laborales, como aquella condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, empresarial, socio-económico o personal, con la que se encuentra relacionado una persona y que puede afectar de manera positiva o negativamente, la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo individual o colectivo, es decir, los efectos positivos o negativos organizacionales que ejercen los factores psicosociales, pueden impactar no solo al trabajador como un individuo sino a la organización misma representada por su colectividad.

Es por ello, que continuando con una perspectiva integradora del trabajador con su entorno, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS, 1984), describió a los factores psicosociales laborales, como aquellas interacciones que se encuentran inmersas entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones propias de la organización, por una parte; y por la otra, la capacidad del empleado, lo que requiere, su cultura, así como su condición personal fuera del trabajo (ámbito extralaboral); todo lo que a través de apreciaciones y experiencias afectan la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT/OMS, 1984). Por tanto, desde la manera como el

trabajador mismo perciba y experimente, las interacciones con su entorno, dependerá la influencia que estos factores ejerzan sobre la salud y el rendimiento del trabajador.

En relación con lo anterior, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT, 1997) definió a los factores psicosociales como las condiciones que se encuentran en el entorno laboral y que están asociadas de manera directa con la organización, el contenido y la manera como se llevara a cabo la tarea, y que cuentan con la capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud del trabajador desde lo (físico, psíquico o social), así como el desarrollo del trabajo mismo. Es por ello, que el equilibrio entre el manejo de los recursos frente a las demandas laborales, es lo que garantiza, el bienestar y el sano desempeño del trabajador.

En este contexto, el Ministerio de Protección Social (2008), refirió que los factores psicosociales comprenden aquellos aspectos intralaborales o dentro de la organización, extralaborales o fuera de la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales en una interrelación dinámica, a través de percepciones y experiencias, cuentan con la capacidad de influir en la salud y el desempeño de las personas. Lo que involucra una valoración, estudio e intervención del trabajador orientada hacia una visión humana integral desde las organizaciones abarcando sus tres contextos: el individual, el intralaboral y el extralaboral.

En definitiva y en relación con lo mencionado, se define a los factores psicosociales como todas aquellas interacciones, condiciones, percepciones y experiencias dentro del trabajo (intralaboral), fuera del mismo (extralaboral) y las condiciones intrínsecas del trabajador (individuales), lo que en general involucra aspectos como: la satisfacción con el empleo, las condiciones y gestión organizacional vs. las capacidades del empleado, tareas y habilidades del trabajador, recursos, necesidades y cultura, entre otros; los cuales pueden impactar la salud, el bienestar, la satisfacción en el trabajo y su desempeño laboral, de manera positiva (protector) o negativa (riesgo), afectando no solo el trabajador sino a la misma organización.

1.1.1 Factores Protectores Psicosociales

El lugar de trabajo debe ser denominado como uno de los principales escenarios, para promover la salud de los trabajadores. Pues, es a partir de allí donde se puede influenciar de manera positiva, los estilos de vida de los trabajadores, causando un impacto benéfico en la salud y la seguridad del trabajador (OMS, 2010).

Astudillo, Alarcón & Lema (2009) definieron a los protectores psicosociales, como aquellas características del individuo o del ambiente laboral, o incluso, lo que se percibe acerca de ellos, los cuales son capaces de reducir los efectos nocivos que los estresores pueden ocasionar sobre la salud y el bienestar. Es por ello, que ante los desajustes ocasionados por el estrés, la función del protector psicosocial, es mitigar los efectos lesivos, impidiendo la vulnerabilidad y la probabilidad de enfermedad; es decir, son todas aquellas “condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar en el trabajador” (Ministerio de Protección Social, 2008, p.2).

Consecuentemente con lo anterior, Toro Londoño, Sanín y Valencia (2010), explican que los factores protectores psicosociales son cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o colectividad laboral, se presenta cuando dicha condición mitiga o elimina un riesgo y además ejerce un efecto positivo sobre la salud, el bienestar, el desempeño y también su propio desarrollo personal. De manera complementaria, Salcedo (2011), señala que los factores protectores, son aquellos aspectos de la organización de la empresa que se encuentran en el ambiente laboral y que ayudan a propiciar el bienestar de los colaboradores, generando satisfacción personal, y por ende, aumento de la eficiencia. Es claro, que el bienestar es uno de los principales promotores de la satisfacción laboral, y por tanto, un precursor de la productividad y la eficiencia empresarial.

En relación a lo anterior, un reciente informe, realizado por Administradora de Riesgos Laborales Sura (2008), refiere que los protectores psicosociales son generadores de condiciones positivas para el trabajador, favoreciendo el enfrentamiento ante situaciones estresantes, previniendo desequilibrios biológicos y psicosociales, lo que favorece y potencializa la salud, el desempeño y el desarrollo personal del trabajador, es decir, los factores protectores psicosociales

son todas aquellas condiciones laborales que ejercen un efecto modulador y mitigador del trabajador, frente a los estresores previniendo posibles desajustes y por consiguiente, favoreciendo la salud, el bienestar y el desarrollo del trabajador.

Desde la perspectiva de la política organizacional, el National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH,1999) reconoce como factores protectores en el trabajo, las políticas explícitas de reconocimiento por un buen rendimiento laboral, oportunidades para el crecimiento y el desarrollo de su profesión, una cultura organizacional que valore al trabajador de manera particular y unas acciones en la administración confluentes con las decisiones y los valores organizacionales, por tanto, la cultura, valores y la administración organizacional, yace, se mantiene y es replicada a partir de patrones transparentes, saludables y coherentes, desde políticas organizacionales sanas y establecidas, en pro del desarrollo del trabajador y el fortalecimiento de la compañía.

En lo referente al equilibrio entre el trabajador y sus condiciones laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1997) expone que los factores psicosociales, pueden tener un efecto positivo, de manera tal, que cumplen con una función protectora del bienestar y la salud del trabajador y esta función, es el resultado del encuentro y del permanente equilibrio entre las condiciones laborales y el factor humano. El trabajo genera sentimientos de confianza en el trabajador, incremento de la motivación del trabajador y de la capacidad para el trabajo (OIT, 1997). Es así como, el equilibrio producto de las condiciones de trabajo y el factor humano, genera por si mismo, bienestar desde su función protectora.

Por tanto, los factores protectores psicosociales, son características de las personas, organizaciones y/o de situaciones, que protegen, mitigan, equilibran, modifican y modulan el efecto, frente a estímulos perjudiciales o ambientales que puedan afectar la salud física o mental del trabajador. Es por ello, que estos factores ejercen una función beneficiosa o protectora sobre el estado de salud del individuo, favoreciendo su proceso de adaptación al entorno social y físico, disminuyendo así, la probabilidad de enfermar, promoviendo la salud y el bienestar del trabajador así como el fortalecimiento de la compañía.

1.1.2 Factores de Riesgo Psicosocial

Las constantes transformaciones y necesidades que emergen, producto de la globalización, hace que cada vez con mayor frecuencia se incremente la aparición de factores de riesgos psicosociales, pues, las diversas estrategias de mercados, dinámicos y cambiantes, afectan las condiciones laborales, incrementando así las exigencias a los empleados, ocasionando daños en la salud y el bienestar del trabajador (Toro, Londoño, Sanín & Valencia, 2010).

Es por ello, que Gunnar Nerell y C. G. Sandberg 1993 (citado por Betancur, 2012) definieron al riesgo psicosocial, como aquella condición o condiciones características de cada individuo, medio de trabajo y del entorno fuera del trabajo, que se encuentran determinadas bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición, son generadores de efectos nocivos en el trabajador y finalmente, ocasionan estrés ocupacional, el cual, puede causar desequilibrios en la salud del trabajador o de su colectivo, a nivel intelectual, fisiológico, psicológico, emocional y también, social. Bajo esta perspectiva, Villalobos 1997 (citado por Villalobos, 2004) explica que los factores de riesgo psicosocial, son aquellas condiciones del individuo, del entorno laboral y extralaboral, que crean un riesgo cuando, bajo determinadas características de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores, la organización y también los grupos, por lo cual, producen de forma directa una respuesta de estrés en los individuos, mostrando sus efectos, en lo emocional, cognoscitivo, laboral, fisiológico y social.

Desde este contexto, los factores de riesgo psicosocial, son factores que probablemente pueden generar daños a la salud, son negativos y desfavorables, lo que en consecuencia, pueden afectar tanto la salud física como la mental. Son factores que se relacionan con el estrés, que pueden perturbar y desequilibrar los recursos y las capacidades y demandas con las que cuenta una persona, para controlar, manejar y responder a la cantidad de actividades provenientes del trabajo. Son incontables y pueden derivarse de los diversos componentes en el trabajo, como por ejemplo: ausencia de control en el trabajo, cambios de horarios de manera improvisada, ambigüedad del rol, inadecuada comunicación organizacional, aumento en el ritmo del trabajo, entre otros. Dado a que estos factores, pueden producirse en cualquiera de los desequilibrios

ocasionados entre las demandas y los recursos, el enumerar estos factores sería una tarea interminable (Moreno, 2011).

En este sentido, los factores de riesgo psicosocial son factores existentes que ponen en riesgo la salud de los trabajadores, los cuales poseen características que dificultan tratarlos, evaluarlos y por tanto controlarlos. Dentro de algunas de las características importantes se encuentran: pueden afectar a otros riesgos, se dificulta precisarlos, modificarlos e intervenirlos, son moderados por otros factores, entre otros (Moreno, 2011).

En lo referente al tiempo de exposición, intensidad, interacciones, percepciones y experiencias y su relación con los factores de riesgo psicosocial, el Ministerio de Protección Social (2008), definió a éstos factores “como aquellas condiciones de trabajo, del entorno o del individuo, que bajo una interrelación dinámica, generan percepciones y experiencias que influyen negativamente en la salud y en el desempeño de las personas” (Ministerio de Protección Social, 2008, p.2).

Desde las condiciones del entorno en las que se desarrolla el trabajador, Salcedo (2011) define a los factores de riesgo psicosocial, como aquellas condiciones en las que interactúa el individuo cuando las demandas y características del trabajo, no se adaptan a las expectativas, necesidades o capacidades propias del trabajador, con las cuales, pueden aparecer un número de efectos que alteran perjudicialmente la salud del trabajador, entre los que se encuentran: la insatisfacción laboral e inconvenientes en las relaciones de trabajo.

A partir del binomio trabajador-organización vs. productividad, Tous, Bonasa, Mayor & Espinosa (2011), exponen que los factores psicosociales pueden afectar no solo el bienestar y la salud de los trabajadores desde sus diversos aspectos (físico, social o psíquico), sino de la misma manera, influir de forma negativa en su rendimiento laboral. Sus efectos en la salud y el bienestar del trabajador, ocasionan dificultades en la gestión y el manejo del estrés, falta de motivación laboral, falta de satisfacción con el quehacer laboral y con los compañeros, lo que favorece el absentismo laboral.

En concordancia con lo anterior, Bocanument 2003 (citado por Matabanchoy, 2012), explicó que los factores de riesgo psicosocial, son el conjunto de circunstancias relacionadas con las condiciones no materiales, es decir, a la manera como el trabajo es organizado y distribuido, lo que además puede generar daños en el trabajador. Bajo este mismo enfoque, Toro Londoño, Sanín y Valencia (2010) definieron, el riesgo psicosocial, como cualquier condición psicosocial presente en el trabajo de un individuo o colectividad que puede lesionar la salud, el bienestar, el desempeño laboral y también el desarrollo personal del trabajador y/o trabajadores y afectar así la fuerza de trabajo, generando alteraciones en el ejercicio laboral y por ende, en la gestión organizacional.

Es por ello, que según la OMS (2010) en su documento Modelo de Organizaciones Saludables, en relación al Entorno Psicosocial del Trabajo, menciona que se encuentran algunos riesgos en diversos aspectos, como por ejemplo: en la organización del trabajo, en la cultura organizacional, en los estilos de liderazgo, la aplicación y protección inconsistente de los derechos básicos de los trabajadores, problemas en la rotación de los turnos, ausencia de apoyo social y temor a perder el empleo, entre otros, los cuales serán descritos a continuación:

- 1 *Organización del trabajo:* Inconvenientes con lo referente a las demandas laborales, aprietos en el tiempo, toma de decisiones, esfuerzo y recompensa, carga en el trabajo, apoyo de los superiores, claridad y diseño de la actividad, capacitación y poca comunicación (OMS, 2010, p.96).
- 2 *Cultura organizacional:* Carencia de normatividad o prácticas relacionadas con la dignidad o el respeto a todos los trabajadores; acoso y bullying, discriminación, intolerancia, religión, falta de apoyo a estilos de vida saludables (OMS, 2010, p.96).
- 3 *Estilos de control y mando:* Ausencia de retroalimentación constructiva, de negociación, de comunicación bilateral y de un estilo de dirección respetuoso (OMS, 2010, p.96).
- 4 *Aplicación y protección inconsistente de los derechos básicos de los trabajadores:* normatividad sobre estándares contractuales de empleo, incapacidad por maternidad, prácticas de contratación, horarios laborales, descansos, vacaciones (OMS, 2010, p.96).
- 5 También, inconvenientes en la rotación de turnos, ausencia de apoyo para obtener el balance trabajo-familia, carencia de conciencia y de competencia en el afrontamiento de los problemas referentes a la salud/enfermedad mental y temor a la pérdida del empleo, debido a

las fusiones, reestructuraciones laborales, nuevas adquisiciones, o al mercado laboral (OMS, 2010, p.96).

En definitiva, los factores de riesgo psicosocial, son todas aquellas condiciones propias del individuo, del medio laboral y del medio extralaboral, que en relación a determinadas condiciones de intensidad, frecuencia de exposición, percepción y experiencias, producen efectos negativos en el trabajador y a su colectivo provocando desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psico-emocional y social.

1.2 Bienestar del Trabajador

El interés por el estudio del bienestar ha existido desde hace ya algunos años. Investigaciones sobre este aspecto, han señalado de manera amplia, que existen factores psicológicos que favorecen el aumento del bienestar. Entre los que se encuentran, características específicas en torno a la personalidad, las cuales son relacionadas con un aumento del bienestar tanto físico como mental (Arrogante & Pérez, 2013). Es por ello, que el estudio del bienestar de los trabajadores es uno de los temas de mayor importancia en el campo organizacional según Page & Vella-Brodrick 2009 (citado por Bretones & González, 2010).

El conocimiento acerca de las causas generadoras de bienestar en los colaboradores, así como también las consecuencias que éstas ejercen sobre las organizaciones son en sí mismos, temas de carácter prioritario. En diversos casos, la valoración de estos antecedentes y sus consecuencias han sido realizadas teniendo en cuenta variables estrictamente laborales en relación con el puesto de trabajo. Es por ello que autores como Diener y colaboradores 1995 (citado por Bretones & González, 2010) señalaron cómo en el estudio del bienestar, además de factores organizativos se deben considerar otros aspectos de carácter cultural propios del trabajador.

Entrando en materia, el bienestar, según Sumner 1995 (citado por Villatoro, 2012), puede ser definido, como una construcción social sobre lo que es, una buena vida o una vida deseable, la cual difiere desde la percepción de cada cultura. Desde la tradición occidental, se han incitado distintos elementos para definir el bienestar, entre ellos encontramos: felicidad, cumplimiento de los deseos, preferencias, satisfacción de necesidades, desarrollo de capacidades, excelencia,

mantener un funcionamiento normal, vivir una vida apropiada a la naturaleza humana y el logro de la calidad de vida, entre otros. Por tanto, el bienestar es el resultado de una construcción realizada a partir de la propia percepción y de la consecución de logros, todo lo anterior, dirigido hacia la obtención de una vida deseable.

Fierro 2000 (citado por Rangel & Alonso, 2010) por su parte, relacionó el bienestar psicológico con el potencial o la posibilidad activa de “bien-estar y bien-ser” pensada como la disposición a cuidar de nuestra propia salud mental, de tal forma que la persona de manera responsable, pueda crear experiencias positivas de vida, partiendo desde la felicidad y siendo consciente de esto. Lo que puede convertirse en un indicador de autocuidado, producto de la adecuada gestión que cada persona, le da a su vida.

Continuando con la dimensión de autocuidado (físico y mental) González-Méndez 2005 (citado por Rangel & Alonso, 2010) definen el bienestar psicológico, como el estado mental y emocional, que establece el funcionamiento psíquico adecuado de cada individuo, a partir de su propio paradigma y a la forma de adaptarse frente a las demandas tanto internas como externas del entorno (físico y social). Es de esta manera, como se relaciona el bienestar con las creencias que rigen los actos de los individuos y el significado establecido por las experiencias vividas. Sumado a lo anterior, se articula el bienestar con el contar de manera personal, con experiencias aceptadas y confrontadas de forma satisfactoria, tanto a nivel cognitivo como emocional, con la capacidad de oposición frente aquellas identificadas como perjudiciales y con la capacidad de adaptación ante cualquier evento con facilidad. Por tanto, un mayor grado de bienestar se mantendrá, si la apreciación positiva sobre la vida permanece durante el tiempo; pues contrario a lo anterior, un menor bienestar dependerá del desajuste entre las perspectivas personales y los logros obtenidos. En concordancia con lo anterior, la autora Bermann (citado por Oramas y colaboradores, 2006) expone que un trabajador que posea salud mental y bienestar es aquel que cuenta con la capacidad de aprender de la realidad, para que ésta sea transformada por medio de la confrontación, manejo y resolución de problemas entre los del propio individuo así como aquellos de su entorno.

Desde la perspectiva de una evaluación valorativa por parte del sujeto con respecto a cómo ha vivido, Blanch, Sahún, Cantera & Cervantes (2010) refieren que el concepto más comúnmente aceptado, acerca del bienestar (subjetivo o psicológico), radica en un conjunto de juicios de valor, así como de reacciones de carácter emocional referentes al nivel de agrado, positivismo y satisfacción, obtenido en las experiencias de vida, lo que hace pensar, que de una visión optimista y agradable del individuo frente a sus condiciones propias y ambientales dependerá el grado de bienestar percibido y logrado por el mismo. En este contexto, García & González (2000) señalan que desde el sentir positivamente y desde el pensamiento constructivo, el bienestar psicológico es definido como un constructo, el cual exterioriza el sentimiento positivo y el razonar edificante de la persona sobre sí mismo, que es determinado por su origen subjetivo y vivencial, el cual es relacionado de manera estrecha, con aspectos individuales del funcionamiento (físico, mental y social); es también, una experiencia humana relacionada con el presente, pero también proyectada hacia el futuro, pues se genera el logro.

En términos generales se podría sustentar, que un individuo con bienestar psicológico, saludable y con control tanto de sí mismo (factor interno) como de su exterior (factor externo) podría: sentirse bien consigo mismo, desarrollar relaciones positivas con los demás, moldear su medida para la satisfacción de necesidades, desarrollar la autonomía, encontrar un propósito para vivir, conservar el interés por la permanente búsqueda de crecimiento personal y del desarrollo de sus capacidades (Vásquez et al., 2009).

Es por ello que en las últimas décadas, debido al desarrollo global acelerado, el analizar al ser humano, no sólo desde la enfermedad sino también desde la felicidad y el optimismo, se ha convertido en un punto determinante para investigadores, empresarios, organizaciones, países, políticos, profesionales, entre otros. En paralelo, con el ámbito laboral, también ha surgido un mayor interés en el estudio del bienestar del trabajador desde sus diferentes conceptos como son: el *engagement*¹, la satisfacción laboral y el apoyo social, entre otros (Rodríguez & Sanz, 2013).

¹ El *Engagement*, es un término en inglés, el cual no presenta traducción al español, y es definido como un estado positivo que involucra el compromiso, la satisfacción, la dedicación y la absorción, que facilita en los empleados, el percibir una sensación de vinculación y de crecimiento efectivo con respecto a sus actividades y funciones laborales. Se describe no como un estado determinado y temporal, sino como un estado cognitivo y afectivo de mayor perseverancia en el tiempo, que no se encuentra enfocado en un objeto o en una conducta concreta (Arenas & Andrade, 2013).

En lo referente al *engagement*, la investigación científica ha puesto de manifiesto que la autoeficacia, ejerce una influencia de manera positiva, sobre el control percibido en la tarea, así como en el *engagement*; por tanto, los niveles elevados de autonomía o control en las actividades laborales, potencian el *engagement*, mostrando como resultado, que el hecho de que ciertos aspectos organizacionales, que hagan parte de las posibilidades de acceso por el lado del trabajador, influyen de manera significativa, en la forma en que el trabajador, desempeñe sus actividades laborales y sobre su bienestar psicosocial (Raigosa & Marín, 2010).

En concordancia con lo anterior, se ha evidenciado de manera empírica, que el estado de vinculación psicológica laboral o *engagement*, realiza una modulación de los efectos directos, producto de los recursos de la organización sobre el desempeño en el trabajo, el bienestar y la calidad de vida en general, como si se hablara, de un estado positivo, el cual, posibilita y proporciona el uso de los recursos (Salanova, 2008). Es por ello, que la vinculación psicológica del trabajador, se encuentra directamente asociada con la seguridad laboral, la mejora del desempeño laboral, la productividad y con los beneficios empresariales, evitando el abandono del lugar de trabajo y el ausentismo, entre otros; fomentando empleados saludables con resultados organizacionales saludables (Salanova, 2008).

Por otra parte, Koontz y O'Donnell 2006 (citado por Gamboa, 2010), explican que la satisfacción laboral hace referencia al bienestar experimentado en el trabajo, cuando un deseo se satisface, el cual es relacionado además con la motivación laboral. Es por ello, que según Leal y colaboradores 2004 (citado por Navarro, Llenares & Montañana, 2010) un trabajador se siente satisfecho con su quehacer, cuando por causa o con ocasión de su trabajo, percibe bienestar y felicidad. En relación con lo anterior, Spector y Jex 1998 (citado por Boz, Martínez & Munduate, 2009) refieren que la satisfacción, es un predictor determinante no sólo del bienestar y la salud del trabajador, sino también, de los diversos resultados de la compañía, entre los que se encuentra, el rendimiento laboral.

Por último, es importante mencionar la relación existente entre el apoyo social y el bienestar del trabajador. Es por ello, que el concepto de red de apoyo social, es asociado de manera directa con los fundamentos del capital social, los cuales han sido analizados desde la función moderadora de los efectos nocivos de los diversos estresores y su efecto sobre el bienestar y la salud mental (Villatoro, 2012), en concordancia con lo anterior, el apoyo social proveído por los superiores, compañeros de trabajo y por la familia, suele ser efectivo, al amortiguar los efectos que genera el estrés laboral sobre la salud del trabajador (OIT/OMS, 1984). Adicionalmente, el contar con un estado de bienestar en el trabajo, es asociado con una mayor creatividad laboral, con un aumento de las cifras en lo relacionado con las conductas prosociales con los compañeros de trabajo y los clientes, generando como resultado, menores índices de conductas contraproductivas (Rodríguez & Sanz 2013).

En definitiva, el bienestar del trabajador, es concebido como un estado y la disposición de cuidar de la propia salud mental y emocional, de manera tal, que la persona de forma responsable, pueda crear experiencias de vida partiendo desde la felicidad. Reside en un conjunto de juicios de valor y de reacciones emocionales relacionados al grado en que la propia experiencia es percibida desde lo vivido, como agradable, satisfactoria y positiva. De esta manera, un mayor grado de bienestar se mantendrá, si la apreciación positiva sobre la vida permanece durante el tiempo ó de lo contrario, un menor bienestar dependerá del desajuste entre las perspectivas personales y los logros obtenidos, es por ello que también, ha surgido un mayor interés en el estudio del bienestar del trabajador desde diferentes conceptos como son: el *engagement*, la satisfacción laboral y el apoyo social.

2. Marco Normativo respecto de los Factores Psicosociales

Para efectos del presente trabajo que pretende realizar un estudio comparativo entre los estudios realizados entre Colombia y España, se aborda la normatividad de ambos países respecto de los factores psicosociales.

2.1 Marco Normativo de Colombia

En nuestro país, el análisis del contexto normativo sobre las condiciones de trabajo y factores psicosociales, son fundamentadas a través del siguiente marco legal; Constitución Política de Colombia, Ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, Resolución 1075 de 1992, Ley 100 de 1993, Resolución 2646 de 2008, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1772 de 1994, Decreto 1832 de 1994, Decreto 2566 de 2009, Resolución 652 del 2012 y concluimos con la Ley 1562 del 2012.

A nivel nacional se han establecido decretos, resoluciones y leyes que propenden por el desarrollo integral del ser humano tanto social como laboral, dentro de los que se encuentra, el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia de 1991, la cual contempla que el trabajo es un derecho y una obligación social y que goza, de la protección especial a nivel del estado. También señala, que toda persona tiene derecho a un trabajo que cuente con condiciones dignas y justas.

En lo concerniente al ámbito laboral, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia en su Artículo 56, plantea de modo general que le corresponde al patrono las obligaciones de protección y de seguridad, para con sus trabajadores. En el Artículo 57 de este código, De las obligaciones especiales del empleador, numeral 2 menciona: Procurar a los trabajadores un lugar apropiado junto a los elementos de protección personal adecuados para evitar los accidentes y las enfermedades profesionales, de manera tal, que se garantice razonablemente, la seguridad y la salud. De igual manera en el Artículo 58, De las Obligaciones especiales del trabajador, en los

numerales 5, 6, 7 y 8, se establecen acciones para la protección, prevención y capacitación de los trabajadores cuando se encuentren expuestos a situaciones de riesgos, que sean nocivos para ellos, sus compañeros y la empresa.

Seguidamente, La ley 9 de 1979, emitida por el Congreso de la República de Colombia, reglamenta actividades y competencias en Salud Pública con el firme propósito de promover y garantizar el bienestar de la población. En lo referente al Título III, el cual es destinado para la Salud Ocupacional, menciona tanto los deberes como los derechos no solo de los empleadores sino también de los empleados, así mismo, se menciona las medidas que se deben tener en cuenta, en lo referente al higiene y la seguridad industrial. Dentro del Artículo 125, De la medicina preventiva y saneamiento básico, de la presente ley, se menciona que el empleador deberá responsabilizarse con los programas de dicha área, garantizando la ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica. También hacen mención, a las condiciones ambientales, agentes químicos y biológicos, en donde se incluye dentro de los agentes físicos que es necesario una iluminación suficiente en cantidad y calidad que garanticen la seguridad del trabajador, es por ello, que en todos los lugares de trabajo, se deberá contar con un suministro de aire limpio y fresco en forma permanente y en cantidad suficiente, agentes químicos y organismos vivos.

Posteriormente, con la Resolución 2400 de 1979 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, enfoca su normatividad en la seguridad en el trabajo y dispuso algunas medidas para garantizar las condiciones en relación con la vivienda, higiene y seguridad en el lugar de trabajo. Esta resolución, además, menciona las condiciones de seguridad bajo las cuales las empresas garanticen la seguridad de sus empleados; entre las que se resalta, la implementación de elementos de protección personal y el uso de herramientas seguras. Adicionalmente, se menciona las normas generales en lo que respecta a los factores de riesgo: físicos, químicos, biológicos, entre otros.

Bajo la misma línea de la Salud Ocupacional, se encuentra el Decreto 614 de 1984 emitida por la Presidencia de la República de Colombia, por la cual se determinan lineamientos para la organización y administración de la Salud Ocupacional a nivel nacional. Refiere además, que la salud ocupacional tiene como premisa proteger al trabajador contra cualquier riesgo relacionado

con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la exposición a los mismos, que posean la capacidad de afectar la salud individual y/o colectiva en el lugar donde labora. También, menciona diversas responsabilidades en cuanto a la vigilancia y control, así como la prevención y el mejoramiento de las condiciones laborales. De la misma manera, dentro del Artículo 30 de Decreto 614 de 1984, en lo referente al contenido de los programas de Salud Ocupacional, se menciona que deberán determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores, lo que favorece su bienestar y el sentirse bien, en su lugar de trabajo.

La Resolución 1016 de 1989, emitida por los Ministerios de Trabajo y Seguridad social, se obliga a los patronos a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular realizado bajo la particularidad de cada organización. En lo relacionado con las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo en el Artículo 30, de la presente resolución, menciona que este, tiene como propósito la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores salvaguardándolos de los factores de riesgos propios de su trabajo, situándolo en un lugar acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas manteniéndolo en actitud de producción laboral.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social señala en la Resolución 1075 de 1992, que dentro de las actividades de Subprograma de Medicina Preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1989, se incluirán campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y control de la fármaco-dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigido a los trabajadores.

Así mismo, la Presidencia de la República emite la Ley 100 de 1993, estableciendo la estructura de la Seguridad Social en nuestro país, la cual consta de tres componentes entre los que se encuentra: El Régimen de Pensiones, el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales. Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

En lo referente al Sistema General de Seguridad Social en Salud, el cual se encuentra en el Libro II, del Capítulo II De los afiliados al sistema en el Artículo 161 Numeral 4, refiere que el empleador deberá garantizar un medio ambiente laboral sano, el cual permita la prevención de

riesgos laborales y enfermedad profesional, a través de la práctica de los sistemas de seguridad industrial y el cumplimiento de las normas de Salud Ocupacional y Seguridad Social.

En el caso específico del Sistema de Riesgos Profesionales, el cual se encuentra en el libro III de la presente Ley 100, existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional. Además, que dentro de la Ley 100, se menciona que el empleador, debe realizar de manera obligatoria la afiliación de su empleado a una Entidad Promotora de Salud de libre escogencia por parte del trabajador. Es importante mencionar, que dentro del marco de la presente ley, en el Capítulo I, Artículo 2o, en donde se mencionan los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se destaca dentro de los mismos, el 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 puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como: los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

El Ministerio de Gobierno, emite el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a reducir los riesgos profesionales y con ello mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores. De la misma manera, en el Artículo 21, señala que es obligación del empleador, procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores así como de los lugares de trabajo; fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias propias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y de la administración de Salud Ocupacional a través de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

Además, el Decreto 1832 de 1994, emitida por la Presidencia de la República, en donde se encuentra la tabla de enfermedades profesionales y señalan las patologías causadas por estrés en el trabajo; en concordancia con lo anterior en el Numeral 42, mencionan aquellos trabajos con sobrecarga cuantitativa, trabajos repetitivos, demasiado trabajo en relación con el tiempo para

realizar la actividad, trabajos nocturnos, por turnos y aquellos con estresantes físicos con efectos psicosociales.

Seguidamente, el Ministerio de la Protección Social, emite la Resolución 2646 de 2008, en la cual se establece las disposiciones y se definen responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera constante, la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinar el origen de enfermedades causadas por el estrés en el trabajo.

Adicionalmente, en la Resolución 2646 del 2008, se resuelven: el objeto, ámbito de aplicación y definiciones; identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos; intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, así como también, la determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Es así como en lo referente al acoso laboral, se hace explícito en el Artículo 14 de Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, de la Resolución 2646 del 2008, en el Numeral 1.7, el cual señala la creación del Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, concertado y eficaz para prever las conductas frente al acoso laboral, lo que favorece la reducción de los riesgos psicosociales en los sitios de trabajo.

De la misma manera, en la Resolución 2646 del 2008, se enfatiza, en el manejo de la exposición de riesgos psicosociales en el trabajo desde la prevención primaria hasta la intervención si fuese necesaria. Define además, las condiciones de trabajo, así como lo descrito en el Capítulo II, identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, en donde se hace mención a todos los factores intralaborales, extralaborales e individuales, que se encuentran presentes en el momento de llevar a cabo una labor enfocada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos y que deberán ser identificados, intervenidos y evaluados.

Dentro de los factores intralaborales, explícitos en la Resolución 2646 del 2008, se encuentra: la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, del medio ambiente de trabajo, la interfase persona – tarea, la jornada de trabajo, los programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores, el número de trabajadores por tipo de contrato; el tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa (Resolución 2646, 2008, p.3).

En relación con la *gestión organizacional* (destaca: la administración del recurso humano junto a sus propios estilos de mando, modalidades de pago y contratación, participación en inducciones y en continuos procesos de capacitación, acceso a las evaluaciones del desempeño y a las herramientas necesarias para afrontar los cambios). (Resolución 2646, 2008, p.3)

En lo referente, a las *características de la organización del trabajo* (contempla: formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las necesidades cualitativas y cuantitativas de las actividades laborales); *del grupo social de trabajo* (en lo referente a: clima de relaciones, la cohesión, así como la calidad de las interacciones y el trabajo en equipo). (Resolución 2646, 2008, p.3)

En concordancia con lo anterior, *las condiciones de la tarea* (comprende: demandas de la carga mental, el nivel de responsabilidad evidenciada en el contenido característico de la tarea, demandas emocionales, especificación de sistemas de control y definición de roles); *la carga física* (contempla: el esfuerzo fisiológico demandado en la actividad laboral, lo que implica en su particular contexto, el análisis de la postura, higiene, ergonomía y la mecánica corporal). (Resolución 2646, 2008, p.3)

En relación, *al medio ambiente de trabajo* (rodeando aspectos: físicos, químicos, biológicos, de diseño del puesto de trabajo y de higiene); *la interfase persona – tarea* (evalúa: pertinencia del conocimiento y habilidades del trabajador frente a las demandas laborales, niveles de iniciativa junto a la autonomía permitida, y el sentido de pertinencia con la actividad desempeñada y la organización). (Resolución 2646, 2008, p.3)

Dando continuación con lo mencionado, *la jornada de trabajo* (involucra aspectos como: el acceso a la información de la jornada laboral por áreas y cargos de forma detallada, lo referente a la realización o no de pausas diferentes a horas para la comida, trabajo nocturno, turnos y rotación de los mismos, información sobre las horas extras, duración y periodicidad de los descansos); *el número de trabajadores por tipo de contrato*; *el tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa* (involucrando aspectos como: deporte, recreación, vivienda y educación); y finalmente los *programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores*. (Resolución 2646, 2008, p.3)

Por otra parte, dentro de los factores extralaborales descritos en la Resolución 2646 del 2008, se hace mención a la utilización del tiempo libre, la pertenencia a redes de apoyo social, las características de la vivienda y el acceso a los servicios de salud.

En relación con la *utilización del tiempo libre*, se incluyen los aspectos relacionados que (involucra: actividades realizadas fuera del trabajo, como: oficios del hogar, recreación, deporte, educación y otros trabajos); medio de transporte y duración del traslado desde la casa – trabajo y regreso, la pertenencia a *redes de apoyo social* entre escenarios como: familiar, social, comunitario, o de salud, las *características de la vivienda* así como, los servicios y la evaluación de las vías; y el *acceso a los servicios de salud*. (Resolución 2646, 2008, p.3)

En la descripción de los factores individuales, mencionados en la Resolución 2646 del 2008 se encuentra: La información sociodemográfica actualizada, las condiciones de salud, las características de personalidad y estilos de afrontamiento (Resolución 2646, 2008, p.3).

En lo referente a *la información sociodemográfica actualizada* se encuentra: la actualización anual y específica en relación con el número de trabajadores, incluyendo: sexo, edad, escolaridad, convivencia de pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo y tiempo de antigüedad en el cargo); las *características de personalidad y estilos de afrontamiento* analizados a través de instrumentos psicométricos y clínicos; las condiciones de salud evaluadas por medio de los exámenes médicos ocupacionales, los cuales forman parte fundamental del Programa de Salud Ocupacional, lo que facilita a través de las variables

analizadas, obtener a través de un análisis epidemiológico, riesgos particulares según el área de la organización valorada. (Resolución 2646, 2008, p.3)

En el Decreto 2566 de 2009, que expide el Congreso de la República de Colombia, se adopta la tabla de enfermedades profesionales y señala en el numeral 42 del artículo 1° las patologías causadas por estrés en el trabajo.

El Ministerio de trabajo expide la Resolución 652 del 2012, por la cual se define la conformación, período y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, esta resolución se dicta como una medida preventiva frente al acoso laboral, brindando protección a los trabajadores contra los riesgos laborales que afectan su salud en los sitios de trabajo. Así como también, instituir la responsabilidad que les confiere a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 2008.

El Congreso de la República de Colombia, en la Ley 1562 del 2012, del 11 de Julio, modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y por la cual, se amplía el concepto y definición del régimen, aumenta la cobertura, concreta un mayor control a los factores de riesgos en el ámbito laboral, regula la noción de accidente de trabajo y enfermedad laboral y define el Ingreso Base de Liquidación, para el reconocimiento de prestaciones económicas, entre otros aspectos. Además propone como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el mismo entorno, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores.

2.2 Marco Normativo de España

Dentro de la Constitución Española del 29 de Diciembre de 1978, en el Capítulo III De los principios rectores de la política social y económica, en el Artículo 40.2, se encarga a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política tanto económica como social, el custodiar la seguridad e higiene en el lugar de trabajo y en el Artículo 43.1 reconoce a todos el derecho a proteger la salud, atribuyendo el número II de este mandato constitucional a los poderes públicos, la función de constituir y tutelar la salud pública, por medio de las medidas preventivas así como los servicios que sean necesarios.

En este sentido, la publicación de la Ley General de Sanidad del 25 de Abril de 1986, constituyó un hecho culminante al incluir como principio general, la premisa en la que se menciona que la salud es un fenómeno que abarca y que le afectan diversos factores y que por ello, requiere una intervención desde diversos sectores.

También, se incluye dentro de los criterios rectores de la acción de salud, la promoción de la salud y la garantía de que las acciones en salud, se dirijan hacia la prevención de las enfermedades y no sólo hacia su intervención. En su Capítulo IV, el cual es dedicado a la Salud Laboral, se establecen los criterios fundamentales con cuyo desarrollo se logrará alcanzar sus objetivos: la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud física y mental de los trabajadores. Además de mostrar la necesidad de investigar las condiciones de trabajo, vigilar y promover la salud de los trabajadores, comunicar y capacitar, hace referencia a la coordinación con los actores laborales competentes, para desarrollar un sistema de información, que favorezca la planificación de actividades enfocadas al logro de los objetivos mencionados.

Esta disposición constitucional, lleva a la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores, mediante la prevención de los riesgos derivados de su actividad laboral y encuentra en la Ley 31/1995, Ley de Prevención de Riesgos Laborales del 8 de Noviembre, su pilar principal; la cual establece los principios generales, a los que debe someterse la Vigilancia de la Salud de los trabajadores y constituye la base de la normatividad actual en la que se respalda esta actividad. La Ley 31/1995, se configura en el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas actividades de prevención, en relación con las decisiones de la Unión Europea, que ha expresado su interés de mejorar gradualmente, las condiciones de

trabajo y de conseguir este propósito, replicarlo mediante la armonización progresiva de esas condiciones a los diferentes países europeos.

En el Artículo 4.7.d) se incluye dentro del concepto de condiciones en el trabajo, todas aquellas otras características presentes en la actividad laboral, que abarcan además, las relacionadas a su organización y distribución, que influyen en los riesgos, a los que el trabajador se encuentra expuesto.

En el Artículo 14 de la Ley 31 de 1995, se establece el derecho de los trabajadores, a la vigilancia de su estado de salud, así como también, enfatiza el deber del patrono de garantizar esa vigilancia.

En el Artículo 15.1 de la Ley 31 de 1995, establece los principios generales en los que debe infundirse el cumplimiento del deber de proteger, entre los cuales se encuentran: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se pudieran evitar, combatir los riesgos desde su origen, adaptar el trabajo a la persona, en particular, en lo relacionado con la creación de los puestos de trabajo, así como en la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con el propósito de mitigar el trabajo monótono y repetitivo y así disminuir los efectos del mismo sobre la salud del trabajador, se deberá tener en cuenta sustituir lo peligroso por lo poco o cero peligroso, planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que articule el ejercicio de la técnica, la organización en el trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia que ejerce los factores del ambiente en el trabajo, adoptando medidas en donde prevalezca la protección colectiva a la individual, y dar las instrucciones necesarias a los trabajadores.

El Artículo 16 de la Ley 31 de 1995, menciona que la prevención de riesgos laborales, deberá estar inmersa en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implementación, aplicación y evaluación de un plan de prevención de riesgos laborales, el cual, debe involucrar a toda la organización.

En el Artículo 22 de la Ley 31 de 1995, se establece que la Vigilancia de la Salud, será asumida por el empleador, el cual, garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su

estado de salud, en función de los riesgos propios del trabajo y evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, así como también, verificar si el estado de salud del trabajador constituye un peligro para él mismo, para los demás colaboradores o para otras personas relacionadas con la empresa. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se desarrollarán, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y toda la información relacionada con su estado de salud será de estricta confidencialidad.

En el Artículo 23, de la Ley 31 de 1995, entre otros aspectos, se menciona, el deber del empresario de elaborar y conservar a disposición de las autoridades en salud y laborales, los documentos que certifiquen el desarrollo y la ejecución de los controles del estado de salud realizada a los trabajadores y las conclusiones obtenidas de los mismos, así mismo expone, que el empleador deberá elaborar y conservar la siguiente documentación: Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y planificación de acciones preventivas, medidas de protección y de prevención a desarrollar y, si así fuera, material de protección que deba utilizarse, resultado de los controles periódicos realizados a las condiciones laborales y de la actividad de los trabajadores, así como, la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que hayan generado en el trabajador incapacidad de trabajo mayor a un día laboral.

En el Artículo 28, de la Ley 31 de 1995, expresa el derecho de los trabajadores con contratación a término fijo o indefinido, a una vigilancia periódica de su estado actual de salud, en los términos establecidos en el Artículo 22.

En el capítulo IV de la Ley 31 de 1995, se encuentran los Servicios de Prevención, en donde específicamente, en el Artículo 31, se menciona la regulación de los Servicios de Prevención, la cual, destaca el carácter multidisciplinar de los mismos, así como su necesaria capacitación para garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos provenientes de su trabajo.

El presente Real Decreto 39/1997, responde al cumplimiento del mandato real, en el que se mencionan, aquellos aspectos que posibilitan la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integradora con el quehacer de la empresa y con todos los

niveles jerárquicos de la misma, desde la planificación, que incluye la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, encaminado por los principios de eficacia, coordinación y participación que señala la presente Ley.

En relación con lo anterior, la Directiva Marco 89/391/ Comunidad Económica Europea (CEE) del Consejo, del 12 de Junio de 1989, concerniente a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, obliga al empresario a garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores, en todos los aspectos relacionados con el trabajo, teniendo en cuenta, los principios generales de prevención.

El Real Decreto 486/1997, del 14 de Abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y tal como lo refiere la ley de Prevención de Riesgos laborales en su artículo 6, serán las normas reglamentarias las que establecerán y especificarán los aspectos más técnicos en lo concerniente a las medidas preventivas, a través, de normas que garanticen la adecuada protección de los trabajadores. Entre éstas, se encuentran necesariamente aquellas enfocadas en garantizar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo, de manera que no se deriven riesgos para los trabajadores.

Concretamente, la Directiva 89/654/Comunidad Económica Europea (CEE) del 30 de Noviembre de 1989, determina las disposiciones de seguridad y de salud mínimas requeridas en los lugares de trabajo. Dentro de los aspectos regulados en este Real Decreto se encuentran de manera importante: condiciones constructivas de los lugares de trabajo, iluminación, servicios de higiene y lugares de descanso, entre otros; las cuales, han sido reglamentadas por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Ley 54/2003, por la cual se introducen modificaciones a la Ley 31/ 1995 y reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, hace constatar, que el patrono desarrollará una acción de permanente seguimiento, relacionado con la actividad de prevención. En relación a la vigilancia de la salud, el artículo 22 de la presente ley, hace referencia, a que el patrono debe garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, en lo relacionado con los riesgos inherentes al trabajo y con el consentimiento de los mismos, a excepción de

supuestos, en que los que la valoración médica sea imprescindible, para evaluar las condiciones de trabajo sobre los efectos en la salud o verificar si el estado de salud del trabajador, puede constituir un peligro para el mismo o para los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté determinado, a través de una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de determinada peligrosidad .

Finalmente, en el Real Decreto 2177/2004, del 12 de Noviembre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo, por los trabajadores, en concordancia con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; menciona que determina las garantías y responsabilidades de los colaboradores, para establecer un apropiado nivel de protección de la salud de los mismos, frente a los riesgos producto de las condiciones del trabajo.

3. Planteamiento del Problema y Justificación

En los últimos años, las características laborales así como las condiciones organizacionales mismas, se han ido transformado de manera significativa con el paso del tiempo, lo que simultáneamente ha impactado los sectores sociales, culturales, políticos y económicos. Es por ello, que en la actualidad, la globalización, la industrialización y la competencia de mercados, crean nuevas y complejas exigencias en los trabajadores, lo que genera como resultado, oportunidades de crecimiento, adaptación y aprendizaje para el trabajador así como también riesgos para la salud y el bienestar del mismo.

Dentro de este marco ha de considerarse, la problemática generada por los factores de riesgo psicosocial, que afectan de manera perjudicial a la población trabajadora, los cuales son cada vez mayores; y las consecuencias de los mismos, se demuestran en la reducción de la calidad de vida del trabajador y el efecto negativo en sus condiciones de salud y bienestar, así mismo, los costos insostenibles que implican para el Sistema General de Seguridad Social de Salud y para la productividad laboral misma, la perdurabilidad empresarial, competitividad y el sostenimiento de las organizaciones. (Ministerio de la Protección Social, 2004). Consecuentemente con lo anterior, en un reciente informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en su Observatorio Europeo de riesgos (2009), publicó que tan sólo el estrés laboral, le genera un gran impacto económico a las empresas y los gobiernos de países europeos, alrededor de unos 20.000 millones de euros por causa de ausentismo y otros costos en salud (EU-OSHA, 2009).

Por otra parte, según la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada por el Ministerio de Protección Social en el año 2007 en Colombia, evidencia que la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es significativa. Estos agentes, constituyen aquellos percibidos con mayor frecuencia por parte de los trabajadores, superando incluso los ergonómicos, mostrando que la atención directa al público representaba un 60 por ciento y los movimientos repetitivos de manos y brazos un 51 por ciento; los cuales se ubican en los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados.

En relación a las condiciones de trabajo la Organización Mundial de la Salud OMS, 2000 (citado por Matabanchoy, 2012) señala que en el mundo existen cientos de millones de trabajadores que realizan sus actividades laborales en escenarios con diversas condiciones inseguras colocando en riesgo la salud del trabajador. Anualmente, 1,1 millones de personas en el mundo, pierden la vida como producto de lesiones y enfermedades profesionales; por año se presentan 160 millones de nuevos casos de enfermedades laborales en todo el mundo, incluyendo las enfermedades mentales, por lo que genera como resultado, un aumento del número de trabajadores, en países industrializados que sufren de estrés psicológico.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, se hace necesario tomar medidas para combatir el aumento progresivo de los factores de riesgo psicosocial, relacionados con el trabajo y fuera de este. Es por ello, que se ha iniciado alrededor del mundo la creación de estrategias que mitiguen el estrés laboral a través de un adecuado diseño del puesto de trabajo, por medio de la capacitación de los empleados disminuyendo la sobrecarga y reemplazándolo por un cronograma de actividades que elimine la falta de actividad laboral, optimizando el apoyo social y favoreciendo los incentivos producto del trabajo realizado (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2009).

En Colombia, a partir del siglo anterior, se ha desarrollado un mayor control desde lo legislativo en relación a la prevención de riesgos laborales, por medio de la reglamentación en Salud Ocupacional en un gran número de países (Ministerio de la Protección Social, 2004), lo que ha favorecido un control gradual de diversos riesgos laborales, a través de la implementación y ejecución de medidas de promoción y prevención en las organizaciones.

De manera consecuente, la legislación de España así como la legislación de Colombia, se han venido preocupando por los asuntos de salud, tanto físicos como mentales desde hace unas décadas, es por ello, que específicamente desde España la Ley 31/1995, (Ley de Prevención de Riesgos laborales), establece los principios generales en los que debe infundirse el cumplimiento del deber de protección hacia los riesgos profesionales, entre los cuales se encuentran: evitar, evaluar y combatir los riesgos en su origen, y por su parte Colombia, con la Resolución 2646 del

2008 emitida por el Ministerio de Protección Social, establece las 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, lo cual ha sido un importante instrumento para la intervención y mitigación de estos factores.

Es por ello, que a partir del año 2010, la herramienta empleada para evaluar el riesgo psicosocial en las organizaciones colombianas ha sido la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial publicada por Ministerio de la Protección Social (2010), basada desde la definición de factores psicosociales que se presentan en la Resolución 2646 del 2008. Lo interesante de esta Batería, es que realiza la evaluación de los riesgos desde una clara clasificación de los factores de riesgos psicosocial en Constructos, Dominios y estos a su vez son clasificados en Dimensiones. Por su parte España, ha creado diversas herramientas de evaluación, sin embargo, el método oficial a partir del año 2012 es la Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Es por ello, que resulta de gran utilidad la identificación e intervención de los factores psicosociales, pues favorecen la salud y el bienestar de los trabajadores por una parte, y por la otra, contribuyen a la competitividad y perdurabilidad de las organizaciones. Bajo este preámbulo, se hace importante señalar que según Salcedo (2011), se mencionan diversos beneficios en los trabajadores dentro de los cuales se encuentran; a nivel *Intralaboral*: Satisfacción y productividad como resultado de las políticas de bienestar acorde a las necesidades de los trabajadores, así como el fortalecimiento en el conocimiento, producto de programas de formación y capacitación profesional; a nivel *Extralaboral*: Unión familiar, calidad de vida y apoyo social y a nivel *Individual*: Vigilancia y acompañamiento en los estados de salud, evaluación del desempeño y puestos laborales con diversas oportunidades de ascenso y metas alcanzables.

Continuando con la mención de los beneficios según Salcedo (2011), en relación con las organizaciones, se encuentran: ambientes de trabajo saludables, los cuales favorezcan la

satisfacción laboral y el bienestar, así como también, una calidad de vida laboral adecuada, lo que traerá como resultado, trabajadores socialmente sanos y productivos a nivel laboral, disminución en las estadísticas de morbilidad y ausentismo por causa médica, reducción de los indicadores de rotación del personal, reducción de los índices de accidentes e incidentes laborales, mejora del clima organizacional, fomento del bienestar de los empleados en el trabajo a través de políticas empresariales y el aumento de la competitividad empresarial, al poseer trabajadores notablemente productivos.

Desde el enfoque del bienestar psicológico, según Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010), sólo hasta principios del siglo XXI, las investigaciones psicológicas sobre aspectos negativos de la experiencia laboral, entre los que se encuentran: el burnout, la ansiedad, la depresión, los trastornos mentales menores, las disfunciones psico-fisiológicas, entre otros; han predominado de manera notable a través del tiempo, con una relación de quince estudios sobre aspectos negativos, a un estudio sobre investigaciones de aspectos positivos relacionados con la experiencia laboral, entre los que se mencionan: la felicidad, la satisfacción, el bienestar, la autorrealización, entre otros.

En consecuencia con lo anterior, según Cooper & Williams 1994 (citado por Moreno, 2011) relatan que de manera lamentable, se ha insistido, de forma más relevante, en los factores psicosociales negativos (riesgo) que en los positivos (protectores), así como en los riesgos más que en el desarrollo mismo, cuando los factores psicosociales u organizacionales, pueden presentar características que traen consigo, tanto consecuencias negativas como positivas. Es necesario entonces, contribuir con estudios dirigidos a la investigación de factores psicosociales y su relación con el impacto benéfico en la salud y el bienestar del trabajador y la organización, pensando en el gasto económico como una inversión organizacional y del desarrollo de la salud y seguridad del trabajador, contribuyendo así, al fomento de trabajadores saludables que conformarán futuras organizaciones sanas.

Por tanto, queda la imperante necesidad de reconocer que un entorno laboral saludable es fundamental, no sólo para obtener la salud de los trabajadores, sino también para hacer una contribución positiva a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la

satisfacción en el trabajo mismo y en la calidad de vida desde un enfoque general (OMS, OPS; 2000). Es por esto, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006) invita a que las organizaciones reflexionen sobre las lesiones, enfermedades y los costos generados por causa o con ocasión de los accidentes laborales y por ello, recomienda garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, con el propósito de incrementar la productividad y el bienestar en los trabajadores.

Finalmente, se hace conveniente, que desde los sectores productivos, la academia, los gremios y las diversas organizaciones junto con las autoridades competentes, inicien un esfuerzo serio, sólido y continuado que garantice que el trabajo sea una fuente que emane salud y bienestar para los trabajadores, no solo por controlar sus posibles efectos negativos sino por la realización de actividades e intervenciones orientadas hacia el incremento de la salud de la población trabajadora (García, 2009).

Es por lo anteriormente mencionado, que nace esta pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores psicosociales laborales asociados con el bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002 – 2012?

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Identificar y analizar los factores psicosociales laborales asociados con el bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002 – 2012.

4.2 Objetivos específicos

Establecer y analizar factores psicosociales intralaborales relacionados con el Dominio Liderazgo en Colombia y relaciones sociales en el trabajo y el factor Relaciones y apoyo social en España, asociados con el bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en estos dos países, durante el periodo 2002 – 2012.

Establecer y analizar factores psicosociales intralaborales relacionados con el Dominio Control en Colombia, y el factor Autonomía en España, asociados con el bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en estos dos países, durante el periodo 2002 – 2012.

Establecer y analizar factores psicosociales intralaborales relacionados con el Dominio Demandas del trabajo en Colombia y el factor Demandas Psicológicas en España, asociados con el bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en estos dos países, durante el periodo 2002 – 2012.

5. Metodología

En este estudio se desarrolló una investigación descriptiva documental, sobre los factores psicosociales relacionados con el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta la caracterización y el análisis de los estudios realizados en Colombia y España durante el período 2002 - 2012. Según Alfonso (1995), esta investigación, es un procedimiento científico, que contiene un proceso sistemático, que se caracteriza por indagar, recolectar, organizar, analizar e interpretar la información o los datos obtenidos en relación a un tema determinado. Así como otros tipos de investigación, ésta, conduce a generar conocimiento. Este documento, presenta una panorámica general, sobre información relevante obtenida de diversas fuentes confiables en torno a un tema definido; la contribución realizada por el autor, radica en el análisis y selección de esta información, es decir, lo relevante para su estudio.

En esta investigación, la revisión documental, se llevó a cabo a través de la búsqueda de artículos de investigación en las diversas bases de datos, a través de palabras claves como: bienestar, (abordado desde sus diversos tipos tales como: bienestar laboral, bienestar subjetivo, bienestar psicológico, satisfacción laboral, *engagement* y apoyo social), factores psicosociales, protector psicosocial, trabajador, trabajo, salud ocupacional, control, demandas laborales, liderazgo, empoderamiento (empowerment), motivación, desempeño laboral, reconocimiento, recompensa, capacitación, participación, autonomía, retroalimentación, líder, relaciones laborales, trabajo en equipo, comunicación asertiva, compañeros de trabajo, empresa, cultura organizacional; y posteriormente, los artículos del estudio fueron seleccionados porque cumplían con la realización de un trabajo de campo en países como Colombia y España, fueron publicados durante el período comprendido entre el año 2002 y 2012, analizaban en concreto aspectos relacionados con los factores psicosociales y su relación con el bienestar de los trabajadores, y específicamente se encuentran asociados a los dominios tales como: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control y demandas del trabajo; bajo el modelo de análisis de factores psicosociales de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010) de Colombia y factores como: Relaciones y apoyo

social, Autonomía y Demandas Psicológicas a través de la Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2012) de España; finalmente se realizó la consolidación y análisis de la literatura científica hallada.

Se eligió España para este estudio, porque ha incorporado en su normatividad sobre los riesgos en el trabajo la directiva marco 89/391/CEE Comunidad Económica Europea, la cual referencia la aplicación de medidas dirigidas a promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en su trabajo. La cual representa un hito y gran avance alrededor del bienestar del trabajador y es replicada a toda la Unión Europea; su aporte puede brindar para nuestro país, Colombia, experiencias interesantes para aplicar efectivamente programas e intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar del trabajador. Se pretendió comparar a Colombia con un país que presentase más de 10 años de haber incorporado en su sistema normativo, la preocupación por el bienestar de los trabajadores y en específico, los factores psicosociales. Sin embargo, podrían ser varios países los que contienen las características antes señaladas entre los que se podría destacar Canadá, Estados Unidos, entre otros países.

La revisión bibliográfica se ejecutó, por medio de la búsqueda de artículos en las bases de datos de: Scielo; Lilacs; Elsevier; PubMed; Ebsco Host y Google Académico.

Adicionalmente, se utilizó literatura originada por Organizaciones Internacionales entre las que se encuentran: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y The European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).

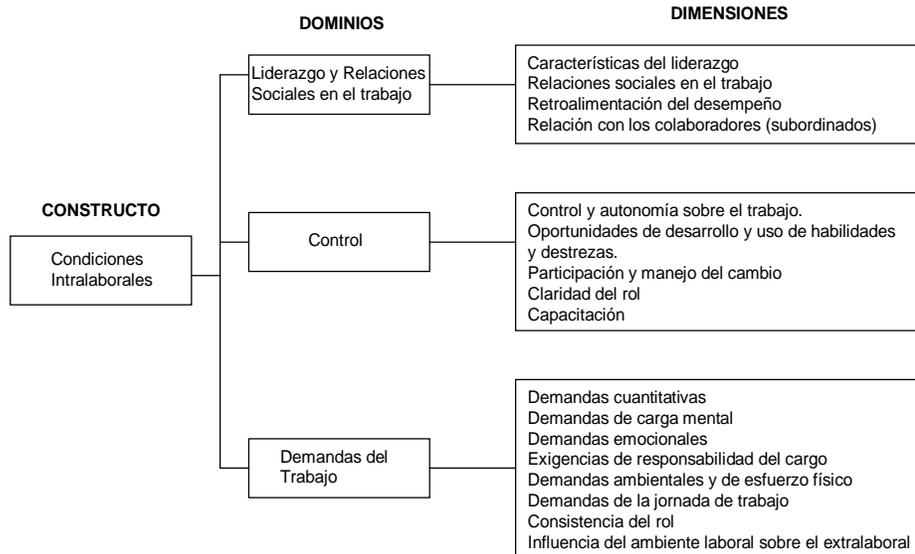
6. Resultados

A continuación se presentan los resultados hallados a partir de la investigación, consolidación y análisis, a manera de revisión documental sobre los aspectos relacionados con los factores psicosociales laborales en Colombia y España, relacionados con el bienestar de los trabajadores, en el período comprendido entre los años 2002 y 2012. Se eligió un artículo de investigación publicado por año en el período mencionado por cada país.

Los artículos del estudio fueron seleccionados porque cumplían con la realización de un trabajo de campo en países como Colombia y España, fueron publicados durante el período comprendido entre el año 2002 y 2012, analizaban en concreto, aspectos relacionados con los factores psicosociales y su relación con el bienestar de los trabajadores, y específicamente estaban asociados en Colombia a los dominios tales como: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control y demandas del trabajo; bajo la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010). Por su parte, en España se eligieron los factores: Relaciones y apoyo social, Autonomía y Demandas Psicológicas contenidas en la Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2012).

Seguidamente, se elaboró un cuadro con el Constructo Condiciones Intralaborales del Modelo de Análisis de los Factores Psicosociales y los Dominios (Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control y Demandas del trabajo), los cuales fueron utilizados en el presente estudio; este cuadro se realiza basado en la Batería de instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010). Por otra parte, se elaboró un cuadro con los factores (Relaciones y apoyo social, Autonomía y Demandas Psicológicas) correspondientes a la Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España (2012).

Cuadro 1. Condiciones Intralaborales del Modelo de Análisis de los Factores Psicosociales



Fuente: Construido por la Autora, a partir de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010), basado en la Resolución 2646 del 2008.

Estudios realizados en Colombia

La investigación de los aspectos relacionados con los factores psicosociales laborales asociados con el bienestar del trabajador en Colombia, durante el período 2002 – 2012; incluye la evidencia aportada por estudios, basados en la Bateria de instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, publicada por el Ministerio de Protección Social en el año 2010, se realizó la clasificación de los resultados de la búsqueda de literatura en Colombia, encontrando que la mayoría de los estudios pertenecen al Constructo de Condiciones Intralaborales, los que a su vez se clasificaron desde los siguientes dominios: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, con el mayor número de estudios, seguidamente el dominio Control y finaliza Demandas del trabajo, con la menor cantidad de artículos. Estos estudios son presentados desde el más reciente al menos reciente y son clasificados por cada Dominio:

Constructo de Condiciones Intralaborales

Dentro del Constructo de Condiciones Intralaborales, en el Dominio **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo** se encuentran los estudios desarrollados por los autores, Fang (2011), Contreras, Juárez, Barbosa & Uribe (2010) y Cárdenas, Arciniegas & Barrera (2009).

En su estudio Fang (2011) identificó y describió las características de empoderamiento (empowerment) de las empresas de los sectores comercio al por mayor y al por menor, y de servicios sociales y de salud, ubicados en Cartagena, Colombia. Se utilizó como instrumento de investigación, el cuestionario de empoderamiento de Lin (2002). En la muestra participaron 294 empleados de diez organizaciones, 154 del sector comercio al por mayor y al por menor, de siete empresas de la ciudad, y 140 empleados del sector de Servicios Sociales y Salud, de tres empresas de la ciudad de Cartagena. Las variables utilizadas en el presente estudio fueron: empoderamiento, satisfacción laboral, género, edad, nivel de escolaridad y lugar de procedencia. Este estudio mostró como resultado, que en los sectores de Servicios Sociales y Salud, los trabajadores perciben que se maneja un liderazgo empoderado que se preocupa por la calidad humana del trabajador, es un liderazgo interesado en el manejo de las propias condiciones para el logro de los objetivos organizacionales, con una visión creativa, y siempre direccionado hacia

la excelencia, e interesado por el bienestar del trabajador. Además, los encuestados expresan la confianza y el soporte que la organización les ofrece para la toma de decisiones de manera controlada. En concordancia con los resultados obtenidos, se evidenció las empresas encuestadas correspondientes al sector comercio y de Servicios Sociales y Salud están de acuerdo en que se evidencian características de empoderamiento (empowerment) en la organización, y coincidieron además, en expresar que tanto líderes como la cultura, son los dos factores que reflejan más claramente las características de empoderamiento, lo que significa que los líderes enfocados en la calidad del trabajo, y que se interesan por el bienestar del trabajador, son buenos comunicadores y saben desarrollar de manera eficaz, las habilidades de los trabajadores.

En el estudio Contreras, Juárez, Barbosa & Uribe (2010) analizaron las relaciones entre los riesgos psicosociales, el clima organizacional y el estilo de liderazgo, en empresas colombianas del sector de servicios sociales y de salud. En el estudio participaron 400 trabajadores (63,8% mujeres y 36,2% hombres) de Entidades Promotoras de Salud (EPS), pertenecientes al sector de servicios sociales y salud, en cuatro ciudades importantes del país, como son Barranquilla, Bogotá, Cali y Bucaramanga. Se utilizaron diversos cuestionarios como instrumento de investigación entre los que se encuentran: los cuestionarios de la Escala de Clima Organizacional (ECO), de Factores Psicosociales en el Trabajo (CFP) y el Test de Adjetivos de Pitcher. Las variables utilizadas en el estudio fueron: Liderazgo, clima organizacional, factores psicosociales. Este estudio señaló, que el clima organizacional funcional reduce el estrés, favoreciendo el bienestar, mientras que por el contrario los climas disyuntivos conducen a la presencia de riesgos. Es por ello, que los comportamientos del líder influyen en la presencia o no de los riesgos psicosociales. También se dedujo, que el líder no deseable tiene un efecto más reducido que el líder deseable, en la amortiguación de los factores de riesgo psicosocial y en el mejoramiento de las dimensiones del clima laboral. Señalaron además, que el líder centrado en las personas, en este caso deseable, ejerce un efecto positivo en el clima organizacional, a diferencia del líder centrado en los objetivos y resultados, en este estudio el líder no deseable, produce un detrimento del clima organizacional.

El artículo de Cárdenas, Arciniegas & Barrera (2009) evaluaron, si el modelo de intervención en clima organizacional PMCO, era efectivo en el Hospital de Yopal, Colombia. Se utilizó una

muestra de 110 sujetos pertenecientes a la Empresa Social del Estado, (E.S.E) Hospital de Yopal, estableciéndose dos grupos, uno experimental con 55 participantes y un grupo control con los otros 55 participantes. Se efectuó la medición y análisis del clima organizacional con el instrumento PMCO. Dentro de las variables utilizadas en el presente estudio se encuentran: Clima organizacional a nivel general, Nivel de trabajo, Modelo de gestión, Comunicación organizacional, Relaciones interpersonales, Estilo de dirección, Imagen corporativa y Crecimiento personal. En el presente estudio se observó, que después de la intervención con el modelo del PMCO, se obtuvo una puntuación de 3,34 para el grupo control y una puntuación de 3,86 para el experimental, lo que permite afirmar el fortalecimiento de la comunicación organizacional como un medio facilitador de confianza, efectividad, respeto y bienestar, facilitando la potencialización de los procesos organizacionales y los aspectos propios de la tarea. En la variable modelo de gestión, se obtuvo un puntaje de 3,23 para el grupo control y 4,01 para el experimental, lo que permitió afirmar el éxito de la implementación del modelo PMCO. Se concluyó también, que el fortalecimiento de la estructura organizacional a través del conocimiento y apropiación en los puestos de trabajo, de la visión, misión, objetivos y valores organizacionales permiten que las expectativas personales sean alineadas con los objetivos organizacionales. Se observó con la intervención realizada, que se logró fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación, las relaciones interpersonales, y los factores que probablemente generaron un ambiente laboral agradable, favoreciendo el desarrollo y cumplimiento de tareas, lo cual podría influir positivamente en la percepción del nivel de trabajo. En conclusión, se considera que el proceso de intervención aplicado con el modelo del PMCO fue efectivo, pues permitió mejorar los procesos organizacionales y el clima organizacional.

En relación al Dominio **Control**, se encuentran estudios desarrollados por los autores, Orozco (2010) y Diazgranados, González & Jaramillo (2006).

El objetivo del estudio de Orozco (2010) fue identificar, evaluar y analizar los factores psicosociales (protectores y de riesgo) asociados al trabajo, en una muestra de 290 docentes con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia. Con la cual se utilizó el instrumento ISTAS 21 (ISTAS 21, 2003, cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo para empresas de 25 y más trabajadores. Las

variables utilizadas para el estudio fueron: Exigencias cuantitativas, Exigencias cognitivas, Exigencias emocionales, Exigencias de esconder emociones, Exigencias sensoriales, Influencia en el trabajo, Posibilidades de desarrollo, Control sobre el tiempo de trabajo, Sentido del trabajo, Integración en la empresa, Previsibilidad, Claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Refuerzo, Apoyo social, Posibilidades de relación social, Sentimiento de grupo, Inseguridad Estima y Doble presencia. Este estudio concluyó que en la institución, los cargos y las funciones asignadas involucran actividades que permiten que el trabajador potencialice sus capacidades, a partir de la adquisición de saberes nuevos que surgen en el ejercicio propio de las tareas, lo que lo hace más competente y experto en los procesos que tenga a su cargo (Orozco, 2010). De acuerdo a los resultados que se obtuvieron, se identificaron como factores protectores: el Sentido del trabajo, lo que evidencia que los trabajadores dan un significado a sus labores desde otros valores diferentes a los de la mera obtención de un salario a cambio de un servicio; la integración en la empresa, lo cual sugiere que los trabajadores asumen los logros y dificultades de la unidad como propios; la posibilidad de desarrollo, debido a que las actividades que desempeñan en sus puestos de trabajo les permite el desarrollo de habilidades y conocimientos; la claridad del rol, en donde los trabajadores perciben que existe claridad en funciones y papeles a desempeñar y la claridad de liderazgo, en donde los trabajadores resaltan el favorable direccionamiento de las personas a su cargo generando crecimiento, motivación y bienestar laboral.

En su trabajo, Diazgranados, González & Jaramillo (2006), exploraron las problemáticas psicosociales y los saberes y habilidades de los docentes del distrito de Bogotá. En este estudio se desarrollaron guías semiestructuradas para entrevistas y grupos focales así como un cuestionario; para la muestra cualitativa participaron 54 docentes distribuidos en 12 entrevistas y 3 grupos focales con maestros, 3 entrevistas a rectores, 2 entrevistas a informantes clave, 1 grupo focal con orientadores y 1 grupo focal con parejas de docentes. En el estudio se analizaron las siguientes variables: trayectoria docente; contextos (que tienen un impacto sobre el bienestar docente), estado del bienestar psicosocial de los docentes (en los ámbitos físico, emocional, psicológico, y del desempeño laboral); saberes y habilidades (que usan para minimizar el impacto de las dificultades de su quehacer); políticas y acciones en pro del bienestar; y relatos dominantes sobre la docencia. Este estudio evidenció, que no se encontraron niveles de perturbación significativos y que por el contrario, se identificó una tendencia hacia el bienestar y

un alto uso de estrategias para enfrentar dificultades de forma exitosa entre las que se encuentran: trabajo en equipo, espacios de esparcimiento, resolución de conflictos, protección de la vida privada, competencias pedagógicas, estrategias de relajación, adaptación al cambio, humor, prácticas de autocuidado, apertura al aprendizaje, recursividad, organización del trabajo, lazos afectivos entre compañeros, interés por el trabajo, satisfacción por el logro de los estudiantes, competencias morales y vocación docente; resultados que deducen que la gran mayoría de docentes, antes que rendirse frente a las adversidades, están en capacidad de enriquecerse personalmente desde los mismos retos que les presenta su profesión.

Seguidamente, dentro del Dominio **Demandas del trabajo**, se encuentra el estudio desarrollado por el autor Camargo, Fajardo & Correa (2012).

En este estudio Camargo, Fajardo & Correa (2012) describieron los resultados de la intervención educativa "Trabajando a gusto" dirigida al personal de enfermería de un hospital de tercer nivel, orientada al fortalecimiento de la dimensión personal. Este estudio fue desarrollado con una muestra constituida por 76 personas, entre enfermeras, auxiliares de enfermería, mensajeros y camilleros del Hospital, que forman parte del personal adscrito a la Subgerencia de Servicios de Enfermería (SSE) del Hospital Universitario de Santander (HUS) seleccionadas a conveniencia. En este estudio, fueron estudiadas variables sociodemográficas como: edad, género, estado civil, número de hijos, tipo de trabajo, antigüedad y procedencia. En relación a las variables correspondientes a cada eje temático abordado se encuentra: Comunicación asertiva, Inteligencia emocional, Manejo de emociones y Control del Estrés, en donde se tuvo en cuenta un antes (pre-test) y un después (pos-test) de aplicada la intervención pedagógica. Se concluyó, que hubo un notable mejoramiento en lo relacionado con la comunicación asertiva que se ve reflejado en la disminución de personas calificadas como pasivas, agresivas y las pasivo-agresivas; así como un aumento en la proporción de individuos ubicados en el nivel de asertivas, se evidenció un fortalecimiento en la comunicación haciéndola más adecuada, oportuna y asertiva entre sí mismos y con quienes interactúan. Se observó en este estudio, que el fortalecimiento de la dimensión personal contribuye al afrontamiento positivo de los factores que afectan el bienestar personal, familiar y laboral generando grandes aportes a la calidad del cuidado que se brinda a los usuarios de los servicios de salud, así como también que las

actividades orientadas al desarrollo de la inteligencia emocional obtuvieron logros positivos que se traducen en la adopción de prácticas orientadas al reconocimiento, expresión y regulación adecuada de las emociones por parte del personal de Enfermería participante en el Programa Educativo.

A continuación se construye el cuadro del resumen de los estudios realizados en Colombia, durante el período del 2002-2012, extrayendo los aspectos concluyentes de cada estudio, los cuales adicionalmente, fueron clasificados por Constructos, Dominios y Dimensiones.

CONDICIONES INTRALABORALES			
ESTUDIOS	DOMINIOS	DIMENSIONES	ASPECTOS CONCLUYENTES
<p>Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios.</p> <p>Fang (2011)</p> <p>Cartagena (Colombia)</p>	<p>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</p>	<p>Características del liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un liderazgo empoderado que se preocupa por la calidad humana del trabajador, es un liderazgo interesado en el manejo de las propias condiciones para el logro de los objetivos organizacionales, con una visión creativa, y siempre direccionado hacia la excelencia, e interesado por el bienestar del trabajador. • Tanto líderes como la cultura son los dos factores que reflejan más claramente las características de empoderamiento, lo que significa que los líderes enfocados en la calidad del trabajo, se interesan por el bienestar del trabajador, son buenos comunicadores y saben desarrollar de manera eficaz, las habilidades de los trabajadores.

<p>Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas.</p> <p>Contreras, Juárez, Barbosa & Uribe (2010)</p> <p>Barranquilla, Bogota, Cali y Bucaramanga. (Colombia)</p>	<p>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</p>	<p>Características del liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional reduce el estrés, favoreciendo el bienestar personal. • El líder centrado en las personas genera un efecto positivo al clima organizacional.
<p>Modelo de intervención en clima organizacional.</p> <p>Cárdenas, Arciniegas & Barrera (2009)</p> <p>Yopal (Colombia)</p>	<p>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.</p>	<p>Relaciones sociales en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de los Objetivos organizacionales (empresa) a través de apropiación del puesto de trabajo, misión, visión, valores de la organización. • Ambiente laboral agradable: por comunicación y mejora de las relaciones interpersonales. • Modelo PMCO, mejora los procesos organizacionales y los hace saludables.

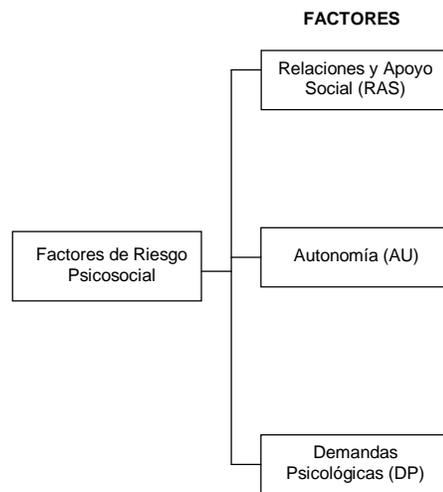
<p>Factores psicosociales del ambiente laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada.</p> <p>Orozco (2010)</p> <p>Cali (Colombia).</p>	Control	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Los cargos y las funciones asignadas involucran actividades que permiten que el trabajador potencialice sus capacidades, a partir de la adquisición de saberes nuevos que surgen en el ejercicio propio de las tareas. • Se identifican como factores protectores: el Sentido del trabajo, la integración en la empresa, la posibilidad de desarrollo, la claridad del rol y la claridad de liderazgo.
<p>Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los Saberes y habilidades de los docentes del distrito.</p> <p>Diazgranados, González & Jaramillo (2006)</p> <p>Bogotá (Colombia)</p>	Control	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para enfrentar dificultades y mejorar: trabajo en equipo, esparcimiento, resolución de conflictos, mantener vida privada, humor, autocuidado, organización en el trabajo, lazos afectivos con compañeros de trabajo.
<p>Trabajando a gusto en Enfermería.</p>	Demandas del trabajo	Demandas Emocionales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación adecuada y oportuna: entre individuos en el

<p>Camargo, Fajardo & Correa (2012)</p> <p>Bucaramanga (Colombia)</p>			<p>nivel asertivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión personal fortalecida: mejorando el bienestar personal, familiar y laboral incrementando la calidad del cuidado a los usuarios del servicio de salud.
---	--	--	--

Cuadro 2. Resultados de los Estudios encontrados en Colombia

Fuente: Autora.

Cuadro 3. Factores de Riesgo Psicosocial



Fuente: Construido por la Autora, a partir de la Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo España (2012).

Estudios realizados en España

La investigación de los aspectos relacionados con los factores psicosociales laborales asociados con el bienestar del trabajador en España, durante el período 2002 – 2012; incluye la evidencia aportada por estudios, basados en la Nota Técnica de Prevención 926 F-Psico Factores psicosociales: metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012), en donde las condiciones intralaborales fueron clasificadas como factores, entre los que se seleccionaron análogamente a los elegidos en la Batería de evaluación de riesgos colombiana, los factores **Relaciones y apoyo social; Autonomía y Demandas Psicológicas.**

Se incluirá la evidencia aportada a continuación, siendo éstos presentados desde el estudio más reciente al menos reciente y clasificados por factores:

Factores Psicosociales Intralaborales

Dentro de los factores Psicosociales Intralaborales, en el factor **Relaciones y Apoyo social**, se encuentran los estudios desarrollados por los autores, González-Romá & Gamero (2012), De la Rosa & Carmona (2010), Boz, Martínez & Munduate (2009), Mendoza, León, Orgambidez & Borrego (2009), Pozo, Salvador, Alonso & Martos (2008), Ramis, Manassero, Ferrer & García (2007), Pozo, Alonso, Hernández & Martos (2005) y Aguilar, Rodríguez & Salanova (2002).

En su trabajo, González-Romá & Gamero (2012), examinaron si la relación entre el clima de apoyo de los equipos de trabajo y su rendimiento está mediada por el estado de ánimo positivo de los equipos. La muestra de este estudio se conformó por 59 sucursales bancarias de una caja de ahorros española, compuesta por 65 grupos correspondiente a 285 trabajadores referenciados en la tercera etapa, pues en total se realizaron tres etapas en el estudio, a los cuales se les aplicó un cuestionario como instrumento de investigación. Se analizaron las siguientes variables en el estudio: clima de apoyo, estado de ánimo positivo del equipo, rendimiento del equipo, tamaño del equipo, tiempo en el que los miembros del equipo han trabajado juntos. Los resultados evidenciaron, que el estado de ánimo positivo de los equipos de trabajo medió la relación entre el clima de apoyo de los equipos y su rendimiento laboral. También, se observó que las

organizaciones y los líderes del equipo deben asegurar que cada miembro de los equipos de trabajo conformados, perciban el apoyo por parte de la organización. Este apoyo puede acoger diversas formas, entre las que se encuentran: el adecuado diseño y conformación del equipo, mejora de los canales de comunicación, una retroalimentación bilateral, la formación continua y los recursos materiales o la puesta en marcha de un mecanismo de recompensas y castigos justo. Cuando los miembros del equipo consideran que este apoyo es alto, no sólo su estado de ánimo afectivo mejora, sino que simultáneamente, el bienestar y la calidad de su trabajo también lo harán.

En su trabajo De la Rosa & Carmona (2010) analizaron como afecta la relación del colaborador con el líder y su compromiso organizacional. La muestra estuvo constituida por 909 trabajadores de una entidad financiera española, a los cuales se les aplicó un cuestionario como herramienta instrumental para el estudio. Dentro de las variables presentes en el estudio se encuentran: Relación Jefe-empleado, clima de comunicación, bienestar y compromiso. Este estudio concluyó que una buena relación entre el Jefe y empleado, favorece la percepción que el colaborador tiene de la organización en relación con la valoración y el trato que ofrece a su talento humano (bienestar), e incrementando su vínculo emocional hacia la organización (compromiso). De la misma manera, la relación con calidad líder-subordinado generó una mejoría en la apreciación del trabajador frente al clima de comunicación presente en la organización, lo que genera paralelamente en el colaborador un estímulo para permanecer laborando para la misma y proporcionarle ese valor agregado, el cual es requerido en las tareas desarrolladas. Los resultados también evidenciaron, que los jefes ejercen un rol fundamental en la motivación y conservación de los trabajadores en la empresa.

Boz, Martínez y Munduate (2009) analizaron el efecto amortiguador del apoyo del supervisor y el enriquecimiento trabajo-familia. Por ello, se ha realizado un estudio con una muestra constituida por 288 empleados de pequeñas y medianas empresas de la provincia de Andalucía (España), a los cuales se les aplicó cuestionarios, como herramienta de investigación. Dentro de las variables utilizadas para el presente estudio se encuentran: apoyo del supervisor, el enriquecimiento trabajo-familia, el conflicto en las relaciones y satisfacción laboral. Estos resultados indicaron que los individuos que valoran positivamente su ambiente de trabajo y en

consecuencia perciben el enriquecimiento trabajo-familia podrían sentirse más confiados cuando confrontan situaciones estresantes debido a los recursos múltiples que éstos han sido adquiridos en el ambiente de trabajo. Se concluyó además, que el apoyo de los supervisores tienen un rol clave en el alivio que tienen los efectos negativos del conflicto en las relaciones sobre la satisfacción laboral, agregando evidencia al efecto de amortiguamiento que tiene el modelo de soporte social sobre la relación estresor-tensión. Los resultados arrojados del análisis manifestaron también, el papel positivo que juegan los recursos instrumentales, habilidades para resolución de problemas y los recursos afectivos, como autoestima, energía; los cuales fueron analizados a la hora de amortiguar las consecuencias del conflicto de relación sobre la satisfacción laboral de los individuos generando bienestar, y con ello, conseguir que los trabajadores obtengan beneficios como resultado de las diferencias generadas en las relaciones interpersonales.

En su investigación Mendoza, León, Orgambidez & Borrego (2009) presentaron evidencias de la validez de la adaptación al castellano de la Escala de empoderamiento (Empowerment) Organizacional (OES) de Matthews, Díaz y Cole (2003). La muestra estuvo conformada por 305 empleados de 20 establecimientos hoteleros de Andalucía (España). Se estudió la fiabilidad de la escala y su estructura factorial, así como las relaciones del empoderamiento (empowerment) con la satisfacción laboral y el burnout. Se les aplicó a los trabajadores la escala de empoderamiento (empowerment) organizacional, a través de un cuestionario. Las variables utilizadas en el presente trabajo fueron: empoderamiento (empowerment) organizacional, satisfacción laboral y burnout en el trabajo. Este trabajo concluyó que la comunicación con el supervisor, las relaciones con la empresa, en definitiva, los sistemas de comunicación de la empresa son una influencia clave sobre el empoderamiento (empowerment) psicológico de los empleados. Además, los resultados evidenciaron la existencia de relaciones entre las características organizacionales generadoras de empoderamiento y la satisfacción laboral. Es por ello, que las características organizacionales que permiten una delegación de toma de decisiones a los trabajadores, la existencia de protocolos claros de trabajo e información disponible para todos los empleados, favorecen el desarrollo de niveles de competencia profesional, aumenta la motivación, la satisfacción laboral y reduce el burnout. Es así, tal y como se observó en los resultados, los trabajadores en organizaciones con altos niveles de empoderamiento (empowerment), muestran

mayor autoeficacia e incremento de la confianza en sus habilidades, lo que es relacionado positivamente con sentimientos de competencia y éxito, asociados a la realización personal en el trabajo y a la satisfacción laboral.

En su trabajo, Pozo, Salvador, Alonso & Martos (2008) determinaron, si el apoyo social presenta una influencia directa en el bienestar o un efecto de amortiguación, disminuyendo los efectos negativos del desgaste en la salud y el bienestar de los docentes. La muestra se constituyó por 165 docentes de diversas escuelas primarias públicas en una provincia del sur de España, de los cuales 26,6% fueron hombres y 73,4% mujeres; con edades comprendidas entre 22 y 60 años. Se utilizó como instrumento de investigación cuestionarios para cada variable. Dentro del estudio se estudiaron variables como: bienestar, apoyo social y burnout. Los resultados del estudio concluyeron que el apoyo social general evidenció un efecto significativo y una influencia directa y positiva sobre el bienestar de los docentes. También, se concluyó que los docentes, que presentan aumento del apoyo social presentan mayores niveles de bienestar. Se muestra que en lo referente al modelo de efecto de interacción, los resultados evidenciaron que el apoyo social tiene un rol protector, mitigando el impacto negativo del burnout. Por último, se observó que el apoyo por parte de los compañeros de trabajo, parece ser fundamentalmente importante en las condiciones de trabajo negativas, lo que representa un papel relevante como estrategia de conservación en el contexto laboral.

Ramis, Manassero, Ferrer & García (2007) exploraron la influencia de las habilidades comunicativas de la dirección sobre la motivación, la autoeficacia y la satisfacción de sus equipos de trabajo. La muestra del estudio estaba constituida por 296 trabajadores españoles integrados en 37 equipos de trabajo, a quienes se aplicó el “Job Diagnostic Survey” (Hackman y Oldman, 1974) y una escala para evaluar las habilidades sociales diseñadas. Dentro de las variables utilizadas para el presente estudio se encuentran: motivación laboral, autoeficacia, satisfacción laboral, significado del puesto, responsabilidad. Los resultados que se evidenciaron en el estudio en lo relacionado con la motivación de los trabajadores, fueron que fuese cual fuese el tipo de trabajo que se realiza, no son las características propias del puesto de trabajo, sino las vivencias del empleado que lo ocupa, lo que se relaciona con su motivación e interés en el trabajo. Por otro lado, en lo relacionado con la habilidad comunicativa del supervisor, el estudio

reveló que su percepción positiva esta directamente relacionada con la percepción de autoeficacia positiva, lo que concluye que un manejo habilidoso de las destrezas comunicativas, no solamente esta relacionada de manera positiva con la motivación y la satisfacción de los empleados, sino con una variable linealmente relacionada, la autoeficacia laboral, es decir, que cuando un trabajador percibe positivamente las habilidades de su supervisor, se sentirá más motivado a realizar un trabajo con calidad, eficacia y bien hecho, pues se siente involucrado y compenetrado con su trabajo.

Pozo, Alonso, Hernández & Martos (2005) examinaron los determinantes de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Administración pública en particular, el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo en una muestra de 294 empleados de la Administración de Justicia de la Junta de Andalucía, en una provincia andaluza en España, población con la cual se llevo a cabo unos cuestionarios como instrumento de investigación. El presente estudio utilizó las siguientes variables: género, edad, centro de trabajo, categoría profesional, relación contractual, condiciones de trabajo y apoyo social. Dentro de los resultados que los datos nos proporcionaron del estudio, se mencionó que si se establecen unas adecuadas condiciones de trabajo, se relaciona positivamente con la satisfacción laboral. Es así como el resultado de este análisis, ha logrado demostrar primero, la importancia que tiene para los trabajadores de la Administración Pública los sistemas de reconocimiento social y las variables relacionadas con el desarrollo profesional (valorar el trabajo bien hecho, tener en cuenta las sugerencias de los trabajadores, permitir su formación continua o posibilitar su promoción). Y segundo, no menos significativo, se ha comprobado que existe una relación entre el apoyo social, reciprocidad y satisfacción laboral. Otro resultado importante, es que la relación con el superior (apoyo social y reciprocidad hacia el mismo) mostró un mayor impacto en la predicción de la satisfacción y del bienestar laboral. Es por ello, que las relaciones interpersonales siguen ocupando un papel primordial en nuestro entorno laboral incrementando el nivel de satisfacción y bienestar, facilitándonos afrontar de manera eficaz las situaciones de conflicto.

En el artículo de Aguilar, Rodríguez & Salanova (2002) analizaron la relación entre conductas de liderazgo del supervisor (ordenar, persuadir, participar y delegar) y riesgos psicosociales en los empleados (demandas y recursos laborales, competencias personales y

bienestar psicológico) en trabajadores españoles. La muestra del estudio estuvo compuesta por 874 trabajadores españoles de distintos sectores y categorías profesionales. En este estudio, se practicó un cuestionario como instrumento de investigación. Las variables utilizadas para el presente estudio fueron: Satisfacción con la supervisión, Satisfacción Intrínseca, burnout y el *engagement*. Se concluyó, que los resultados obtenidos en los análisis estadísticos del estudio, muestran que el estilo de liderazgo que el supervisor emplee con sus colaboradores influirá de forma directa en el bienestar psicosocial que los trabajadores perciban, medido éste como alta satisfacción con el supervisor, alta satisfacción intrínseca, bajo burnout y alto *engagement*. Se evidenció además, que los colaboradores que se encuentran más satisfechos son los que poseen líderes más centrados en los apoyos afectivos, es decir, un líder persuadir, el cual es caracterizado por presentar altos niveles de apoyo socio-emocional y de cantidad en dirección u orientación a la tarea.

Desde el factor **Autonomía**, se encuentran estudios desarrollados por los autores, Jáimez & Bretones (2011), Navarro (2010), Duro (2009), Cruz (2008) y Ventura, Llorens & Salanova (2006).

En su estudio Jáimez & Bretones (2011) analizaron la relación del empoderamiento (estructural y psicológico) junto con sus tres dimensiones del compromiso organizacional según el modelo multidimensional de Meyer y Allen (1991), el bienestar laboral, el clima laboral y la intención de irse de los trabajadores españoles. La muestra del estudio estuvo constituida por 56 trabajadores de una empresa española, que cuenta con operaciones por todo el territorio nacional. Se utilizó como instrumento de investigación en el presente estudio, diversos cuestionarios para evaluar cada variable. Dentro de las variables estudiadas en este trabajo se encuentran: empoderamiento estructural, empoderamiento psicológico, bienestar laboral, compromiso afectivo, clima laboral e intención de irse. Este estudio concluyó que el empoderamiento (empowerment) psicológico, condujo de manera directa a un mayor sentimiento de bienestar laboral y a un mejor clima laboral pero no a una menor intención de irse de los trabajadores; se concluye por tanto, que el empoderamiento (empowerment) psicológico trae resultados organizacionales positivos. Estos resultados muestran que el empoderamiento (empowerment) psicológico y el compromiso afectivo, son dos variables primordiales para la obtención de

resultados positivos y así mismo, lograr que la organización sea saludable, pues, por una parte, el empoderamiento (empowerment) psicológico, conseguirá dar lugar a altos niveles de bienestar y clima laboral y por otra parte, a través del compromiso afectivo se obtendrá que los trabajadores sientan un deseo de pertenencia para con la organización.

En su artículo Navarro (2010), realizaron un estudio empírico de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción en la Comunidad de Valencia (España). Se utilizó como instrumento de investigación entrevistas, para la obtención de la perspectiva de los propios investigados, desde un enfoque cualitativo. La muestra del presente estudio, estuvo constituida por 40 trabajadores entre: profesionales, arquitectos y técnicos de titulación, de distinto sexo, edad y experiencia profesional. Dentro de los resultados obtenidos, se observa que los profesionales de la construcción entrevistados, se muestran satisfechos en relación a su trabajo en el sector de la construcción, disfrutan del mismo y describen de manera general, su experiencia laboral como positiva. En este sentido, se concluyó que la mayoría de los factores de satisfacción laboral identificados, están relacionados con el contenido del trabajo, entre los que se encuentran la autonomía, el aprendizaje, el apoyo social, entre otros. Las relaciones sociales que establecen con todo tipo de personas en su trabajo, por tanto, es el único factor extrínseco destacable entre los generadores de satisfacción laboral.

El artículo de Duro (2009), explora la modulación del trabajo y las estrategias de adaptación del trabajador para regular las demandas de tarea y persona. En este estudio participaron 719 trabajadores de diferentes profesiones de Madrid y a las cuales se les aplicó un cuestionario sobre contenidos de tarea y de personas de su trabajo y sobre un conjunto de moduladores. En relación a las variables estudiadas por dicho artículo, se encuentran: cantidad de trabajo real, ritmo de trabajo real, dificultad de tarea real, variedad de tareas reales, frecuencia de contacto con clientes real, frecuencia del contacto real con jefes, frecuencia del contacto real con compañeros, desajuste cantidad, desajuste ritmo, desajuste dificultad, desajuste variedad, desajuste clientes, desajuste jefes, desajuste compañeros. Se concluyó que los resultados obtenidos apoyaron que la modulación del trabajo, es una estrategia a la que recurren los trabajadores para mantener las demandas de tarea y persona dentro de los límites determinados compatibles con su salud y bienestar laboral. Se evidenció que la modulación del trabajo,

funciona como un sistema integrado constituido por demandas del trabajo, referencia interna del empleado y su conducta de modulación.

Cruz (2008) analizó la relación entre eficacia colectiva y bienestar psicosocial de los empleados y su desempeño. A través del Modelo Heurístico de Organización Saludable (Salanova, 2008) y desde la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1997, 1999, 2001), en una empresa del sector de hostelería de la provincia de Castellón (España). La muestra se conformó por un total de 25 trabajadores distribuidos en áreas de servicio y restauración. Dentro de la metodología aplicada para el estudio, se utilizó la batería de cuestionario de evaluación Red_Pymes. Las variables aplicadas para el análisis del estudio fueron: género, tipo de trabajo, eficacia colectiva, desempeño y *engagement*. Este estudio concluyó que la eficacia colectiva tiene una relación positiva tanto con el desempeño (in rol y extra rol), como con el compromiso organizacional (vigor, dedicación, absorción). Los resultados mostraron que la eficacia colectiva, tiene una relación positiva con el desempeño y con el *engagement*. Es así como el creer en la eficacia, genera en los trabajadores estados emocionales positivos como es el *engagement* con el trabajo, generando una alta dosis de vigor, dedicación y absorción en el grupo de trabajadores. Por ello, la eficacia colectiva actúa benéficamente en el capital psicológico positivo. Este estudio, intenta aportar una visión de organización saludable, a partir de la eficacia colectiva y las consecuencias positivas que tiene su relación en el desempeño y bienestar psicosocial de los empleados como una práctica saludable.

En su estudio Ventura, Llorens & Salanova (2006) probaron un modelo causal sobre los efectos de las creencias de autoeficacia general sobre el bienestar psicológico en su línea positiva *engagement*, explorando el papel mediador de la variable autonomía laboral (control en el puesto), en trabajadores de diferentes ocupaciones de la provincia de Castellón (España), a quienes se les aplicó como instrumento de investigación el Cuestionario de Experiencias Relacionadas con el Trabajo (CET). La muestra del estudio fue compuesta por 874 trabajadores de administración, técnicos de apoyo, comerciales, directivos, personal de laboratorio, entre otras ocupaciones. Dentro de las variables utilizadas en el estudio se encuentran: autoeficacia generalizada, recursos laborales y *engagement*. Dentro de los resultados obtenidos se evidenció que las creencias de eficacia influyeron de manera positiva tanto sobre el control percibido en la tarea como en el compromiso organizacional (bienestar). Este control, fomentará experiencias

positivas en el trabajo como lo es el *engagement*. Por tanto se concluyó, que al poseer una fuerte sensación de eficacia, potenciará el control sobre las tareas a ejecutar, y este control ayuda a percibir el trabajo como un reto y además, se obtiene satisfacción por el desarrollo de las tareas, motivación por realizar un trabajo con calidad, así como también, fuerza y vigor en el trabajo.

En lo referente al factor **Demandas Psicológicas**, se encuentran los estudios desarrollados por los autores, Pena, Rey & Extremera (2012), Perea, Sánchez & Fernández (2008) y Extremera, Durán & Rey (2005).

El artículo de Pena, Rey & Extremera (2012) examinó las diferencias en el colectivo docente en función de su nivel de Inteligencia Emocional y del género en diversas dimensiones de bienestar personal y laboral tales como *engagement*, satisfacción vital y percepción de estrés en docentes de Málaga (España). La muestra del estudio fue constituida por 349 docentes de Infantil y Primaria, las cuales realizaron el diligenciamiento de las versiones traducidas de diversos cuestionarios al castellano de Inteligencia Emocional (WLEIS), *engagement* (UWES), percepción de estrés (PSS) y satisfacción con la vida (SWLS). Las variables utilizadas en el estudio fueron: inteligencia emocional percibida, *engagement*, satisfacción vital y estrés percibido. Los resultados hallados evidenciaron que mayores puntuaciones en Inteligencia Emocional se asociaron positivamente con niveles más elevados en las tres dimensiones del *engagement* (vigor, dedicación y absorción) y un mayor nivel de satisfacción global con sus vidas; lo que sugirió que los docentes con altos niveles de Inteligencia Emocional poseen un recurso personal que les ayuda a sentirse ilusionados, motivados e implicados con su labor docente. De esta manera, el profesorado con alta Inteligencia Emocional, informaba niveles significativamente menores de estrés percibido y mayores puntuaciones en vigor, dedicación, absorción y satisfacción vital. Se concluyó también, que es posible que los docentes con altas puntuaciones en Inteligencia Emocional utilicen sus emociones positivas para alcanzar los objetivos propuestos, siendo más resistentes a la posible frustración o a la aparición del síndrome de estar quemado ante la aparición de diferentes estresores laborales. Los resultados sugirieron además, que fomentar las habilidades emocionales, puede ser una de las posibles intervenciones para mejorar el bienestar personal y laboral del profesorado.

Perea, Sánchez & Fernández (2008) evaluaron la inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral en Enfermeras de Salud Mental de un Hospital de Málaga. Participaron en este estudio 25 Profesionales de Enfermería de Salud Mental del Hospital Marítimo de Torremolinos: Agudos (pabellón 3), Comunidad Terapéutica y Unidad de Salud Mental Infanto-Juvenil, este estudio utilizó como instrumento diversos cuestionarios, en los cuales se analizaron variables como: inteligencia emocional, satisfacción laboral, burnout y estrategias de afrontamiento. Este estudio evidenció, que la muestra presentó unos niveles en inteligencia emocional percibida como normales. Se encontró además, que existe una relación significativa entre dos factores de inteligencia emocional percibida: claridad y regulación emocional, en donde concuerdan en fundamentar que las personas que presentan mayor nivel de regulación emocional y claridad, perciben de igual manera, una mayor satisfacción laboral. Se concluyó, que el grupo que usa con más frecuencia la regulación emocional también utiliza con mayor frecuencia las estrategias de afrontamiento: resolución de problemas y reestructuración cognitiva. Se evidenció además, la importancia de resaltar la inteligencia emocional en el ámbito profesional.

Extremera, Durán & Rey (2005) analizan la relación entre los niveles de inteligencia emocional percibida y satisfacción vital, felicidad subjetiva y *engagement*, en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual de Málaga (España). La muestra se compone por 112 participantes que trabajan como personal asistencial, a los cuales se les aplicó diversos cuestionarios que analizaban variables como: inteligencia emocional, satisfacción con la vida, felicidad subjetiva y *engagement*. Dentro de los hallazgos encontrados se observó que los resultados de este estudio mostraron la relación positiva existente entre el *engagement* (dedicación y absorción) y el bienestar personal (mayor satisfacción vital y felicidad subjetiva), estando a su vez esta variable argumentada, de manera parcial, por las habilidades del trabajador para comprender, atender y regular sus emociones. Se concluyó también, que se observaron relaciones positivas entre satisfacción vital y felicidad subjetiva y las dimensiones del *engagement*. En concordancia con los resultados obtenidos en el estudio, se evidenció además, que se destacó la importancia de la inteligencia emocional, y en especial, de algunas de sus dimensiones, en la percepción de la actividad laboral que desempeñan estos profesionales y en su grado de bienestar personal y laboral. De esta manera, se señala la posibilidad de mejorar la

calidad de vida laboral a través del fomento de sus habilidades emocionales, pues, la comprensión y el manejo emocional, se asocian con el bienestar personal y laboral, así como, con un mayor sentido de compromiso y dedicación hacia su trabajo.

A continuación se construye el cuadro del resumen de los estudios realizados en España, durante el período del 2002-2012, extrayendo los aspectos concluyentes de cada estudio, los cuales adicionalmente, son clasificados por factores.

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES		
ESTUDIOS	FACTORES	ASPECTOS CONCLUYENTES
<p>El estado de ánimo positivo del equipo median la relación entre el clima del equipo y el rendimiento del equipo.</p> <p>González-Romá & Gamero (2012)</p> <p>España</p>	<p>Relaciones y Apoyo Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El estado de ánimo positivo de los equipos de trabajo medió la relación entre el clima de apoyo de los equipos y su rendimiento laboral. - Las organizaciones y los líderes del equipo deben asegurar que cada miembro de los equipos de trabajo conformados, perciban el apoyo por parte de la organización. - Cuando el equipo percibe que el apoyo es alto, no sólo su estado de ánimo afectivo mejora, sino que simultáneamente, el bienestar y la calidad de su trabajo también lo harán.

<p>Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización.</p> <p>De la Rosa & Carmona (2010)</p> <p>España</p>	<p>Relaciones y Apoyo Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La buena relación entre el Jefe y empleado favorece la percepción que el colaborador tiene de la organización en relación con la valoración y el trato que ofrece a su talento humano (bienestar). - Los jefes ejercen un rol fundamental en la motivación y conservación de los trabajadores en la empresa.
<p>Evitando las consecuencias negativas de los</p>	<p>Relaciones y Apoyo Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia positiva de recursos instrumentales y habilidades para resolver problemas, en amortiguar

<p>conflictos en las relaciones de trabajo: el rol moderador del enriquecimiento familia-trabajo y el apoyo del supervisor.</p> <p>Boz, Martínez y Munduate (2009)</p> <p>Andalucía (España)</p>		<p>los conflictos entre empleados y mayor beneficio en las relaciones interpersonales.</p>
---	--	--

<p>Evidencias de Validez de la Adaptación Española de la Organizational Empowerment Scale.</p> <p>Mendoza, León, Orgambidez & Borrego (2009)</p> <p>Andalucía (España)</p>	<p>Relaciones y Apoyo Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación con el supervisor, las relaciones con la empresa, en definitiva, los sistemas de comunicación de la empresa son una influencia clave sobre el engagement psicológico de los empleados. - Los trabajadores en organizaciones con altos niveles de engagement, muestran mayor autoeficacia y aumento de satisfacción laboral.
---	-----------------------------------	--

<p>El apoyo social, el agotamiento y el bienestar de los profesionales de la enseñanza. Contraste de un modelo directo y el efecto amortiguador.</p> <p>Pozo, Salvador, Alonso & Martos (2008)</p> <p>España</p>	<p>Relaciones y Apoyo Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El apoyo social general evidenció un efecto significativo y una influencia directa y positiva sobre el bienestar de los docentes. - Los docentes que presentan aumento del apoyo social presentan mayores niveles de bienestar. - El apoyo social tiene un rol protector, mitigando el impacto negativo del burnout.
<p>No es fácil ser un buen jefe/a! Influencia de las habilidades comunicativas de la dirección sobre la motivación, la autoeficacia y la satisfacción de sus equipos de trabajo.</p> <p>Ramis, Manassero, Ferrer & García</p>	<p>Relaciones y Apoyo Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La habilidad comunicativa del supervisor, el estudio revela que su percepción positiva esta directamente relacionada con la percepción de autoeficacia positiva y la motivación de los empleados. - Los trabajadores se motivan a realizar un trabajo con calidad, eficacia y bien hecho, pues se siente involucrado y compenetrado con su trabajo.

<p>(2007)</p> <p>España</p>		
<p>Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.</p> <p>Pozo, Alonso, Hernández & Martos (2005)</p> <p>Andalucía (España)</p>	<p>Relaciones y Apoyo Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las condiciones de trabajo adecuadas, se relaciona positivamente con la satisfacción laboral. - Se destaca la importancia del desarrollo del trabajador y el reconocimiento social. - Relación con el superior con base en el apoyo social, reciprocidad y satisfacción laboral.

<p>Estilos de Liderazgo y Riesgos Psicosociales en los empleados.</p> <p>Aguilar, Rodríguez & Salanova (2002)</p> <p>España</p>	<p>Relaciones y Apoyo Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El estilo de liderazgo que el supervisor emplee con sus colaboradores influirá de forma directa en el bienestar psicosocial que los trabajadores perciban, medido éste como alta satisfacción con el supervisor, alta satisfacción intrínseca, bajo burnout y alto engagement. - Los colaboradores que se encuentran más satisfechos son los que poseen líderes más centrados en los apoyos afectivos, es decir, un líder persuadir, el cual es caracterizado por presentar altos niveles de apoyo socioemocional y de cantidad de dirección u orientación a la tarea.
<p>El empoderamiento (empowerment) organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo.</p> <p>Jáimez & Bretones (2011)</p> <p>España</p>	<p>Autonomía</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El empoderamiento psicológico, conduce de manera directa a un mayor sentimiento de bienestar laboral y a un mejor clima laboral. - El empoderamiento psicológico y el compromiso afectivo, son dos variables primordiales para la obtención de resultados positivos y así mismo, lograr que la organización sea saludable.

<p>Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana.</p> <p>Navarro, Llinares & Montañana (2010)</p> <p>Valencia (España)</p>	<p>Autonomía</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de los factores de satisfacción laboral identificados, están relacionados con el contenido del trabajo, entre los que se encuentran la autonomía y el aprendizaje, entre otros. - Las relaciones sociales que establecen con todo tipo de personas en su trabajo, por tanto, es el único factor extrínseco destacable entre los generadores de satisfacción laboral.
<p>Modulación del trabajo: estrategias de adaptación del trabajador para regular las demandas de tarea y persona.</p> <p>Duro (2009)</p> <p>Madrid (España)</p>	<p>Autonomía</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La modulación del trabajo como estrategia para mantener las demandas de tarea hacia incentivar la salud y bienestar laboral. - La modulación del trabajo funciona como un sistema integrado constituido por demandas del trabajo, referencia interna del empleado y su conducta de modulación.

<p>El rol de la eficacia colectiva en el desempeño y bienestar de los trabajadores. Un estudio de caso en el sector de hostelería.</p> <p>Cruz (2008)</p> <p>Castellón (España)</p>	<p>Autonomía</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La eficacia colectiva, tiene una relación positiva con el desempeño y con el engagement. - El creer en la eficacia, genera en los trabajadores estados emocionales positivos como es el engagement con el trabajo. - La eficacia colectiva actúa positivamente en el capital psicológico positivo.
<p>El rol de la autoeficacia en el estudio del engagement.</p> <p>Ventura, Llorens & Salanova (2006)</p> <p>Castellón (España)</p>	<p>Autonomía</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las creencias de eficacia influyen de manera positiva tanto sobre el control percibido en la tarea como en el engagement (bienestar). - La autoeficacia, potenciará el control sobre las tareas a ejecutar, y este control ayuda a percibir el trabajo como un reto generando satisfacción y motivación laboral.
<p>Bienestar personal y laboral en el profesorado de Infantil y Primaria: diferencias en función de su inteligencia</p>	<p>Demandas Psicológicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los docentes con altos niveles de Inteligencia Emocional poseen un recurso personal que les ayuda a sentirse ilusionados, motivados e implicados con su labor docente. - Los docentes con altas puntuaciones en Inteligencia Emocional utilizan sus emociones positivas para alcanzar los

<p>emocional y del género.</p> <p>Pena, Rey & Extremera (2012)</p> <p>Málaga (España)</p>		<p>objetivos propuestos, siendo más resistentes a la posible frustración o a la aparición del síndrome de estar quemado ante la aparición de diferentes estresores laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomentar las habilidades emocionales, puede ser una de las posibles intervenciones para mejorar el bienestar personal y laboral del profesorado.
<p>Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en enfermeras de salud mental de un hospital de Málaga</p> <p>Perea, Sánchez, Fernández (2008)</p> <p>Málaga (España)</p>	<p>Demandas Psicológicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La relación significativa entre dos factores de inteligencia emocional percibida: claridad y regulación emocional, evidencia que las personas que presentan mayor nivel de regulación emocional y claridad, perciben una mayor satisfacción laboral. - Los trabajadores que utilizan con más frecuencia la regulación emocional también utiliza con mayor frecuencia las estrategias de afrontamiento: resolución de problemas y reestructuración cognitiva.

<p>La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y El engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual.</p> <p>Extremera, Durán & Rey (2005)</p> <p>Málaga (España)</p>	<p>Demandas Psicológicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relación positiva existente entre el engagement (dedicación y absorción) y el bienestar personal (mayor satisfacción vital y felicidad subjetiva). - La comprensión y el manejo emocional, se asocian con el bienestar personal y laboral, así como, con un mayor sentido de compromiso y dedicación hacia su trabajo.

Cuadro 4. Resultados de los Estudios encontrados en España

Fuente: Autora.

7. Análisis y Conclusiones

Se realiza la documentación de los estudios, de manera sistémica e inductiva, llevado a cabo desde lo particular a lo general, partiendo desde la descripción de los estudios encontrados tanto en Colombia como en España, siendo las condiciones intralaborales clasificadas según la Batería utilizada por cada país, como es el caso de Colombia, en la cual se utilizó la Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010), la cual maneja una clasificación de estas condiciones a través de dominios, de los cuales fueron seleccionados **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control y Demandas del trabajo**. En lo correspondiente a España, se utilizó la Nota Técnica de Prevención 926 F-Psico Factores psicosociales: metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012), en donde las condiciones intralaborales fueron clasificadas como factores, entre los que se seleccionaron análogamente a los elegidos en la Batería colombiana, los factores **Relaciones y apoyo social; Autonomía y Demandas Psicológicas**. Posteriormente, se realiza una comparación general sobre los hallazgos encontrados luego de cada dominio (Colombia) y factor (España) descrito, se mencionan además, elementos complementarios expuestos como conclusiones generales del estudio.

Dentro de los estudios realizados en **Colombia** sobre factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador asociados al dominio **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**, durante el período 2002-2012, se encontraron diversas asociaciones referentes al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y su efecto benéfico con el bienestar del trabajador (Fang, 2011; Contreras, Juárez, Barbosa & Uribe, 2010; Cárdenas y Arciniegas & Barrera, 2009) el cual siendo consistente con la Resolución 2646 del 2008 en el presente estudio, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, se puede considerar como un protector psicosocial pues contribuye con la salud y el bienestar del trabajador; se encuentra además que el estilo de liderazgo concebido también como estilo de mando, es un componente de la gestión organizacional considerada como un factor psicosocial intralaboral, el cual influyó positivamente en los trabajadores (Resolución 2646 del 2008).

En relación con la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010), el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo son considerados como un dominio que forma parte de las condiciones intralaborales, el cual hace referencia a la relación establecida entre los superiores y colaboradores, la cual se verá influenciada, en la manera de trabajar del colaborador y en el ambiente laboral. Tal como lo evidenciaron los resultados de manera representativa en el presente estudio, este dominio se destaca por su importancia en lo relacionado a la generación de bienestar en el trabajador, siendo este dominio parte de las condiciones intralaborales de la Bateria mencionada, ejerce una influencia benéfica en la salud y el bienestar del trabajador.

Dado a que el liderazgo y las relaciones sociales, forman parte de una condición presente en el trabajo con la que se encuentra relacionado una persona o el colectivo, éste puede influir positivamente en la salud, el bienestar y el desempeño laboral del individuo y la organización de acuerdo con Toro, Londoño, Sanín & Valencia (2010). Es por ello, que el Liderazgo y las relaciones sociales como factor psicosocial, puede tener un efecto positivo, de manera tal, que cumplen con una función protectora del bienestar y la salud del trabajador, y esta función resulta del equilibrio y del encuentro permanente entre el factor humano y las condiciones inherentes del trabajo (OIT, 1997).

Entre otros estudios realizados en **Colombia** sobre factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador, se encuentran las investigaciones asociadas al dominio **Control**, durante el período 2002-2012, en donde se encontraron diversas asociaciones referentes al dominio Control y su efecto benefactor sobre el bienestar del trabajador (Orozco, 2010; Diazgranados, González & Jaramillo, 2006). Estos resultados son sustentados a la luz de la Resolución 2646 del 2008 que establece el Control, como un protector psicosocial, pues es considerado como una condición presente en el trabajo que promueve la salud y el bienestar del trabajador. Se encuentra además que el Control, forma parte de los factores psicosociales intralaborales señalados dentro de las características de la organización del trabajo y las condiciones de la tarea mencionadas dentro de la Resolución 2646 del 2008, las cuales por su interrelación, representan una gran influencia en la salud y el desempeño de los trabajadores.

En relación con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010), el Control, es considerado como aquellos aspectos que le ofrecen a la persona la posibilidad de influir sobre su trabajo y sobre aquellos factores que intervienen dentro de la realización de las tareas. Es por ello, que dentro de los resultados del presente estudio, se observa como este dominio, forma parte de las condiciones intralaborales mencionadas dentro de la presente batería, las cuales siendo características propias del trabajo y de la organización ejercen una influencia positiva sobre el trabajador favoreciendo su salud y bienestar.

Siendo el Control, parte de una condición presente en el trabajo, con la que se interrelacionan los individuos, el control, puede influir benéficamente sobre la población trabajadora tal como lo menciona el National Institute of Occupational Health and Safety NIOSH (1999), considerando la importancia de las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, el óptimo rendimiento laboral y una cultura organizacional que aprecie a sus trabajadores. Al respecto la Administradora de Riesgos Laborales Sura (2008), señaló además, que las condiciones positivas que son favorecedoras y potencializadoras de la salud, del desempeño laboral y del desarrollo individual del trabajador, forman parte de las condiciones propias e inherentes del trabajo, las cuales ejercen un efecto mitigador y de modulación frente a la presencia de alteraciones de carácter biológico y psicosocial.

En lo relacionado con otros estudios en **Colombia** sobre factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador asociados al dominio **Demandas del trabajo**, durante el período 2002-2012, se encontraron diversas asociaciones referentes al dominio Demandas del trabajo, las cuales evidenciaron un resultado positivo sobre el bienestar del trabajador generando un efecto benéfico, tal como lo refieren autores como Camargo, Fajardo & Correa (2012). Estos resultados son respaldados por la Resolución 2646 del 2008 que considera a las Demandas del trabajo, como un protector psicosocial al promover la salud y el bienestar de los trabajadores. Consistente con lo establecido en esta resolución, las Demandas laborales, constituyen parte de las características de la organización del trabajo y de las condiciones de la tarea, que a su vez hacen parte de los factores psicosociales intralaborales.

En lo referente a la Batería de Instrumento para la Evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social (2010), tal como mostraron los resultados del estudio, las Demandas del trabajo, presentan un efecto positivo en el bienestar de los trabajadores. Estas demandas, son consideradas como un dominio inmerso dentro de las condiciones intralaborales pues son las exigencias que el trabajo le atribuye a la persona, las cuales siendo adecuadamente manejadas evidenciaron su beneficio en la población trabajadora.

Dado que las demandas del trabajo, forman parte de estas condiciones, se destaca su efecto benefactor sobre el trabajador, así como su relación con el bienestar, tal como lo menciona González-Méndez (2005) (citado por Rangel & Alonso, 2010) señalando que el estado óptimo tanto mental como emocional, favorece el adecuado funcionamiento psíquico de la persona, partiendo desde sus propias experiencias y la manera de adaptarse a las demandas de su entorno. En acuerdo con lo anterior, Fierro 2000 (citado por Rangel & Alonso, 2010) propone desde el autocuidado de nuestra propia salud mental, la creación de experiencias positivas que promuevan el bienestar, a partir de la felicidad.

Por otra parte, en lo que respecta a las investigaciones realizadas en **España** sobre factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador asociadas al factor **Relaciones y apoyo social**, durante el período 2002-2012, se encontraron algunas asociaciones referentes a este factor y su efecto beneficioso sobre el bienestar del trabajador, tal como lo mencionan autores como González-Romá & Gomero (2012), De la Rosa & Carmona (2010), Boz, Martínez & Munduate (2009), Mendoza, León, Orgambidez & Borrego (2009), Pozo, Salvador, Alonso & Martos (2008), Ramis, Manassero, Ferrer & García (2007), Pozo, Alonso, Hernández & Martos (2005) y Aguilar, Rodríguez & Salanova (2002). Estos resultados son sustentados a la luz del Artículo 15.1 de la Ley 31 de 1995, que establece los principios del deber de desarrollar actividades de protección para los trabajadores, en donde se destacan acciones preventivas que promueven la acción conjunta entre la actividad, las condiciones laborales, las relaciones sociales y los factores laborales asociados al ambiente, creando medidas saludables en donde prevalece el bienestar colectivo de la fuerza trabajadora.

En lo que concierne a la Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2012) las Relaciones y apoyo social son considerados como un factor, que ejerce un efecto moderador y mitigador ante situaciones nocivas, lo cual es respaldado por los resultados benéficos obtenidos en el presente estudio, favoreciendo y promoviendo el bienestar y la salud del trabajador.

Dado que el factor relaciones y apoyo social son condiciones inherentes del ambiente laboral, es considerado un factor psicosocial que ejerce un efecto benéfico en relación con el bienestar de los trabajadores, en concordancia con lo anterior, el autor Salcedo (2011) expone que son aspectos que si bien se encuentran presentes en la organización, propician el bienestar de los colaboradores favoreciendo la satisfacción personal y el incremento de la eficiencia empresarial.

En relación a las investigaciones realizadas en **España** sobre factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador asociadas al factor **Autonomía**, durante el período 2002-2012, se encontraron algunas asociaciones referentes al factor Autonomía y su efecto positivo sobre el bienestar del trabajador. En la presente investigación, la Autonomía es considerada como un factor que promociona la salud así como el bienestar del individuo, tal como lo señalan autores como Jáimez & Bretones (2011), Navarro (2010), Duro (2009), Cruz (2008) y Ventura, Llorens & Salanova (2006). Estos resultados son apoyados por la normatividad española dentro de Ley General de Sanidad del 25 de Abril de 1986, en su capítulo IV, en donde se destaca la importancia de la comunicación y la capacitación del trabajador, en acuerdo con las autoridades laborales, para favorecer actividades conjuntas que promuevan acciones dirigidas a la reducción de riesgos y que a su vez promocionen la salud y el bienestar del trabajador. De la misma manera, en el capítulo IV de la Ley 31 de 1995, en el Artículo 31, se menciona la imperante necesidad de capacitación, como mecanismo mitigador ante posibles riesgos derivados de la actividad laboral.

En lo que concierne a la Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2012) la Autonomía, es descrita como un factor, que cuenta con la capacidad de gestión y de toma de decisión por parte del trabajador, lo que al contrastarlo con los resultados del estudio, se observó un efecto benefactor en lo relacionado con el bienestar del trabajador.

Siendo la Autonomía, parte de una condición del ámbito intralaboral, con la que se encuentran relacionados los trabajadores, éste puede influir de manera benéfica sobre la población trabajadora, tal como lo mencionan autores como (Raigosa & Marín, 2010) los cuales exponen, que diversos estudios han evidenciado que la autonomía y/o el control ejercido sobre el quehacer laboral influyen benéficamente sobre el desempeño del individuo así como sobre su propio bienestar. En concordancia con lo mencionado, el resultado de la modulación ejercida frente a los efectos producto de los recursos organizacionales sobre el desempeño del colaborador, es considerado como un estado positivo que facilita y proporciona la utilización de los recursos (Salanova, 2008).

En lo referente a los estudios realizados en **España** sobre factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador asociados al factor **Demandas Psicológicas**, durante el período 2002-2012, se encontraron algunas asociaciones referentes al factor Demandas Psicológicas y su efecto favorecedor sobre el bienestar del trabajador, tal como lo mencionan autores como Pena, Rey & Extremera (2012), Perea, Sánchez & Fernández (2008) y Extremera, Durán & Rey (2005). Lo anteriormente mencionado, es sustentado a través de la Ley General de Sanidad del 25 de Abril de 1986, en su Capítulo IV, ofrecido a la Salud Laboral, en donde se establecen aquellos criterios primordiales en pro de la prevención de los riesgos inherentes del trabajo y la promoción de la salud tanto física como mental del trabajador.

En lo relacionado con la Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2012) las Demandas Psicológicas, son descritas como un factor, que se refiere a las exigencias tanto cognitivas como emocionales, a las que se hacen frente en el trabajo, las cuales mostraron dentro de los resultados del estudio, su efecto benéfico en lo relacionado con el bienestar del trabajador.

De manera consecuente, en lo relacionado con las Demandas Psicológicas, García & González (2000) señalaron que el exteriorizar sentimientos positivos y el razonar constructivo de cada individuo en particular, es determinado por las vivencias y experiencias, las cuales son asociadas con el funcionamiento físico, mental y social de la persona; creando una experiencia

que genera logros hacia el futuro. En concordancia con lo anterior, autores como Blanch, Sahún, Cantera & Cervantes (2010) exponen que de una visión basada en un pensamiento optimista y placentero del individuo frente a sus condiciones individuales y de su entorno, obedecerá el grado de bienestar percibido, experimentado y obtenido por él mismo.

En lo referente al Dominio **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo**, en Colombia se evidenció una clara asociación entre este dominio y el bienestar del trabajador, respaldada en la Resolución 2646 del 2008, así como por parte de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, propuesta por el Ministerio de la Protección Social (2010). Por su parte España, con su factor **Relaciones y apoyo social**, de igual manera evidenció su relación directa con el bienestar y se encuentran apoyados bajo el Artículo 15.1 de la Ley 31 de 1995, que menciona los principios para el desarrollo de actividades que protejan al trabajador, en donde se enfatiza en acciones preventivas que favorezcan el actuar articulado, entre el desarrollo de las actividades laborales, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y los factores laborales relacionados con el ambiente.

En cuanto al Dominio **Control**, en Colombia se apreció de igual manera, una asociación positiva entre este dominio y el bienestar de la fuerza trabajadora, la cual es sustentada a través de la Resolución 2646 del 2008, así como también por parte de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, normatividad emitida por el Ministerio de la Protección Social (2010). Por su parte, España, en relación con el factor **Autonomía**, evidencia la relación con el bienestar del trabajador, sustentada en la Ley General de Sanidad del 25 de Abril de 1986, en su capítulo IV, en donde se resalta la importancia de la comunicación y la capacitación del trabajador.

En relación al Dominio **Demandas del trabajo**, en Colombia, se destaca el efecto benéfico de este dominio sobre el bienestar de la población trabajadora, el cual es apoyado a partir de la Resolución 2646 del 2008, así como desde la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, normatividad emitida por el Ministerio de la Protección Social (2010). Por otra parte en España, en lo referente al factor **Demandas Psicológicas**, se evidenció un efecto positivo sobre el bienestar de los trabajadores, lo que es respaldado en que la Ley

General de Sanidad del 25 de Abril de 1986, en su Capítulo IV, la cual menciona los criterios primordiales para la promoción de la salud física y mental así como la prevención de riesgos laborales.

Por tanto, en la presente investigación se evidencia que los dominios **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control y Demandas del trabajo** en Colombia y los factores **Relaciones y apoyo social, Autonomía y Demandas Psicológicas** en España que constituyen las Baterías analizadas en el presente estudio, presentan por si mismos, un claro efecto benéfico mostrando como resultado un efecto favorecedor del bienestar y la salud del trabajador dentro de los estudios hallados.

Desde el análisis de las Baterías utilizadas por cada país como método de evaluación de los factores psicosociales, se destaca que la Batería colombiana, denominada Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, normatividad emitida por el Ministerio de la Protección Social (2010), presenta una importante especificidad en definiciones y argumentación al realizar la clasificación de los riesgos en constructo, dominios y dimensiones, en contraste con la Batería de España, denominada Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2012), que realiza el abordaje y clasificación de los riesgos a través de sólo factores, lo que la hace más general.

Bajo el contexto normativo, **Colombia** provee una variedad importante de normatividad encaminada a la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, en donde, se destaca la resolución 2646 del 2008 que establece, define, identifica, evalúa, previene, interviene y monitorea los factores psicosociales (individuales, intralaborales y extralaborales); y determina, si así fuere, el origen de patologías producto del estrés laboral, las cuales, deben ser de obligatorio cumplimiento e implementación, por parte del gremio contratante de las organizaciones del país. Por otra parte, en lo referente al marco normativo de **España**, con su Ley 31/1995, (Ley de Prevención de Riesgos laborales), establece los principios generales en los que debe infundirse el cumplimiento del deber de protección hacia los riesgos

profesionales y psicosociales, entre los cuales se encuentran: evitar, evaluar y combatir los riesgos en su origen, así como la evaluación e intervención de sus condiciones laborales.

En general, se puede concluir que existe entre Colombia y España, una gran diferencia cronológica referente a la normatividad emitida por cada país sobre factores psicosociales. Se observa una diferencia de 13 años de evolución lograda por España, pues la Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue expedida en el año 1995, la cual es, una importante ventaja frente a nuestro país, pues se evidencia una prevención temprana y oportuna de los riesgos. Pese a esta marcada diferencia cronológica, se puede destacar que en Colombia, a partir del año 2008, se expidió la Resolución 2646 del 2008, la cual muestra de manera evidente un significativo avance al caracterizar y de manera explícita, clasificar y definir los factores psicosociales en capítulos los cuales resuelven, en el primero, un objeto, ámbito de aplicación, definiciones, en el segundo, identificación y evaluación de los factores psicosociales laborales y sus efectos, éste capítulo es de una importancia relevante, pues en él, se encuentran los factores psicosociales los cuales deben evaluar los empleadores y son abordados de manera específica y clara, siendo clasificados en individuales, intralaborales y extralaborales, en el tercer capítulo, intervención de estos factores y sus efectos, en el cuarto capítulo, determinación de patologías presuntamente causadas por estrés y en el quinto capítulo, disposiciones finales, lo que evidencia la especificidad de la misma.

En contraste con lo anterior, en la normatividad española, con su ley de prevención de riesgos laborales Ley 31/1995, se observó una norma general, que se limita al definir lo que se entiende por riesgos profesionales y a instaurar una serie de obligaciones que corresponden al empleador, para prevenir y proteger a los trabajadores de los efectos de estos riesgos; en esta ley no se observa la incorporación de manera específica, de la definición, características y clasificación de cada riesgo, en donde a través de una caracterización inmersa dentro de su normatividad, reglamente la aplicación de políticas de prevención; en lo referente a la especificación, en detalle, de cuales son los riesgos psicosociales; se evidenció además, que aún no existe en la totalidad de legislaciones en Europa, una regulación a nivel legal sobre estos factores; sin embargo, con lo anterior, en ningún momento se afirma la ausencia de dicha normatividad.

En este estudio, los dos países plantearon su preocupación y su apoyo continuo por la ejecución de estrategias que promueven el bienestar de los trabajadores, a través de acciones dirigidas hacia la prevención e intervención de los riesgos psicosociales y con ello, fomentan el aumento de las estadísticas de trabajadores saludables en organizaciones sanas. Adicionalmente, estos países, reconocieron que unas condiciones de trabajo saludable son fundamentales, no solo para el logro de la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también, para hacer un aporte significativo a la productividad, perdurabilidad y sostenibilidad empresarial; así como contribuciones benéficas a la satisfacción en el trabajo, la motivación laboral y la calidad de vida en general del trabajador.

Finalmente, esta investigación cuenta con un comparativo entre dos países (Colombia y España) cada uno abordado desde los factores psicosociales intralaborales, bienestar y desde el marco normativo referente a lo mencionado, lo cual favoreció la ubicación dentro del contexto laboral y con ello, permitió observar los avances en materia ocupacional, concerniente a cada país del estudio. Es por ello, que el contar con la descripción y análisis desde la normatividad ocupacional de cada país ofreció un marco de referencia sobre este ámbito, lo que permitió apreciar la eminente preocupación de los países del estudio (Colombia y España), por el análisis de los factores psicosociales y su efecto benéfico sobre el bienestar de los trabajadores.

8. Recomendaciones

Tanto en Colombia como en España se evidencia la necesidad de desarrollar una Batería de Evaluación de Factores Psicosociales, que evalúe no solo los riesgos psicosociales en las organizaciones, sino los factores protectores psicosociales del trabajador, de manera articulada e integral, para con ello, crear e implementar programas, estrategias e intervenciones que promuevan trabajadores saludables inmersos dentro de organizaciones saludables y permitir que este instrumento sea utilizado en diversos países.

Teniendo en cuenta que los estudios no fueron representativos en ambos países, se sugiere realizar futuros estudios sobre la investigación de los factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador, con una muestra representativa con el propósito de comparar, observar y analizar los avances en este campo.

Se sugiere continuar con estudios que aborden las condiciones individuales y extralaborales del trabajador, pues, es de especial importancia, observar en conjunto y de manera integral los resultados de los análisis de las condiciones mencionadas, en lo referente a los factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador.

Se recomienda realizar futuros estudios en nuestro país, que analicen determinadas cohortes de trabajadores que se desempeñan en diversos sectores económicos, abordados desde los dominios (Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control y Demandas del trabajo) presentes en el estudio, lo que permitirá contrastar la población trabajadora colombiana estudiada desde cada campo o sector laboral, para favorecer la implementación de intervenciones colectivas para cada sector en particular.

9. Limitaciones del Estudio

Este estudio no pretende presentar una revisión exhaustiva acerca del estudio de los factores psicosociales y su relación con el bienestar del trabajador, así como del análisis de las Baterías de evaluación de riesgo psicosocial presentadas por cada país, pues con los estudios encontrados se realiza una descripción y ubicación en el contexto de la salud ocupacional tanto de Colombia como de España. La carencia de diversos estudios sobre la relación antes mencionada, imposibilita extrapolar o generalizar los resultados tanto en nuestro país, como en España, de la misma manera ocurre si se comparase con estudios relacionados. Por tanto, los artículos de investigación recogidos, no constituyen una muestra representativa de todos los estudios existentes en este campo, solo fue seleccionado un artículo publicado por año, en cada país, para con ello, observar de manera general, como evolucionaban año tras año las investigaciones en relación a su enfoque y a los referentes utilizados en el estudio de los factores psicosociales en relación con el bienestar del trabajador, para la elaboración de un contraste inicial sobre este contexto entre Colombia y España.

10. Referencias Bibliográficas

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA, 2009). Riesgos Nuevos y emergentes para la seguridad y la salud en el trabajo. Observatorio Europeo de Riesgos. Recuperado de <http://www.cigsaudelaboral.org/files/descargas/RIESGOS%20NUEVOS%20Y%20EMERGENTES.%20Observatorio%20Europeo%20de%20Riesgos.pdf>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA, 2012). La Salud y la Seguridad en el trabajo y legislación. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/legislation>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA, 2007). Reporte Anual 2007.

Aguilar, A., Rodríguez, A & Salanova, M. (2002). Estilos de Liderazgo y Riesgos Psicosociales en los empleados. Vuitenes Jornades De Foment De La Investigació. Universidad Jaume I de Castellón, España, (8), 1-7.

Arenas, F & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16 (1), 43-56.

Arrogante, O & Pérez, A. (2013). El bienestar subjetivo percibido por los profesionales no sanitarios ¿es diferente al de enfermería de intensivos? Relación con personalidad y resiliencia. *Enfermería Intensiva* 23 (4), 145-154.

Astudillo, P., Alarcón, A & Lema, M. (2009). Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 15 (3), 111-122

- Boz, M., Martínez, I & Munduate, L. (2009). Breaking Negative Consequences of Relationship Conflicts at Work: The Moderating Role of Work Family Enrichment and Supervisor Support. Evitando las consecuencias negativas de los conflictos en las relaciones de trabajo: el rol moderador del enriquecimiento familia-trabajo y el apoyo del supervisor. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 25 (2), 113-121.
- Blanch, J., Sahún, M., Cantera L & Cervantes G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Betancur, F. (2012). Factores psicosociales en el trabajo Comprendiendo su significado. *Revista Protección y Seguridad*, Consejo Colombiano de Seguridad, 342, 1-6.
- Bretones, F. D. y González, M. J. (2010). Subjective and Occupational Well-Being in a Sample of Mexican Workers.Social Indicators Research. Bienestar subjetivo y ocupacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285.
- Camargo, M., Fajardo., M & Correa, B. (2012). Trabajando a gusto en Enfermería. *Revista Salud Uis*, 44(1).
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y & Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2 (2), 121- 127.
- Castillo, L. (2012). Riesgo psicosocial y sus Implicaciones para la Gestión humana. Fenalco. Antioquia. Colombia.
- Constitución Política de Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=4125#0>

Constitución Española. Recuperado de <http://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Coronel, C. Bienestar Psicológico. Consideraciones teóricas. (1-13).

Congreso de la República de Colombia. Ley 9 de 1979, Ley 1010 de 2006, Decreto 2566 de 2009, Ley 1562 del 2012, <http://www.senado.gov.co>

Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D & Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*, 18(2), 7-17.

Cruz, M. (2008). El rol de la eficacia colectiva en el desempeño y bienestar de los trabajadores. Un estudio de caso en el sector de hostelería. *Catorzenes Jornades de Foment de la Investigació*. Universidad Jaume I de Castellón, España, (14), 1-13.

De la Rosa-Navarro, M., & Carmona-Lavado, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, (26), 112-132.

Definiciones Investigación Documental. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/19058681/definiciones-Investigacion-Documental>

Diazgranados, S., González, C & Jaramillo, R (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los Saberes y habilidades de los docentes del distrito. *Revista de Estudios Sociales*, (23), 45-55.

- Duro, A. (2009). Modulación del trabajo: estrategias de adaptación del trabajador para regular las demandas de tarea y persona. *Psicothema*, 21(1), 105-111.
- Extremera, N., Durán, A & Rey, L. (2005). La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y El *engagement* en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. *Ansiedad y Estrés*, 11 (1), 181-190.
- Fang, A. (2011). Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 27-40.
- Feldman, L & Blanco, G. (2012). Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Salud de los Trabajadores*. 20 (1), 75-92.
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción Laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Psicología Organizacional*. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>
- García, V & González, I (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana Medicina General Integral* 16 (6), 586-592.
- García, J. (2009). Promoción de la Salud en los lugares de trabajo: una oportunidad por desarrollar. *Avances en Enfermería*, 27 (1), 124-129.
- Giner, C. (2012). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *Anales del Derecho*, (30) 254-296.
- González, V & Gamero, N. (2012). Does positive team mood mediate the relationship between team climate and team performance?. El estado de ánimo positivo del equipo media en la relación entre el clima del equipo y el rendimiento del equipo. *Psicothema*, 24 (1), 94-99.
- Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. (2012). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Recuperado de

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/A%20TU%20DISPOSICION/FINAL%20-%20Accesible%20v6%20PDF%20-%20Informe%20SS%202012%20-%2007-11-2013.pdf>

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (1999). El estrés en el trabajo. N° 1999- 101. Recuperado de http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT, 1997).

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (2012). Nota Técnica de Prevención 926 Factores Psicosociales: F-Psico metodología de evaluación. Recuperada en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Jáimez, M. J. & Bretones, F. D. (2011). El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, 344, 209-232.

Ley de prevención riesgos laborales España. Recuperado de http://www.riesgos-laborales-educacion.es/pdf/resumen_ley_prevencion_riesgos_laborales.pdf,

Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. *Revista Universidad y Salud*, 15(1), 87-102.

Mendoza, M., León J., Orgambidez, A & Borrego, Y. (2009). Evidencias de Validez de la Adaptación Española de la Organizational Empowerment Scale. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 25(1), 17-28.

Ministerio de Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Recuperado de

<http://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Ministerio de Protección Social de la República de Colombia. (2007). Primera encuesta nacional de condiciones de trabajo en el sistema general de riesgos profesionales. Recuperado de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf

Ministerio de Gobierno. Decreto 1295 de 1994 y Decreto 1295 de 1994. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=2629>

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resolución 652 del 2012, Resolución 2400 de 1979, Resolución 1016 de 1989, Resolución 1075 de 1992. Recuperado de <http://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>

Ministerio de Trabajo. Resolución 652 del 2012. Recuperado de http://www.bienestar.unal.edu.co/bienestar1/RESOLUCION_652_DE_30-04-2012.pdf

Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de www.minsalud.gov.co

Ministerio de la Protección Social. Informe de Enfermedad Profesional (2004). Recuperado de <http://www.istas.net/upload/Enf%20profesional%20Colombia.pdf>

Ministerio de Protección Social (2007). Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo. http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad Española. Recuperado de <http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/normativa.htm#leyGralSanidad>

Ministerio de la Presidencia de España. Recuperado de <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22861>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España. Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=1b3c62390bcc5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Morales, O. (2004). Fundamentos de la investigación documental y la monografía. Recuperado de <http://webdelprofesor.ula.ve/odontologia/oscarula/publicaciones/articulo18.pdf>

Moreno, B & Báez C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración (España).

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57 (1), 4-19

Navarro, E., Llinares, C & Montañana, A. (2010). Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España). *Revista de la construcción*, 9(1), 4-16.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1997). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. México: Alfaomega.

OMS. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. 1-144.

OMS, OPS. (2000). Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo No 6 - documento de trabajo. Ginebra.

- Oramas, A., Santana, S & Vergara, A. (2006). El Bienestar Psicológico, un indicador positivo de la Salud Mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 7 (1-2), 34-39
- Orozco, O. (2010). Factores psicosociales del ambiente laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali. *Revista científica*, 8 (2), 55-68.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. México.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2006). Estrategias de Promoción de la Salud en los lugares de trabajo.
- Presidencia de la República de Colombia. Decreto 614 de 1984, Ley 100 de 1993, Decreto 1832 de 1994. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/portal/Paginas/default.aspx>
- Pena, M., Rey, L & Extremera, N. (2012). Bienestar personal y laboral en el profesorado de Infantil y Primaria: diferencias en función de su inteligencia emocional y del género. *Revista de Psicodidáctica*, 17(2), 341-360.
- Perea, J., Sánchez, L & Fernández, P. (2008). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en enfermeras de salud mental de un hospital de Málaga: Resultados preliminares. *Presencia. Revista de Enfermería de Salud Mental*. 4 (7).

Pozo, C. C., Alonso, E. E., Hernández, S. S., & Martos, M. J. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad Y Estrés*, 11(2/3), 247-264.

Pozo, C., Salvador, C., Alonso, E., & Martos, M. (2008). Social support, burnout and well-being in teaching professionals. Contrast of a direct and buffer effect model. El apoyo social, el agotamiento y el bienestar de los profesionales de la enseñanza. Contraste de un modelo directo y el efecto amortiguador. *Ansiedad Y Estrés*, 14(2-3), 127-141.

Raigosa, D & Marín, B. (2010). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados. *International Journal of Psychological Research*, 3(2), 86-92.

Ramis, M., Manassero, M., Ferrer, V. A & García, E. (2007). ¡No es fácil ser un buen jefe/a! Influencia de las habilidades comunicativas de la dirección sobre la motivación, la autoeficacia y la satisfacción de sus equipos de trabajo. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 23(2), 161-181.

Rangel, J & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere. Artículos arbitrados*, 14 (49), 265-275.

Rodríguez, A & Sanz, A. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. La felicidad y el bienestar en el trabajo: una introducción especial al tema *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 95-97

Salcedo, O. La intervención en el riesgo psicosocial: Una estrategia Gana-gana multifactorial. H & A Consulting Ltda. Colombia.

Sura. Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Recuperado de <http://www.arlsura.com/micrositio/psicosocial/>

- Toro, F., Londoño, M., Sanín, A & Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29 (2), 95-137
- Tous, J., Bonasa, M., Mayor, C & Espinosa, I. (2011). Escala Clima Psicosocial en el Trabajo: desarrollo y validación. *Anuario de Psicología*, 41 (1-3), 51-65.
- Vásquez, C., Hervás, G., Rahona, J & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud / Annuary of Clinical and Health Psychology*, (5), 15-28.
- Ventura, M., Llorens, S., Salanova, M. (2006). El rol de la autoeficacia en el estudio del engagement. Dotzenes Jornades de Foment de la Investigació. Universidad Jaume I de Castellón, España, (12), 1-12.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y trabajo*, 6 (14), 197 – 201
- Villatoro, P. (2012). La medición del bienestar a través de indicadores subjetivos: Una revisión. CEPAL - Serie Estudios estadísticos y prospectivos, (79), 3-77.