

|  |      |                |                                  |
|--|------|----------------|----------------------------------|
| <b>Fecha de elaboración:</b> 20.10.2020  |      |                |                                  |
| Tipo de documento  | TID: | Obra creación: | Proyecto investigación: <b>X</b> |
| <b>Título:</b> Las características resilientes y el riesgo psicosocial intralaboral en tres profesiones laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020  |      |                |                                  |
| <b>Autor(es):</b> Mileidy Y. Alvarado Suarez, Paula A. Albarracín Ángel.   |      |                |                                  |
| <b>Tutor(es):</b> Juan C. Acosta   |      |                |                                  |
| <b>Fecha de finalización:</b> 20.10.2020   |      |                |                                  |
| <b>Temática:</b> Resiliencia, Riesgos Psicosociales intralaborales.  |      |                |                                  |
| <b>Tipo de investigación:</b> Exploratoria descriptiva con enfoque cuantitativo / cualitativo (mixto) de corte transversal con un análisis correlacional.  |      |                |                                  |
| <b>Resumen:</b><br>Esta investigación tiene como objetivo general describir la correlación entre las características resilientes y los factores de riesgo psicosocial intralaboral en tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020, a través de una investigación exploratoria descriptiva con enfoque cuantitativo / cualitativo (mixto) de corte transversal con un análisis correlacional. El estudio se efectúa en 190 personas profesionales con carreras de tipo administrativo y financiero, ingenieras y ciencias de la salud a quienes se les aplico la Escala de Resiliencia efectuada por Wagnild y Young y la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral definida por el Ministerio de la Protección, obteniendo que la relación entre las características de resiliencia como medidas protectoras ante los diferentes riesgos psicosociales intralaborales es inversa baja por lo tanto a menor resiliencia mayor es el nivel de riesgo psicosocial intralaboral. |      |                |                                  |
| <b>Palabras clave:</b><br>Riesgo psicosocial, intralaboral, psicología, resiliencia  |      |                |                                  |
| <b>Planteamiento del problema:</b><br>La asociación entre estrés y los riesgos psicológicos observamos que han sido estudiados de manera independiente identificando o planteado la teoría que la resiliencia es una característica amortiguadora que mejora el rendimiento laboral y el bienestar psicológico, de igual manera en el análisis de investigación efectuado identificamos que sobre este tema los análisis planteados se han enfocado a algunas ocupaciones o actividades específicas, más aun no se ha documentado su impacto en trabajadores del sector financiero.<br>Por otra parte, al ser la salud mental un problema que afecta a las organizaciones se busca establecer si existe o no correlación entre las características de la resiliencia y los factores de riesgo psicosocial intralaboral en tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá y como se identifica esta asociación en caso de que exista.   |      |                |                                  |
| <b>Pregunta:</b><br>¿Cuál es la correlación de las características resilientes y los factores de riesgo psicosocial intralaboral en tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020?   |      |                |                                  |

**Objetivos:**

Describir la correlación entre las características resilientes y los factores de riesgo psicosocial intralaboral en tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020.

- Identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral al que están expuestas las tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020.
- Identificar la capacidad de resiliencia con la que cuentan las personas de tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020.
- Analizar la correlación de las características resilientes y los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se encuentran presentes en personas de tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020.
- Definir estrategias de apropiación social de conocimiento para revelar los resultados obtenidos en la investigación que permita a los funcionarios del sector financiero mejorar la calidad de vida frente a los riesgos psicosociales intralaborales a los cuales se encuentra expuestos tomando como base la resiliencia.

**Marco teórico:**

Los riesgos Psicosociales y la resiliencia que se presentan en las organizaciones no es un tema nuevo, con el fin de establecer el estado actual en relación con el campo investigativo que se pretende abordar se analizaron los estudios adelantados por Mogollon (2018), Avila et al (2019), IN SST (2018), Rodriguez (2019), Gutierrez (2019), Rogel et al (2019), Parra et al (2019), De la cruz (2019), el detalle se puede observar entre la página 8 y 11.

Adicional se investigo acerca de las teorías de la resiliencia donde se plantearon las definiciones del concepto de resiliencia, los modelos de Hero, espina de pescado, Kurt Lewin, y los mecanismos de medición de la resiliencia los cuales se encuentran entre las páginas 12 y 21.

Así mismo se analizaron las teorías del riesgo psicosocial intralaboral, donde se efectuó un análisis del concepto de riesgo psicosocial, los efectos y consecuencias, los modelos de análisis, mecanismos de medición y la batería de evaluación del riesgo psicosocial definida para Colombia los cuales se encuentran entre las páginas 21 y 47

También se efectuó un análisis de la relación entre la resiliencia y el riesgo psicosocial intralaboral en la página 47, y el contexto de la investigación en la página 48.

Además, se realizó el marco conceptual y marco legal que soporta este estudio entre las páginas 49 y 59.

Por último, se realizó el estado del arte donde se analizaron más de quince documentos conformados entre artículos, tesis, memorias que aportan datos y conceptos de intereses para esta investigación los cuales se encuentran en las páginas 59 a la 71.

**Método:**

Esta investigación se desarrolló a través de un método exploratorio descriptivo con enfoque cuantitativo / cualitativo (mixto) de corte transversal con un análisis correlacional el cual se encuentra contemplado en el tipo y diseño del estudio entre las páginas 72 y 73. Este se efectuó sobre las personas laboralmente activas para el sector financiero en Bogotá obteniendo una participación de 190 a quienes se les aplicó la batería de riesgo psicosocial intralaboral del

Ministerio del trabajo y la escala de resiliencia de Wagnild, los resultados fueron procesados en Google forms, Excel y XLSTAT aplicando técnicas estadísticas, información que se encuentra detallada entre las páginas 74 y 80

### **Resultados, hallazgos u obra realizada:**

Con los datos obtenidos en los diferentes aplicativos se clasificaron los resultados en seis aspectos que se relación a continuación.

- Se efectuó la identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral al que se encuentran expuesta la población objeto del estudio por cada uno de los dominios y dimensiones que plantea la batería de riesgos del Ministerio del trabajo información que se encuentra entre las páginas 80 y 87
- Se identificó el nivel de resiliencia que tienen los sujetos del estudio a nivel global y por cada una de las características planteada en la escala de Wagnild información que se encuentra entre las páginas 88 y 90
- Se clasificaron en 12 grupos la población conforme sus características demográficas y se comparó por cada uno de los grupos frente al general por las dimensiones del riesgo psicosocial intralaboral y las características de la resiliencia que se detallan entre las páginas 90 y 102
- Con los resultados obtenidos se efectuó una correlación de Spearman a fin de establecer la dependencia entre las variables del riesgo psicosocial intralaboral y la resiliencia, información que se detalla entre las páginas 102 y 105
- Por último con los resultados obtenidos en los ítems anteriores se diseñaron tres estrategias de aprobación de conocimiento orientadas a la divulgación de los resultados e intervención del riesgo psicosocial intralaboral y la resiliencia las cuales se detallan entre las páginas 105 y 109

### **Conclusiones:**

De acuerdo con la medición y análisis de los resultados se concluye que no se encuentra una relación lineal positiva entre las variables, por lo que las características de resiliencia no se pueden considerar como medidas protectoras respecto a los factores de riesgo psicosociales intralaboral al que puedan estar expuestos cada uno de los participantes del estudio.

En el análisis de las condiciones intralaborales se obtuvo un puntaje de 30,33 interpretado como un nivel de riesgo psicosocial intralaboral intermedio representado en demandas laborales, liderazgo y relaciones laborales.

En el análisis del nivel de resiliencia se identificó que el 81% de las personas tienen un nivel alto de resiliencia, por lo que se puede considerar que estos cuentan con la capacidad de sobreponerse de manera flexible a situaciones desfavorables que se presentan en su entorno. Información que se encuentra detallada entre las páginas 109 y 110

Adicional se plantea una discusión y recomendación frente a los resultados obtenidos las cuales se detallan entre las páginas 111 y 114

### **Productos derivados:**

Diseño de tres estrategias de apropiación de conocimiento orientadas a la divulgación de los resultados y la intervención de la resiliencia y el riesgo psicosocial intralaboral.

**Las características resilientes y el riesgo psicosocial intralaboral en tres profesiones  
laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020**

**Mileidy Y. Alvarado Suarez**

**Cod: 11203192**

**Paula A. Albarracín Ángel.**

**Cod: 11203153**

**Corporación Universitaria Unitec.**

**Escuela Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**19 de octubre de 2020**

**Las características resilientes y el riesgo psicosocial intralaboral en tres profesiones  
laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020**

**Mileidy Y. Alvarado Suarez**

**Código: 11203192**

**Paula A. Albarracín Ángel.**

**Código: 11203153**

**Doc. Juan C. Acosta**

**Director**

**Corporación Universitaria Unitec.**

**Escuela Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**19 de octubre de 2020**

### **Dedicatoria.**

Este trabajo de investigación no hubiera sido posible de desarrollar sin la intervención de Dios nuestro señor, quien dispuso de todos los medios para que fuera exitoso, por ser ese guía que siempre me acompaña, por darme la fortaleza en todo momento y por estar en todo momento para alentarme a conseguir mis sueños.

A mis padres Leónidas Alvarado y Lucila Suarez quienes con su amor, palabras de sabiduría y apoyo siempre han estado presente en cada momento motivándome y alentándome para continuar adelante, a ustedes quien están presente no solo en mis triunfos sino fracasos, gracias por darme el privilegio de la vida, estar a su lado, por sacrificar su tiempo para que yo lograra cumplir con el mio, esta tesis lleva mucho de ustedes, son los mejores padres.

A mi Hermana Yady Marcela Alvarado Suarez, por estar presente y pendiente de mí, cuidándome cuando lo necesite y brindándome unas palabras de aliento para seguir adelante.

A todas las personas que me apoyaron para el desarrollo de trabajo, en especial a mi equipo de trabajo y las personas que hicieron parte de esta investigación quienes han influido en mi vida con lecciones y experiencias que me hacen estar preparada para lo retos que coloca la vida.

A cada uno de las personas que influyeron o aportaron un granito para la construcción de esta investigación les dedico cada una de las paginas que se presentan a continuación.

### **Agradecimientos.**

Hoy miro atrás y veo como ha pasado el tiempo, no me queda más que agradecer primero a ese Dios por brindarme el privilegio de estar viva, por darme el privilegio de contar con unos

Padres que cada día me hacen más feliz, por ser la persona que a pesar de no verla está apoyándome en los momentos de tristeza y dolor, pero también celebrando cada uno de los momentos felices y victorias logradas.

Un especial agradecimiento a mis padres y hermana (Leonidas, Lucila y Marcela) por ser los principales ejes para la realización de mis sueños, por confiar y creer siempre en mí, por los valores, consejos y principios que me han inculcado forjando al profesional y mujer exitosa que soy hoy.

A mi pareja Alexander Gutierrez por seguirme en esta locura y sacrificar todo el tiempo de nuestra relación como pareja, por tu apoyo académico y las miles de batallas que tuvimos juntos.

Mis más sinceros agradecimientos por su dedicación, paciencia, rectitud como docente y generosa colaboración a nuestro tutor Dr. Juan Carlos Acosta., sin su ayuda no hubiera llegado esta investigación a feliz término. A mis compañeros de curso por su apoyo personal y humano.

Finalmente a todos los participantes de esta investigación, por su tiempo y por la información que, de manera desinteresada, me permitieron obtener.

## Tabla de Contenidos

|   |    |
|---|----|
| <b>Resumen</b>  | 11 |
| <b>Palabras clave.</b>  | 11 |
| <b>Planteamiento del problema</b>   | 12 |
| <b>Justificación</b>  | 15 |
| <b>Pregunta de investigación.</b>   | 18 |
| <b>Objetivos.</b>   | 18 |
| <b>Objetivo General</b>   | 18 |
| <b>Objetivos específicos.</b>   | 18 |
| <b>Marco Teórico y Estado del arte.</b>   | 19 |
| <b>Antecedentes investigativos.</b>   | 19 |
| <b>Teorías de la resiliencia</b>  | 22 |
| <i>a. Concepto de resiliencia en el ámbito Organizacional.</i>                        | 22 |
| <i>b. Modelos de análisis de la resiliencia.</i>                                      | 25 |
| <i>c. Mecanismos de medición de la resiliencia vigentes.</i>                          | 28 |
| <b>Teorías del riesgo psicosocial intralaboral</b>                                    | 30 |
| <i>a. Concepto del riesgo psicosocial.</i>  | 30 |
| <i>b. Efectos y consecuencias del riesgo psicosocial en la población trabajadora.</i> | 32 |
| <i>c. Modelos de análisis del riesgo psicosocial intralaboral.</i>                    | 34 |
| <i>d. Mecanismos de medición del riesgo psicosocial intralaboral vigentes.</i>        | 36 |
| <i>e. Batería de evaluación de riesgo psicosocial intralaboral en Colombia</i>        | 39 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Relación entre la resiliencia y el riesgo psicosocial intralaboral</b>            | 50  |
| <b>Contexto de la investigación</b>  | 51  |
| <b>Marco conceptual</b>  | 52  |
| <b>Marco legal</b>   | 56  |
| <b>Estado del arte</b>   | 63  |
| <b>Método</b>  | 77  |
| <b>Tipo y diseño del estudio.</b>  | 77  |
| <b>Participantes o fuentes de datos.</b>   | 78  |
| <b>Recolección de datos</b>  | 80  |
| <b>Consentimiento informado de participación.</b>                                    | 81  |
| <b>Instrumento de recolección de datos</b>   | 82  |
| <b>Procesamiento de datos</b>  | 83  |
| <b>Análisis de la información.</b>   | 84  |
| <b>Resultados</b>  | 85  |
| <b>Factores de riesgos psicosocial intralaboral.</b>                                 | 85  |
| <b>Características de la resiliencia en profesionales.</b>                           | 92  |
| <b>Factores de riesgo intralaboral por Grupos estratificados</b>                     | 95  |
| <b>Características de la resiliencia por Grupos estratificados.</b>                  | 101 |
| <b>Relación entre las características resilientes y los factores intralaborales.</b> | 107 |
| <b>Estrategias de apropiación social de conocimiento.</b>                            | 111 |
| <b>Conclusiones.</b>   | 115 |
| <b>Discusión.</b>  | 117 |
| <b>Recomendaciones.</b>  | 119 |

**Referencias**

**Tabla de Figuras.**

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1.</b> <i>Infografía de investigaciones efectuada entre 2018 y 2019</i>                              | 19 |
| <b>Tabla 1.</b> <i>Definición de resiliencia</i>   | 23 |
| <b>Figura 2.</b> <i>Recapitulaciones del Modelo Hero</i>   | 25 |
| <b>Figura 3.</b> <i>Singularidades del Modelo de resiliencia de espina de pescado</i>                          | 26 |
| <b>Figura 4.</b> <i>Concepto de descongelar, creatividad y Agilidad</i>  | 27 |
| <b>Tabla 2.</b> <i>Concepto de riesgo psicosocial en la historia</i>   | 31 |
| <b>Figura 5.</b> <i>Efectos de los factores psicosocial</i>  | 34 |
| <b>Tabla 3.</b> <i>Modelos de resiliencia.</i>   | 35 |
| <b>Tabla 4.</b> <i>Metodologías de evaluación del riesgo psicosocial</i>                                       | 37 |
| <b>Figura 6.</b> <i>Características de las baterías de evaluación de riesgos psicosociales intralaborales.</i> | 40 |
| <b>Tabla 5.</b> <i>Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.</i>   | 41 |
| <b>Figura 7.</b> <i>Principales fundamentos legales del factor de riesgo psicosocial.</i>                      | 57 |
| <b>Tabla 6.</b> <i>Marco legal</i>   | 58 |
| <b>Tabla 7.</b> <i>Estado del arte.</i>  | 63 |
| <b>Figura 8.</b> <i>Criterios de inclusión y exclusión.</i>  | 79 |
| <b>Figura 9.</b> <i>Características de la población objeto de estudio.</i>                                     | 80 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Figura 10.</b> <i>Consentimiento informado</i>   | 81  |
| <b>Figura 11.</b> <i>Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del formulario del riesgo intralaboral.</i> | 86  |
| <b>Tabla 8.</b> <i>Análisis estadístico descriptivo de los factores intralaborales en profesionales.</i>                | 87  |
| <b>Tabla 9.</b> <i>Nivel de riesgo factores intralaborales en profesionales.</i>  | 88  |
| <b>Tabla 10.</b> <i>Correlación de los factores intralaborales en profesionales.</i>                                    | 90  |
| <b>Tabla 11.</b> <i>Correlación intralaboral a nivel de dominios en profesionales</i>                                   | 91  |
| <b>Tabla 12.</b> <i>Análisis estadístico descriptivo de la resiliencia en profesionales.</i>                            | 92  |
| <b>Tabla 13.</b> <i>Criterios de interpretación del nivel de resiliencia.</i>   | 93  |
| <b>Tabla 14.</b> <i>Nivel de resiliencia en profesionales.</i>  | 94  |
| <b>Tabla 15.</b> <i>Nivel de correlación de las características resilientes en profesionales.</i>                       | 94  |
| <b>Tabla 16.</b> <i>Estratificación de la población para análisis de las variables.</i>                                 | 95  |
| <b>Tabla 17.</b> <i>Estratificación del factor del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.</i>                   | 97  |
| <b>Tabla 18.</b> <i>Estratificación del factor control sobre el trabajo.</i>  | 98  |
| <b>Tabla 19.</b> <i>Estratificación de las demandas en el trabajo.</i>  | 99  |
| <b>Tabla 20.</b> <i>Estratificación del factor recompensa.</i>  | 100 |
| <b>Tabla 21.</b> <i>Estratificación por el factor de riesgo psicosocial intralaboral.</i>                               | 101 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Tabla 22.</b> <i>Estratificación de la resiliencia.</i>   | 102 |
| <b>Tabla 23.</b> <i>Estratificación de la satisfacción personal.</i>   | 103 |
| <b>Tabla 24.</b> <i>Estratificación de la ecuanimidad.</i>   | 104 |
| <b>Tabla 25.</b> <i>Estratificación de la característica sentirse bien solo.</i>                                     | 105 |
| <b>Tabla 26.</b> <i>Estratificación de confianza en si mismo.</i>  | 106 |
| <b>Tabla 27.</b> <i>Estratificación de perseverancia.</i>  | 107 |
| <b>Tabla 28.</b> <i>Correlación de Spearman entre la resiliencia y el riesgo intralaboral.</i>                       | 108 |
| <b>Figura 12.</b> <i>Scatter Plots entre la resiliencia y el riesgo intralaboral.</i>                                | 110 |
| <b>Figura 13.</b> <i>Matriz de correlación de los factores de resiliencia y psicológicos intralaborales.</i>         | 111 |
| <b>Figura 14.</b> <i>Pasos para la implementación de la primera estrategia.</i>                                      | 112 |
| <b>Tabla 29.</b> <i>Estrategia de apropiación del conocimiento interviniendo el riesgo psicosocial de liderazgo.</i> | 113 |
| <b>Tabla 30.</b> <i>Estrategia de apropiación del conocimiento interviniendo la resiliencia.</i>                     | 114 |

## **Resumen**

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general describir la correlación entre las características resilientes y los factores de riesgo psicosocial intralaboral en tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020, a través de una investigación exploratoria descriptiva con enfoque cuantitativo / cualitativo (mixto) de corte transversal con un análisis correlacional. El estudio se efectúa en 190 personas profesionales con carreras de tipo administrativo y financiero, ingenieras y ciencias de la salud a quienes se les aplicó la Escala de Resiliencia efectuada por Wagnild y Young y la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral realizada por el Ministerio de la Protección, obteniendo que la relación entre las particularidades de la resiliencia siendo una medida de protección frente a los diferentes riesgos psicosociales intralaborales es inversa baja, por lo cual a menor resiliencia, superior es el nivel de riesgo psicosocial intralaboral.

### **Palabras clave.**

Riesgo psicosocial, intralaboral, psicología, resiliencia,

## **Planteamiento del problema**

En Colombia con la ley 1616 de 2003 se habla de salud mental, la cual se puede decir que tiene que ver con el estado versátil presentado en las personas en sus comportamientos e interacciones desarrolladas en actividades sociales, laborales y/o individuales; a fin de estudiar el comportamiento mental de las personas el Ministerio de salud y protección social, (2015) efectuó una encuesta la cual determino que la salud mental las personas la vinculan con la satisfacción de necesidades las cuales se relacionan con buena salud física, aspectos de bienestar, temas de superación, ausencia de estrés; adicional revelo que el 9,6% de los adultos presenta trastornos mentales, el 52,9% síntomas de ansiedad, el 80% síntomas depresivos, en 51,2% son egocéntricas y el 24% dolores de cabeza, aspectos que un 65,8% de las veces representa una situación crónica.

Ahora si tenemos en cuenta que el instituto nacional de salud en su Boletín epidemiológico No 18 del Ministerio de salud y protección social (2020) informo que durante el año 2020 el intento de suicidio ha venido en ascenso, pasando del 13,4 por cada 1.000 habitantes el primer trimestre al 16,6 para abril de 2020, dentro de los desencadenantes el 13,2% de las veces son problemas económicos y el 10,4% a maltrato físico, psicológico y sexual. En Bogotá se tienen registrados a abril de 2020 618 casos de intentos de suicidio.

En este orden, la salud mental de las personas es un problema que está afectando a la sociedad, por tal razón el Ministerio de salud y protección social desde el 2013 ha venido desarrollando actividades y regulaciones para promover la salud mental de los trabajadores y prevenir los trastornos mentales en el entorno laboral, según el reporte de Organización mundial de la salud (OMS, 2019) existen 264 millones de personas que sufren de depresión y a su vez ansiedad, enfermedad que es la principal causante de discapacidad, situación que afecta la productividad laboral en US\$ 1 billón, de igual está el desempleo que es considerado uno de los factores de riesgo que generan enfermedades mentales.

En consecuencia, las compañías actualmente buscan para sus trabajadores, colaboradores o empleados que las condiciones de salud y bienestar sean optimas, situaciones que están relacionadas directamente con el cumplimiento de la estrategia y el desarrollo de la operación definida en los objetivos de la compañía, así como garantizar que la inversión de los stake holders sea rentable, la finalidad de implementar estas actividades es evitar gastos innecesarios a futuro. Por esta razón la salud y el Bienestar de los funcionarios en las entidades se ha convertido en una disciplina de estudio que incluye varias variables asociadas a la satisfacción, estrés, enriquecimiento de tareas, condiciones del trabajo y características tanto del trabajo como de las organizaciones, lineamiento que se encuentra alineado con Antonio (2005).

Por otra parte, observamos que el termino de resiliencia ha sido utilizado por varios autores en sus estudios como una respuesta amortiguadora para los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestas las personas los cuales son productores de estrés, ejemplo de este planteamiento fue el realizado por Bakker et al (2012), quien estableció que este factor es utilizado para enfrentar temas adversos, tragedias, amenazas y/o traumas, generando respuestas positivas.

La asociación entre estrés y los riesgos psicológicos identificamos que ha sido estudiado en adolescentes por Cardozo & Alderete (2009). en personas en discapacidad por Uribe & Martínez Uribe & Martínez (2017), si bien estos temas de manera independiente han sido abordados en trabajadores a través de estudios en los que se han identificado o planteado la teoría que la resiliencia es una característica amortiguadora que mejora el rendimiento laboral y el bienestar psicológico según análisis efectuado por Gonzalez (2012); en el análisis de investigación efectuado identificamos que sobre este tema los análisis planteados se han enfocado a algunas ocupaciones o actividades específicas, más aun no se ha documentado su impacto en trabajadores del sector financiero.

Por consiguiente, al ser la salud mental un problema que afecta a las organizaciones se busca establecer si existe o no correlación entre las características de la resiliencia y los

factores de riesgo psicosocial intralaborales laboralmente activos en tres carreras profesionales del sector financiero en Bogotá y como se identifica esta asociación en caso de que exista.

## **Justificación**

En la revista de medicina y seguridad del trabajo Moreno (2011) en su investigación acerca de la conceptualización, historia y cambios actuales de los factores y riesgos psicosociales plantea que las condiciones y salud laboral a través del tiempo se ha convertido como una amenaza para las condiciones físicas y psicológicas de las personas las cuales no guardan correspondencia con la evolución económica, tecnológica y normativa.

De igual manera el autor concluye que históricamente se ha prestado atención únicamente a los riesgos físicos y ambientales, sin embargo, desde hace algunos años se ha venido presentando una tendencia de atención importante hacia los riesgos psicosociales generados por cargas emocionales, reorganizaciones de trabajo, inseguridad laboral, jornadas de trabajo extensas o carga de trabajo más pesada, el acoso o la amenaza en el trabajo vista desde la intimidación, situación que al no estar controlada afecta el rendimiento o productividad visto desde la óptica económica, estabilidad emocional de su entorno laboral y personal, ausentismos por enfermedad, altos niveles de rotación entre otros que pueden representar altos costos para las empresas.

Ahora bien, en relación con los planteamientos anteriores, en Colombia desde el año 2019 a través de la resolución 2404 de 2019 se establece que las empresas deben evaluar los riesgos psicológicos al que se encuentran expuestos sus trabajadores con la batería planteada entre el Ministerio de salud y la Pontificia Universidad Javeriana, actividad que debe ser adelantada anualmente por un profesional del área de psicología con postgrado en salud ocupacional, la finalidad de esta evaluación es que las empresas desarrollen modelos de intervención que permitan mejorar los factores psicosociales y mejorar aspectos relacionados con la productividad.

En la segunda encuesta nacional efectuada en Colombia por el Ministerio del trabajo (2013) respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se identificó que el sector financiero es uno de los de mayor afectación por exposición a las condiciones psicosociales riesgosas; sin embargo, la cantidad de estudios efectuados a esta población

son de manera individual en cada una de las organizaciones por lo que no hay claridad en la magnitud del problema que afecta la salud mental en esta población.

Mediante este trabajo de investigación se busca establecer la correlación entre la resiliencia y el riesgo psicosocial intralaboral en tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá y como se caracteriza esta correlación en caso de que exista. Los trabajadores participantes en esta investigación están vinculados a uno de los Grupos financieros del país, quienes por su actividad se encuentran en contacto diario con situaciones adversas producidas por riesgos psicosociales intralaborales causantes de enfermedades como estrés, depresión, enfermedades cardiovasculares, trastornos respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos entre otros.

Por lo anterior esta investigación tiene como finalidad establecer la correlación entre las características resilientes y los factores de riesgo psicosocial intralaboral en tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020, a fin de contribuir en los siguientes beneficios y/o aportes:

Con los resultados obtenidos se busca contribuir a los análisis o investigaciones efectuadas en la disciplina de la psicología organizacional, según Alvarez (2013) esta es el área de la psicología encargada del análisis del comportamiento de las personas en las empresas o en el desarrollo de sus actividades.

Contribuir al estudio de los factores psicosociales en temas asociados a la salud y el trabajo, sub-línea de evaluación de intervención de los factores definidos por el Ministerio de trabajo de Colombia que hacen parte del riesgo riesgos psicosocial intralaboral. Al ser marco de comparación de las entidades del sector financiero en las evaluaciones adelantadas internamente en las organizaciones frente a los resultados obtenidos.

Ampliar los datos del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y de resiliencia para que las áreas de talento humano del sector financiero en la ciudad de Bogotá tomen

decisiones en el momento de la selección del personal y/o en sus programas de intervención del riesgo psicosocial.

Apoyar el continuo crecimiento en las entidades y la búsqueda del cumplimiento de objetivos, razón por la cual cada vez es mayor la necesidad que las empresas cuenten con profesionales que se adapten rápidamente a las diferentes situaciones tanto favorables como desfavorables para enfrentar los escenarios y retos que se presentan. A lo cual muchos expertos en selección del talento humano han denominado “resiliencia en profesionales”; capacidad que cada vez es más apetecida por las organizaciones, aspectos que fueron mencionados en artículos de la revista americana de economía por el socio fundador del grupo SHD (2017).

Identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral al que se encuentran expuesto los funcionarios quienes cuentan con títulos profesionales del área de ingeniería, psicología y financieras. El cual es marco de comparación con las evaluaciones internas de las entidades propias para el desarrollo de programas y/o actividades mitigación del riesgo.

Identificar el nivel de resiliencia en las población objeto de estudio, lo cual puede orientar a las entidades financieras para la supervivencia, esto planteado bajo el nivel de habilidades y capacidades con que cuentan las personas para realizar los cambios pertinentes en su entorno que permitan garantizar la generación de utilidades, empleos y bienestar de los colaboradores.

Establecer si existe o no asociación entre resiliencia y los factores de riesgos psicosocial intralaboral en tres profesiones laboralmente activas en el sector financiero, a fin de que la resiliencia sea contemplada como un factor protector contribuyendo a la salud y desempeño de las personas, así mismo identificar como se caracteriza esta asociación, en caso de que exista.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cuál es la correlación de las características resilientes y los factores de riesgo psicosocial intralaboral en tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020?

### **Objetivos.**

#### **Objetivo General**

Describir la correlación entre las características resilientes y los factores de riesgo psicosocial intralaboral en tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020.

#### **Objetivos específicos.**

- Identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral al que están expuestas las tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020.
- Identificar la capacidad de resiliencia con la que cuentan las personas de tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020.
- Analizar la correlación de las características resilientes y los factores de riesgo psicosocial intralaboral que se encuentran presentes en personas de tres carreras profesionales laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020.
- Definir estrategias de apropiación social de conocimiento para revelar los resultados obtenidos en la investigación que permita a los funcionarios del sector financiero mejorar la calidad de vida frente a los riesgos psicosociales intralaborales a los cuales se encuentra expuestos tomando como base la resiliencia.

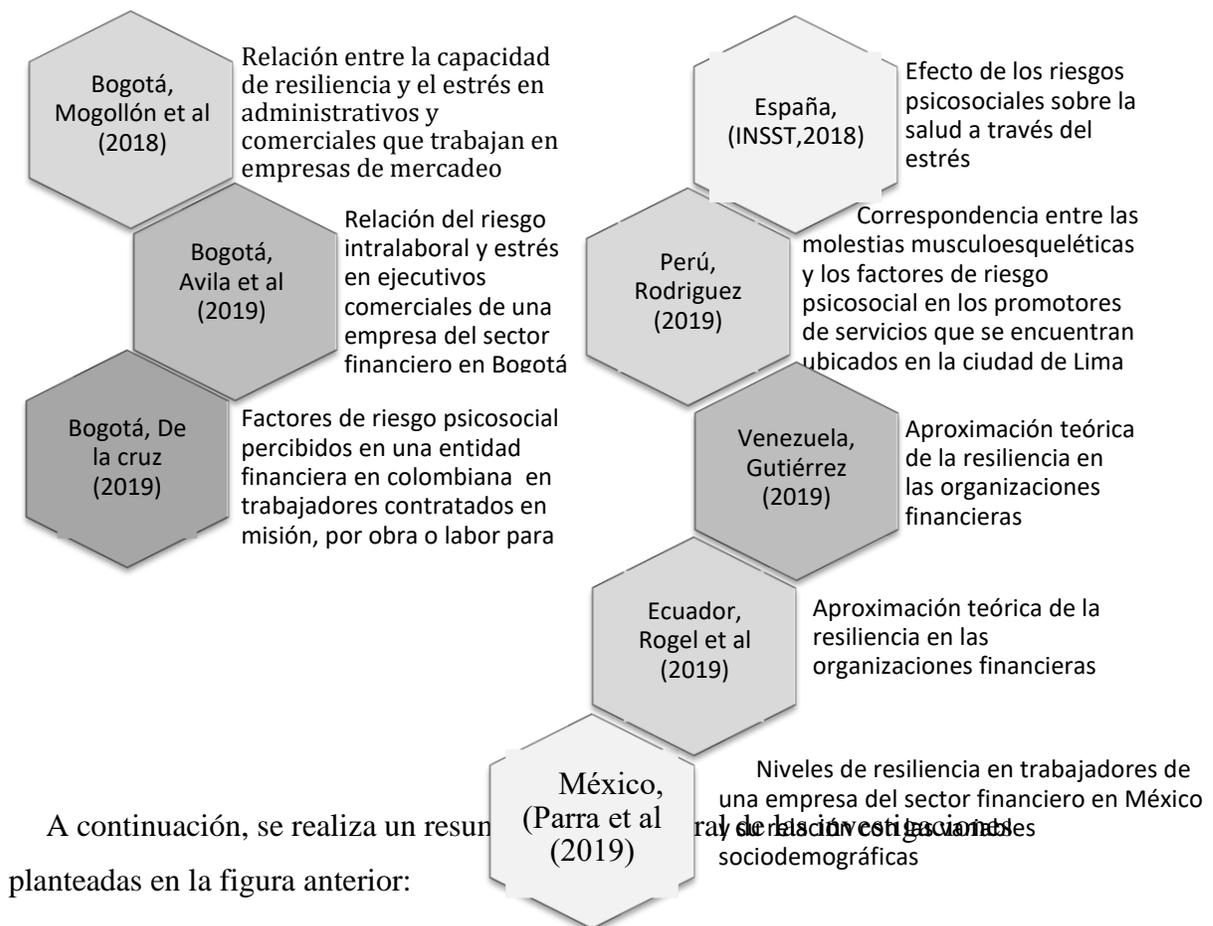
## Marco Teórico y Estado del arte.

### Antecedentes investigativos.

Los riesgos Psicosociales y la resiliencia que se presentan en las organizaciones no es un tema nuevo, con el fin de establecer el estado actual en relación con el campo investigativo que se pretende abordar, a continuación, en la figura 1 efectuamos un acercamiento a las construcciones investigativas resultantes desde el orden internacional y nacional durante el periodo 2018 a 2020 realizadas en el sector financiero y/o la relación existente entre los conceptos estudiados.

### Figura 1.

*Infografía de investigaciones efectuada entre 2018 y 2019*



En la Pontificia Universidad Javeriana, los estudiantes de la facultad de enfermería Mogollón et al (2018) efectuaron una investigación cuantitativa exploratoria correlacional para determinar la relación entre la capacidad de resiliencia y el estrés en administrativos y comerciales que trabajan en empresas de mercadeo, determinando que «existe una relación inversa estadísticamente significativa entre las dos variables, con lo que se puede afirmar que cuando los niveles de resiliencia son mayores, se observaron menores niveles de estrés en los trabajadores o funcionarios participantes en el estudio» (Mogollón et al, 2018).

Adicional los estudiantes de la facultad de enfermería y medicina, Ávila et al (2019) efectuaron un estudio de tipo cuantitativo de corte transversal con la intención de establecer en ejecutivos comerciales de una empresa del sector financiero en Bogotá la relación del riesgo intralaboral y estrés, evidenciando que a mayor riesgo psicosocial intralaboral mayor es el nivel de estrés que presenta la población estudiada.

De igual manera, La fundación universitaria los libertadores, en la facultad de ciencias humanas y sociales la profesional De la cruz (2019) efectuó una investigación descriptiva experimental de corte transversal para establecer en los trabajadores contratados por obra, labor o en misión como identifican los factores de riesgo psicosocial, obteniendo como resultado la existencia del riesgo intralaboral con respuestas al estrés desde un panorama general.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2018), de España efectuó estudios de observación, transversales, longitudinales, prospectivos y de metaanálisis para evaluar el efecto de los riesgos psicosociales sobre la salud a través del estrés determinado que existe una relación clara entre los riesgos psicosociales y las afectaciones en la salud física, mental y social de los trabajadores, convirtiéndose en un problema sanitario público por sus implicaciones.

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú, a través de la facultad de medicina el profesional Rodríguez (2019) efectuó una investigación correlacional de tipo transversal y analítico en los promotores de servicios que se encuentran ubicados en la

ciudad de Lima en un Banco a fin de identificar si existe correspondencia entre las molestias musculoesqueléticas y los factores de riesgo psicosocial, obteniendo que el factor de compensaciones y las molestias reportadas en la zona de la espalda se encuentran asociados.

En la Universidad del Zulia de Venezuela, Gutiérrez (2019) efectuó un trabajo teórico descriptivo documental para realizar una aproximación teórica de la resiliencia en las organizaciones financieras, estableciendo que a través de la resiliencia se pueden predecir los factores internos y externos que afectan las organizaciones los cuales no están dentro de su alcance de gobernabilidad, mejorando la capacidad de las entidades financieras para enfrentar riesgos que impliquen amenazas ante los cambios presentados.

De igual manera en la Universidad técnica de Machala, a través de Rogel et al (2019) efectuó el mismo trabajo teórico llegando a los mismos resultados planteados por Gutiérrez (2019)

Por otra parte, La Escuela Nacional de medicina y Homeopatía (ENMH) del Instituto Politécnico Nacional (IPN) a través de Parra et al (2019) evaluaron los niveles de resiliencia en trabajadores de una empresa del sector financiero en México y su relación con las variables sociodemográficas, a través de un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal observando un nivel de resiliencia intermedio en la población evaluada donde se caracteriza por temas de competencias sociales, apoyo familiar y confianza en sí mismo y la edad podría convertirse en un parámetro relevante por la experiencia que tienen las personas al desarrollar sus labores.

### **Teorías de la resiliencia**

La resiliencia desde hace algunos años ha sido objeto de estudio desde diferentes ámbitos, para lo cual a continuación se presenta un análisis del concepto de resiliencia en el ámbito organizacional a través de la historia, los modelos de análisis de la resiliencia y los mecanismos de medición que se encuentran vigentes.

#### **a. Concepto de resiliencia en el ámbito Organizacional.**

Es importante identificar que, en el ámbito empresarial, cuando se habla de organizaciones triunfantes, se refieren aquellas que han logrado permanecer a lo largo del tiempo en el sector del mercado, según León (2013) en Colombia se toman como ejemplos de multinacionales «Coca Cola Company, Bavaria S.A y Nestlé Colombia, entre muchas otras».

Por consiguiente, es importante resaltar que hoy en día la forma de guiar o liderar una organización ha evolucionado, y esto abre paso a que los gerentes quienes lideran los procesos de una empresa desarrollen y adaptan habilidades las cuales le permitan afrontar situaciones de crisis, pues día a día se convierte en un reto lograr administrar en la adversidad y oscilación.

Así mismo a lo largo del tiempo el mercado ha permitido identificar que las organizaciones que no estén en constante evolución y persisten en no cambiar y evolucionar tienden a malgastar el tiempo, pues las organizaciones deben considerar que se puede presentar dificultades y por ello deben poseer una preparación y así poder hacerle frente, pero así mismo deben identificar estas dificultades como una oportunidad de mejora en diferentes sectores León (2013).

Según Zambrano (2012) cuando se habla de resiliencia organizacional el termino puede ser utilizado hacia el entorno familiar o de la sociedad, por lo tanto, esta no es una cualidad personal, con el paso del tiempo esta definición o termino se ha venido adaptado en término de administración como resiliencia organizacional o resiliencia empresarial.

Así mismo a lo largo del tiempo el mercado ha permitido identificar que las organizaciones que no estén en constante evolución y persisten en no cambiar y evolucionar tienden a perderse en el tiempo, por lo que se deben identificar los problemas como una oportunidad de mejora para poder enfrentarlos.

Según Zambrano (2012) al definir resiliencia organizacional esta no es una característica propia e individual, al contrario, esta puede llegar a incorporar terceros como la familia o la sociedad. es así como con el paso del tiempo el concepto de

resiliencia se acoplo la administración como resiliencia organizacional o resiliencia empresarial. A continuación, efectuamos un recorrido por los conceptos planteados por tres autores.

**Tabla 1.**  
*Definición de resiliencia*

| Autor                    | Definición   | Fuente   |
|--------------------------|--|--|
| Sampedro, Jesús A        | La capacidad de una organización de absorber choques e impactos profundos sin perder la capacidad de cumplir su misión   | (Sampedro, 2009, p.3).   |
| Minolli, Cristina B      | Son empresas con capacidad de generar cambios y rupturas en los procesos en general de forma interna como externa, sin necesidad de que ellos afecten sus utilidades y que por medio de la flexibilidad se den procesos de adaptación por los cuales pueden poseer beneficios adicionales a nivel económico o intangibles, derivados de circunstancias adversas y/o imprevistas.   | Minolli (2000, p.1).   |
| Marcos, J; & Macaulay, S | La capacidad organizacional para anticipar los eventos clave relacionados con tendencias emergentes, adaptarse constantemente al cambio y recuperarse de manera rápida después de desastres y crisis   | (Marcos & Maculay, 2008).  |
| Grotberg                 | Habilidad humana general que aporta destrezas las cuales permite hacer frente a las dificultades de la vida, y así superarlas o incluso cambiar por ellas" siendo así el desarrollo de habilidades que adopta el ser humano para confrontar las dificultades que se presentan en la vida cotidiana y así lograr vencerlas o modificarlas gracias a estas experiencias  | (Grotberg, 1995, citado por Uriarte, 2005).                          |
| Vanistendael 1995        | Se divide en dos escalas: la capacidad de resistir en relación con las desgracias, la cual protege la integridad bajo presión; refiriéndose a la destreza de crear una conducta positiva a pesar de las adversidades o situaciones difíciles que se presenten a nivel social.  | (Vanistendael, 1995, citado por Uriarte, 2005).                      |
| Rutter                   | la resiliencia posee características las cuales están asociadas a un grupo de condiciones sociales y labilidades del ser y si psique los cuales posibilitan el poseer y llevar una vida sana en medio de lo nocivo. Todos estos métodos se dan en el transcurso del tiempo, la cual hace relación entre las cualidades de un menor, su entorno familiar y comunitario. Es así como no se puede describir la resiliencia como características con las cuales nacen los infantes, sino que esta se encuentra en constante desarrollo e interacción entre la singularidad del menor y su entorno. | (Rutter, 1992, citado por García-Vesga, Domínguez-de la Ossa, 2012). |

| Autor   | Definición  | Fuente               |
|---|---|----------------------|
| Amar Amar, J6se; Martinez Gonzalez, Mariana; Utria Utria, Lider | La resiliencia da paso a que el individuo pueda sobreponerse de forma positiva ante situaciones dif6ciles y le permite sacar beneficios de tales situaciones, es as6 como el termino resiliencia se conoce como la habilidad del ser humano para afrontar, reponerse y transformar las experiencias negativas por consiguiente es la capacidad que desarrolla un individuo para afrontar y cambiar las vivencias adversas y convertirlas en una fortaleza que le permite interactuar 6ptimamente con su entorno | (Amar et al , 2013)  |
| Richardson, Neieger, Jensen y Kumpfer de 1990                   | la sucesi3n de acontecimientos indispensables como dolorosos, angustiantes, agobiantes o duelo, d6ndole al individuo la capacidad y habilidad de enfrentar situaciones, pese a las que posea anterior al evento presentado  | Beco6a (2016)        |
| Garc6a-Vesga y Dom6nguez (2013)                                 | Est6 relacionada con la adaptabilidad, expresada en la adaptaci3n y superaci3n a situaciones de riesgo. 2) la capacidad o habilidad para enfrentar con 6xito las dificultades. 3) enfocada en las circunstancias externas e internas ya que estas dos se encuentran en continua interacci3n y por 6ltimo 4) como adaptaci3n y proceso, correlaci3n dada por un proceso din6mico   | Garcia et al (2016). |

## **b. Modelos de an6lisis de la resiliencia.**

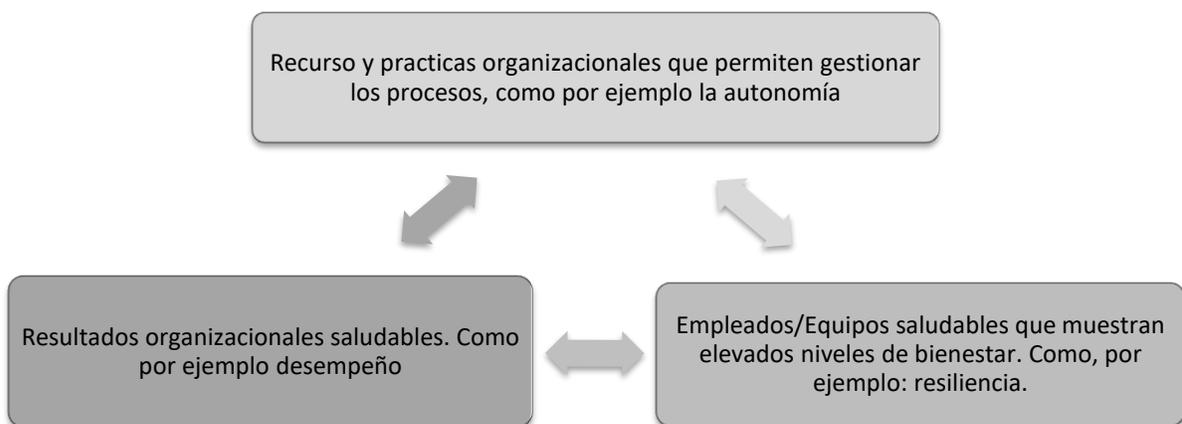
### ***Modelo HERO:***

Healty and Resilient Organizations modelo inventado indica el manejo de las empresas salubres y resilientes, este tiene la intenci3n de explicar la relevancia que posee la resiliencia en las escalas de una empresa u organizaci3n a nivel individual y grupal. Por lo que es significativo se6alalar que las organizaciones activamente resilientes, deben enfocarse en conseguir un 6ptimo producto y relaciones en su ambiente organizacional. As6 mismo este modelo nace de las adversidades presentadas monetariamente a nivel mundial y se especifica en las entidades que hacen el esfuerzo de sobreponerse y resistir, acomod6ndose a cambios que pueden impactar nuevamente

de manera rigurosa en situaciones poco favorables según el planteamiento efectuado por Salanova et al (2012).

A continuación, en la Figura 2 se presenta de manera gráfica las recapitulaciones planteadas por el modelo Healty and Resilient Organizations o en sus siglas HERO

**Figura 2.**  
*Recapitulaciones del Modelo Hero*



***Modelo de Resiliencia de Espina de Pescado:***

Modelo enfocado a cuatro tipos de destrezas, las cuales las empresas pueden acoger para generar una mejora de la resiliencia representados como “la resistencia, la fiabilidad, la flexibilidad y la redundancia”. Siendo así la consistencia y permisividad una destreza indicada y positiva. Pues, es importante indicar que no hay un proceso estratégico que de por seguro el éxito absoluto en relación con recobrar a una organización en una situación adversa, ya que esto está dependiente al ambiente en el que se encuentra, así como las bases que posee la organización para enfrentar tales acontecimientos de acuerdo con lo planteado por Villalba (2017).

Este modelo plantea unas singularidades que aportan a establecer la resiliencia a continuación en la Figura 3 se plantean de manera gráfica:

**Figura 3.**

*Singularidades del Modelo de resiliencia de espina de pescado*

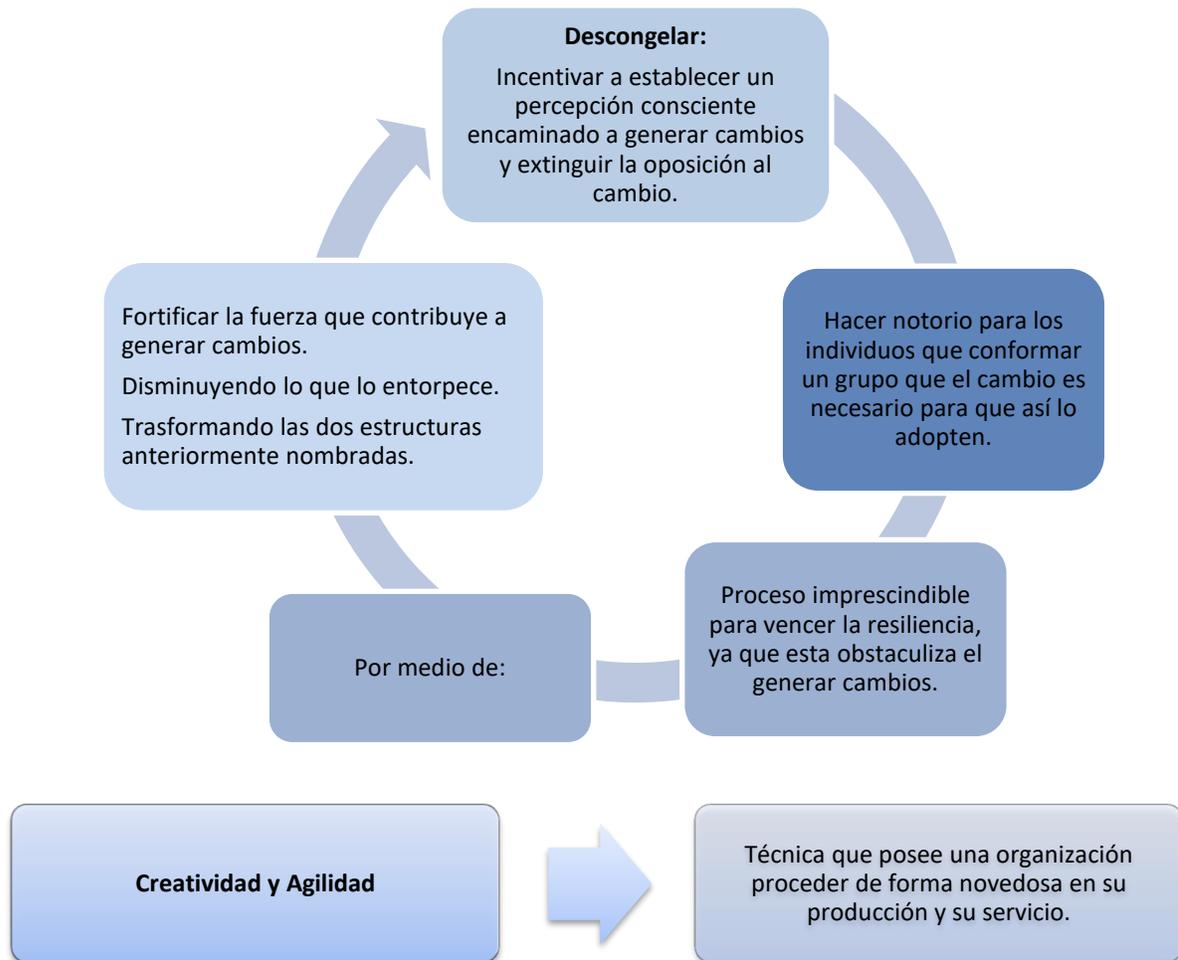


***Modelo de Kurt Lewin:***

Dentro de esta escala Lewin describe el cambio en la transformación de la fortaleza para sostener la conducta de un procedimiento estable, donde dicha conducta es el resultado de dos fuerzas, la que contribuyen a generar cambios (fuerza que empuja) y las que toleran los cambios producidos (restringen la fuerza) y se interesan en mantener el statu quo, una vez se unen ambas fuerzas, estas generan un equilibrio, el cual nombra Lewin "Equilibrio estacionario". (Villalba, 2017, p.79) el cual es inmóvil. Para lograr generar cambios en ese proceso inmóvil, se aumenta la resistencia que indica el cambio o reduce la resistencia que limita unir estos procesos. Por consiguiente, plantea términos como descongelas cualidades viejas, transformarlas y volver a pausar estas cualidades.

A continuación, en la Figura 4 se plantean el concepto de descongelar, creatividad y agilidad planteado en el Modelo de Kurt Lewin.

**Figura 4.**  
*Concepto de descongelar, creatividad y Agilidad*



### c. Mecanismos de medición de la resiliencia vigentes.

En esta investigación es importante dar a conocer el termino resiliencia, el cual ha sido un concepto muy importante en el campo de la psicología y el cual en la actualidad ha cobrado mucha importancia. Este término proviene del latín como *resilio*, que representa regresar, retornar, retroceder Becoña (2016). Este concepto se da a conocer en psicología alrededor de la década de los ochenta, partiendo de las investigaciones efectuadas por los autores E.E. Werner y R.S. Smith de 1982 periodo en el cual lo determinaban como vulnerabilidad, dentro de estos estudios realizados por E. Werner en 1995 se pueden identificar la valoración de 698 bebes recién nacidos en el archipiélago de Hawái, consecutivamente con el seguimiento a 201 niños los cuales provienen de un contexto

social y familiar desfavorable y con pocas posibilidades a futuro. Como resultado de estos estudios 30 años después E. Werner identifica que 72 de esas 201 personas desarrollaron una vida enmarcada en la normalidad y adaptabilidad, sin contar con un seguimiento personal y específico, por consiguiente autores como Werner y Smith lo nombraron como resistentes al destino generado por situaciones o circunstancias vividas de cada individuo como el estudiar, venir de familias no muy numerosas, situaciones que generan en las personas sentimientos de valor, permitiendo que las relaciones interpersonales sean estables y encaminen su vida de manera positiva a través de varios aspectos de sus vidas, como el casarse, tener hijos o ser parte de la religión Uriarte (2005). Dando paso a identificar que según las situaciones, oportunidades o vivencias positivas de un individuo que nace en condiciones negativas, se genera la capacidad de superar y adaptarse a las nuevas situaciones, desarrollando fortalezas y habilidades las cuales le permiten interrelacionarse con su entorno de manera óptima.

Así mismo Scoville (1942) hace uso del concepto, en este momento este término no poseía acogimiento y se utilizaba como invulnerabilidad para dar explicación a la capacidad de los pequeños para sobre vivir y sobre ponerse pese a los vaticinios de los especialistas. Por otro lado, Masten et al (1985) indican en trabajos antiguamente realizados que el término invulnerable producía la percepción de que las personas desarrollaban un tipo de inmunidad absoluta en contraste con su genética, contexto y efectos del stress, así decidieron nombrarlo resiliente o resiliente al stress.

Rutter (1993) indica que la utilidad de estudiar la resiliencia proviene de tres áreas de investigación, en primera instancia Koupernick y Anthony realizaron investigaciones sobre los elementos del riesgo en 1970 dando una mirada a las discrepancias propias en relación con la vulnerabilidad. Mas adelante se identificaron casos de personas invulnerables pese a vivir en condiciones difícil enmarcada en riesgo psicosocial. Los acontecimientos anteriormente nombrados dieron a los investigadores la oportunidad de generar en las personas categorías internamente en el espacio de vulnerable e invulnerable con relación a riesgos y mecanismos de protección.

En segunda instancia los mecanismos innatos u obtenidos en el proceso de la vulnerabilidad e invulnerabilidad colocaron los estudios en el ojo de interés según (Thomas et al, 1970, citado por Uriarte, 2005). Indica que es allí donde se puede identificar que el temperamento esta inmiscuido en los tipos de apego y no solo proveniente de la madre sino de otros familiares y personas importantes, es allí donde se habla de la personalidad resiliente la cual está estrechamente relacionada con el temperamento y carácter, donde se evidencia la autonomía, el control emocional y la manera de actual a nivel social de manera positiva.

En la actualidad existe herramientas las cuales permiten medir la resiliencia en los individuos, por medio de instrumentos como por ejemplo El Search Instituto en 1989 desarrollo un instrumento el cual permite identificar el perfil de vida de alumnos por medio de ciertas condiciones actitudinales y de comportamiento. Este instrumento conta de 156 ítems las cuales miden: ocho rasgos como lo son Apoyo, fortalecimiento, límites y expectativas, uso constructivo del tiempo, compromiso con el aprendizaje, valores positivos, capacidad social e identidad positiva, ocho indicadores para continuar siendo exitoso, la cual contribuye a los individuos a generar un buen liderazgo, soporta situaciones complejas y conservar la satisfacción. 5 indicadores de déficit en el desarrollo, representa el estar solo en su domicilio, abuso físico, vivir situaciones violencia y 24 indicadores de conducta de riesgo, expresado el a utilización de químicos, comportamientos desadaptados junto con prácticas sexuales. Esta evaluación necesita un tiempo de 50 minutos para su desarrollo Salgado (2005).

(Jew, 1992, citado en Ospina, 2007) desarrollo un instrumento llamado escala de resiliencia para identificar el nivel de una persona en tres vertientes de la resiliencia, como son el optimismo, el desarrollo de habilidades y la exposición al peligro. Wagnild & Young (1993) creo la escala de resiliencia (ER) con la intención de poder identificar el nivel de resiliencia única de un individuo. Este instrumento fue creado en una muestra con 810 adultos mujeres. Este cuestionario consta de 25 reactivos en donde los individuos deben estipular el grado de conformidad o no, así mismo está compuesto por dos factores, factor 1: “competencia personal” la cual permite ver el grado de confianza en sí mismo,

toma de decisiones y constancia, compuesto por 17 ítems. Y factor dos: nombrado como “aceptación de uno mismo y de la vida” el cual indica la versatilidad y una forma de ver la vida. Compuesta por 8 ítems Salgado (2005).

### **Teorías del riesgo psicosocial intralaboral**

Para analizar el termino de riesgo psicosocial intralaboral en esta investigación se plantearon tres aspectos a analizar, la evolución del término riesgo psicosocial intralaboral, los modelos de análisis del riesgo psicosocial y los mecanismos de medición del mismo.

#### **a. Concepto del riesgo psicosocial.**

El termino de riesgo psicosocial y su gestión o intervención en los ambientes laborales cada vez es más utilizado por profesionales de la salud y la población trabajadora, debido a enfermedades relacionadas con el estrés como son trastornos de ansiedad, depresión, trastornos de adaptaciones, hipertensión arterial infartos, úlceras entre otras, las cuales son causadas por factores de origen psicosocial.

Bajo este entendido a continuación en la tabla 2 se presenta un breve análisis del término de riesgo psicosociales por diferentes autores.

**Tabla 2.**  
*Concepto de riesgo psicosocial en la historia*

| <b>Año</b> | <b>Autor</b>           | <b>Definición.</b>  |
|------------|------------------------|---|
| 1984       | Comité mixto (OIT/OMS) | A nivel de concepto teórico los factores psicosociales son aquellas condiciones que afectan el bienestar y la salud tanto de los individuos como de las organizaciones las cuales se encuentran presentes en situaciones de trabajo relacionadas.   |
| 1993       | Mintzberg              | Los factores de riesgo psicosocial se definen como las condiciones positivas o negativas que inciden en la salud de los trabajadores implicando situaciones adversas en los niveles competitivos, insatisfacción, improductividad, mal clima laboral y falencias en temas de liderazgo entre otros factores que no permiten asegurar el bienestar a nivel personal y organizacional |

| <b>Año</b> | <b>Autor</b>  | <b>Definición.</b>   |
|------------|---|--|
| 1996       | Cox y Griffiths   | Lo definen como aquellos factores que por falencias en el diseño y la organización del trabajo logran causar daño en las personas a nivel individual y organizacional tanto psicológicamente como físicamente  |
| 1997       | Martín & Pérez  | Plantean que son las condiciones que afectan tanto la salud física, social, psicológica y el bienestar de las personas y entidades laborales, afines a la realización de actividades o ambiente organizacional.  |
| 2001       | Carayon, Haims y Yang                                   | Definen los riesgos psicosociales como las emociones percibidas en el ambiente de trabajo por los trabajadores y los gestores  |
| 2003       | González & Llana  | Los factores provenientes de la organización y de la interacción humana que pueden afectar a la salud del trabajador, el contenido del trabajo, la carga laboral, la capacidad de control sobre la propia tarea, el rol de trabajo, supervisión y relaciones laborales   |
| 2005       | Taris & Kompier   | Establece que son factores de estrés que pueden afectar de manera desfavorable las habilidades, capacidades y recursos de la persona para manejar y responder en sus actividades laborales   |
| 2008       | Ministerio de la protección social [MPS]                | En la resolución 2646 del 2008 establece que son las características de la organización del trabajo que influyen de manera perjudicial por medio de mecanismos psicofisiológicos afectando la salud de los trabajadores con la aparición de estrés   |
| 2011       | Garrido, Uribe & Blanch,                                | Plantea que son las condiciones que generan deterioro en la salud de los trabajadores siendo desfavorables y resultando en insatisfacción laboral a las cuales se encuentran expuestas en un ambiente laboral.   |
| 2012       | Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo | En la publicación de Hupke (2012) estableció que los riesgos psicosociales se producen cuando existen fallas en la distribución, administración o definición de las actividades laborales que pueden llegar a impactar negativamente a las personas a nivel físico, psicológico y social generando en la población estrés, agotamiento o incluso comportamientos depresivos. |

Ahora, con el concepto claro de riesgo psicosocial, cuando se agrega la palabra intralaboral se hace referencia únicamente a los factores o características internas de la compañía, entre las cuales se encuentran el compromiso organizacional, las condiciones de

las actividades a desarrollar, funciones, jornada laboral, afectaciones a nivel de medio ambiente (ruido, luz, olor), relaciones sociales, temas de liderazgo entre otros.

**b. Efectos y consecuencias del riesgo psicosocial en la población trabajadora.**

La impresión que posee el riesgo psicosocial en las personas que trabajan en organizaciones del sector financiero en la ciudad de Bogotá, pueden cambiar dependiendo de su enfoque y objetivo, dentro del desarrollo de esta investigación se tomaron en cuenta los efectos que se presentan en la salud de los trabajadores y en las entidades financieras denominadas organización, varios autores en sus investigaciones han planteado que estas consecuencias son originadas por la relación existente entre factores protectores, los factores de riesgo y las características individuales presentados en cada organización.

Dentro de la investigación adelantada por Aranda et al (2007) sobre los factores asociados a patologías laborales estableció que se encuentran enfermedades asociadas a afectaciones en el sistema respiratorio, gastrointestinal, musculoesqueléticas, y psicológicas entre las cuales se encuentra la ansiedad, depresión, fatiga, dificultad para conciliar el sueño, agotamiento a nivel emocional y el consumo a sustancias psicoactivas y otras adicciones.

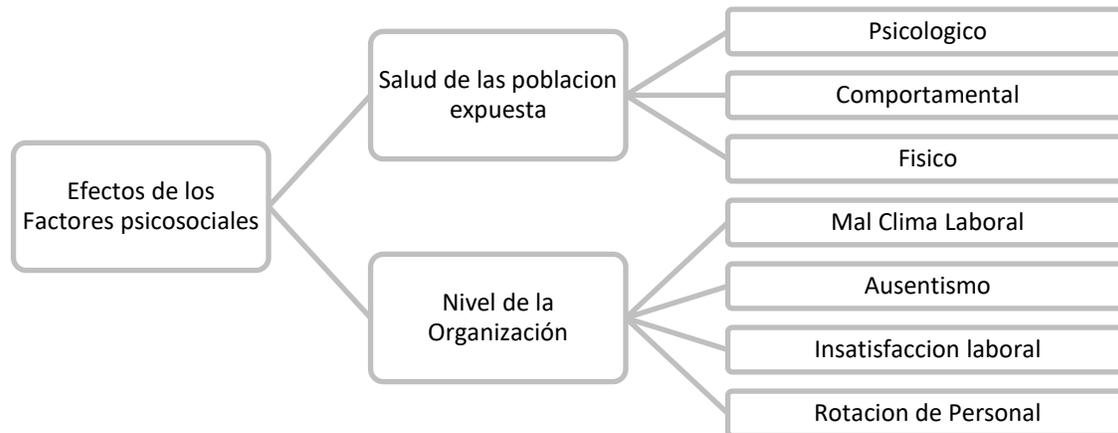
Complementando las enfermedades originadas por los factores de riesgo psicosocial en estudio adelantado por Bobadilla et al (2018) se identificaron consecuencias a nivel cardiovascular como arritmias e hipertensión, y a nivel gastrointestinal el ardor estomacal.

Por otra parte, Gil-Monte (2012) estableció que dentro de los efectos que se pueden presentar en las actividades laborales por deterioro o disfunción de procesos relacionados con las características de la tarea, organización, empleo, y tiempo del trabajo entre los cuales se puede identificar canales de comunicación, salario, estabilidad en el empleo, pausas de trabajo, jornadas nocturnas o festivas, niveles de estructura jerárquicas entre otros.

Así mismo Maslach et al, (1986) y Bernat et al, (2010) plantearon que el clima organizacional y el liderazgo son características del riesgo psicosocial intralaboral al que se encuentran expuestas las organizaciones.

Con lo anterior podemos establecer que los efectos de los factores psicosociales se encuentran en la salud de las personas a nivel psicológico, comportamental, fisiológico y a nivel de la organización en temas de clima laboral, ausentismo, insatisfacción laboral y rotación de personal., información que se encuentra graficada en la Figura 5.

**Figura 5.**  
*Efectos de los factores psicosocial*



### c. Modelos de análisis del riesgo psicosocial intralaboral.

Desde el inicio de la década de los ochenta se vienen desarrollando modelos teóricos que brindan apoyo a las metodologías de evaluación de los riesgos psicosociales de origen laboral los cuales tienen repercusiones en la salud humana manifestando principalmente la denominada enfermedad del siglo veintiuno “estrés”, algunos autores alrededor del mundo han venido llevando investigaciones con la intención de identificar factores de riesgo y sus posibles causas e impactos sobre la salud física, psíquica y mental, de acuerdo con lo planteado por el (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS], 2013), Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. En el Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo estos enfoques o

teorías están intervenidos por aspectos relacionados con la personalidad, nivel de educaciones, formación profesional, sexo, edad, posición dentro de la estratificación social.

En la actualidad son varios los modelos que ha sido considerados legítimos y han aportado pruebas epidemiológicas sobre la importancia de los riesgos psicosociales y las variables que interviene, a continuación, en la tabla 3 detallamos tres modelos sobre los cuales se han desarrollado las metodologías de evaluación de riesgo.

**Tabla 3**  
*Modelos de resiliencia*

| Nombre              | Modelo demanda y control  | Modelo demanda de control y apoyo social   | Modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa  | Modelo Justicia Organizacional.  |
|---------------------|---|--|--|--|
| Autor               | Karasek - 1979  | Theorell - 1996  | Siegrist - 1996  | Villalobos - 2005  |
| Tipo de Modelo      | Modelo Bidimensional  | Modelo tridimensional  | Modelo se establecen tres hipótesis  | Modelo dinámico  |
| Objetivo del Modelo | Describir y analizar situaciones con estresores, y características psicosociales del entorno de trabajo   | Describir y analizar situaciones con estresores, y características psicosociales del entorno de trabajo  | Identificar diferentes condiciones deficientes de recompensa social con impacto sobre las redes neuronales que operan en el sistema cerebral de la recompensa                        | Estudia el grado de respeto y dignidad con los que son tratados los empleados por los jefes directos o indirectos, basados en el derecho de autoridad. |
| Características     | Dimensiones (Demandas y control), cuatro situaciones psicosociales, con sus correspondientes implicaciones en el terreno de la salud y del comportamiento | Dimensiones (Demanda, control y apoyo social), cuatro situaciones psicosociales, con sus correspondientes implicaciones en el terreno de la salud y del comportamiento | Se basa en la hipótesis de que un gran esfuerzo que no va acompañado de recompensas importantes para el sujeto incrementa significativamente el riesgo de enfermedad cardiovascular. | La equidad en diferentes dimensiones laborales organizacional, informacional, procedimental, y relacional  |

| Nombre                    | Modelo demanda y control  | Modelo demanda de control y apoyo social   | Modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa  | Modelo Justicia Organizacional.   |
|---------------------------|---|--|--|---|
| Predicciones o resultados | 1. Riesgo de enfermedad relacionado con estrés<br>2. La relación de las variables con el comportamiento activo / pasivo | 1. Riesgo de enfermedad relacionado con estrés<br>2. La relación de las variables con el comportamiento activo / pasivo<br>3. El grado de interacción social y emocional<br>4. Predecir la prevalencia de la cardiopatía coronaria | 1. Elevados esfuerzos unido a bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión<br>2. Los problemas de salud se derivan de un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa<br>3. El desequilibrio puede inducir trastornos psicológicos<br>4. Nivel de estrés laboral | El nivel de justicia distributiva, justicia procedural, y justicia interaccional.                                       |
| Fuentes                   | Vega (2001), Arribas (2007)   | Walter et al (2015)<br>Sardiña (2004)  | Siegrist (2008) Tirado et al (2019) Canepa et al (2008)  | Greenberg (1987)<br>Moorman (1991)<br>Stroud et al (2008)<br>Gonzalez (2017)<br><br>(B Stroud, 2008)<br>Gonzalez (2017) |

#### **d. Mecanismos de medición del riesgo psicosocial intralaboral vigentes.**

Para evaluar el riesgo psicosocial tanto intralaboral como extra laboral se requiere identificar y medir las exposiciones laborales a factores de riesgo de la salud, para lo cual a lo largo de la historia se han definido mecanismos de medición a fin de que los resultados sean base para el desarrollo de la prevención del riesgo, según lo plantado por el Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud de España (2020) un método de evaluación debe reunir una serie de requisitos que garantice la evaluación del riesgo psicosocial y con los resultados planteados se efectuó una propuesta de acción para su intervención en condiciones adecuadas.

De igual manera, Merino (2016) indico que los métodos de evaluación están integrados por listas de comprobación, entrevistas semiestructuradas, autoinformes e indicaciones para su aplicación, cada uno de estos métodos contempla dimensiones o subgrupos y cuentan con criterios de validez y fiabilidad psicométricos.

A continuación, en la tabla 4, se efectúa una breve descripción de algunos métodos de evaluación psicosocial los cuales se encuentran planteados en el manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa diferente al Método definido en Colombia para la evaluación del riesgo psicosocial.

**Tabla 4.**  
*Metodologías de evaluación del riesgo psicosocial.*

| Metodología                                    | Objetivo   | Que mide   | Versiones o formatos  | Fuente  |
|--|--|--|---|---|
| Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ) | Factores psicosociales, estrés, salud/bienestar de la persona, factores de la personalidad     | Valora 21 dimensiones psicosociales agrupadas en exigencias psicológicas, doble presencia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad del liderazgo, compensaciones por el trabajo   | Corta (38 ítems) para menos de 25 trabajadores.<br>Media (124 ítems) más de 25 trabajadores.<br>Versión larga (141 ítems), investigación. | (Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2008) |
| Effort-reward imbalance (ERI)                  | Las relaciones esfuerzo-recompensa como determinantes del bienestar                            | Tres escalas unidimensionales esfuerzo (6 ítems), recompensa (11 ítems) y sobre implicación (6 o 29 ítems) a través de un algoritmo predefinido.   | Corta (23 elementos), larga (46 elementos).   | (Fernandez, Fernandez, & Siegrist, 2005)        |
| General nordic questionnaire (QPS NORDIC)      | Factores psicológicos/sociales (como posibles determinantes de motivación, salud y bienestar). | Control/exigencias del trabajo, expectativa de rol, previsibilidad individual/del trabajo, interacción social, liderazgo, comunicación, cultura organizativa, trabajo en grupo, compromiso con la organización, competencia, predisposición hacia los retos, motivación para el trabajo/centralidad, | Corta (34 elementos), larga (123 elementos).  | (Dallner, y otros, 2000)                        |

| Metodología                             | Objetivo   | Que mide   | Versiones o formatos                                  | Fuente                        |
|---|--|--|---|-------------------------------|
|   |  | interacción con la vida privada.   |   |                               |
| Job Characteristics Index (JCI)         | Características del trabajo de percepción subjetiva  | Variedad de habilidades; autonomía; feedback; interacción con los compañeros de trabajo; identidad de las tareas; amistades  | 30 elementos.   | Brief et al, (1979)           |
| NIOSH Generic Job Stress Questionnaire  | Características del trabajo, factores psicosociales, condiciones físicas, riesgos para la seguridad, estrés, salud y satisfacción laboral. | La exposición psicosocial, la tensión individual y los mediadores de estrés y tensión  | 246 elementos.  | Hurrell et al,(1988)          |
| Occupational Stress Indicator (OSIND)   | Condiciones de trabajo estresantes.  | Tres mediciones principales escala de fuentes de presión (7 items); efectos del estrés (2 items) y mediadores estrés-tensión (2 items).                              | 167 elementos   | Cooper et al. (1988)          |
| Occupational Stress Inventory (OSINV)   | Ajuste laboral relativo a estresores laborales, tensión personal y resistencia.  | Cuestionario de Roles Laborales (7 items), Cuestionario de Tensión Personal (4 items) y cuestionario sobre Recursos Personales (4 items).                            | Batería de tres cuestionarios (140 elementos).        | Garcia et al, (2018)          |
| Psychosocial Working Conditions (PWC)   | Efectos del estrés sobre las condiciones psicosociales de trabajo.   | Tres escalas principales exigencias laborales (4 items); control del trabajo (conductual / cognitivo) y apoyo social. Adicional un cuestionario de estrés laboral.   | 36 elementos.   | Widerszal-Bazyl et al, (2000) |
| Stress Profile                          | Entorno psicosocial de trabajo   | Cuatro mediciones principales causas externas de estrés (8 items); reacciones (2 items); habilidades para la resistencia (4 items) y reacciones de estrés (5 items). | 224 elementos.  | Sven et al, (1995)            |
| Vragenlijst Beleving En Beoordeling Van | Causas y consecuencias de los factores presentes en el entorno de trabajo.   | Ocho dimensiones, características del trabajo (5 items),variedad, autonomía, relaciones/comunicación,  | Completa (232 elementos)<br>Reducida (108 elementos). | Farina et al, (2020)          |

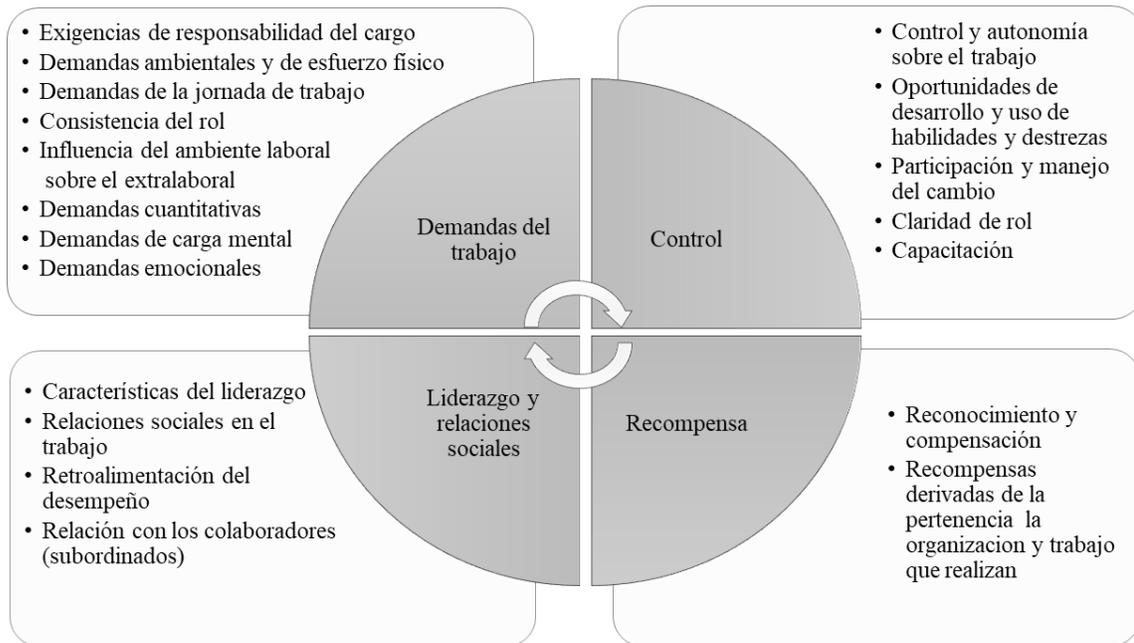
| Metodología   | Objetivo  | Que mide  | Versiones o formatos  | Fuente   |
|---|---|---|---|--|
| De Arbeid (VBBA)  |   | problemas relacionados con el trabajo (3 ítems), condiciones (3 ítems), satisfacción (3 ítems), tensión (5 ítems).  |   |  |
| Factores psicosociales, físico (INSHT)  | Identificación de aquellas condiciones de trabajo presentes en una situación concreta,  | Ofrecen un perfil representativo y otro apreciativo en forma de semáforo para alarmar en caso de existir la necesidad de proceder en la posible presencia de factores de riesgo psicosociales | 89 ítems que hacen referencia a 9 factores psicosociales evaluados en una escala tipo likert. | Clotilde (2006).   |
| Manual para la evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME (INSHT) | Proporcionar a las personas designadas para las actividades preventivas de las empresas unos procesos sencillos para la identificación y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales. | chek-list que facilita la evaluación elemental del riesgo psicosocial, acompañado de algunos ejemplos de aplicación   | 11 ítems de identificación  | Instituto Nacional para la seguridad y salud en el trabajo (INSST, 2003) |

### e. Batería de evaluación de riesgo psicosocial intralaboral en Colombia

El Ministerio de trabajo (2019) en la resolución 2404 de 2019 definió una batería de evaluación de riesgo psicosocial intralaboral donde los factores de riesgo intralaboral, este mecanismo se basa en los modelos tres modelos teóricos que fueron descritos anteriormente. Además de estos modelos el instrumento indica cuatro dominios que al mismo tiempo agrupan un conjunto A parte de estos modelos la batería plantea cuatro dominios, estos en el modelo son agrupados conformando un conjunto de dimensiones para explicar el riesgo psicosocial intralaboral; en la Figura 6 se grafica la relación a la que se hace referencia.

#### **Figura 6.**

*Características de la Batería de evaluación de riesgos Psicosociales intralaborales.*



A continuación, se presenta los diferentes conceptos a los que hace referencia la batería de riesgos psicosociales intralaborales los cuales fueron tomados directamente de la ficha técnica del instrumento y trasladados a la tabla 5 que se presenta a continuación

**Tabla 5.**

*Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.*

| <b>Dominio</b>      | <b>Definición</b>  | <b>Dimensión</b>         | <b>Definición</b>  | <b>Indicadores de riesgo</b>  |
|---------------------|--|--------------------------|--|---|
| Demandas de trabajo | Son las exigencias que el trabajo impone al trabajador y se generan de diferentes maneras: cuantitativas, cognitivas, mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. | Demandas Cuantitativas   | Son requerimientos importantes que se dan con relación al volumen de trabajo que se debe realizar, en concordancia con la disponibilidad de tiempo para su ejecución.  | Se convierten en fuente de riesgo cuando:<br><br>La carga de las actividades asignadas no cuenta con tiempo suficiente para su desarrollo y por tal motivo se tiende a trabajar aceleradamente y bajo presión, lo cual conlleva a trabajar tiempo extra laboral para dar cumplimiento a los resultados. |
|                     |  | Demandas de carga mental | Esta relacionada con los procesos mentales superiores en relación con atención memoria y análisis de información que contribuya a llegar a una respuesta. Asimismo, posee características en relación con la información expresadas en cantidad, dificultad y detalle, y el tiempo con el cual se cuenta para procesar la información. | Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:<br><br>La actividad requiere de un esfuerzo de memoria, atención y concentración, sobre el factor estimulante o fuente de información; siendo amplia, difícil y minuciosa o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.   |

| Dominio | Definición | Dimensión                               | Definición   | Indicadores de riesgo  |
|---------|------------|---|--|--|
|         |            | Demandas emocionales                    | <p>Contextos emocionales derivadas de las tareas que tiene la capacidad de interferir con los sentimientos y emociones del colaborador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para:</p> <p>a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y</p> <p>b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor</p>  | <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Al exponer a una persona a sentimientos o emociones o tratos negativos, esto hace que aumente la transferencia de esas emociones negativas a los usuarios. Es por ello que al individuo exponerse en su actividad laboral a situaciones a nivel emocional de forma desfavorables, el individuo debe esconder sus emociones reales durante el desarrollo de actividad laboral.</p> |
|         |            | Exigencias de responsabilidad del cargo | <p>Hace mención al grupo de deberes en el desarrollo de un cargo, los cuales no pueden se pueden ceder a otra persona. Esta dimensión considera que, por medio de la responsabilidad resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros</p> <p>En particular, esta dimensión considera que la responsabilidad posee un efecto significativo en el área, la organización o individuos por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y</p> | <p>El colaborador asume de primera mano la responsabilidad de los resultados del área de trabajo u organización, como inspeccionar el personal, administrar dinero o bienes, información secreta, de seguridad o salud de las personas, características que atribuye a que el trabajador preste un esfuerzo significativo para así lograr mantener el control .</p>  |

| Dominio | Definición | Dimensión  | Definición   | Indicadores de riesgo   |
|---------|------------|--|--|---|
|         |            |  | <p>seguridad de otros. Así mismo el fruto de esas responsabilidades están definidos por diferentes factores y circunstancias, ya sea que estén bajo o fuera de la vigilancia del trabajador.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>  |   |
|         |            | <p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p> | <p>Se refiere a las acciones que se generan en el ámbito laboral y la carga fiscal que comprende de ellas y de las actividades que se desarrollan, pues les demanda a las personas generar adaptación. En esta dimensión se identifica condiciones a nivel físico como: ruido, iluminación, temperatura, ventilación. Químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p> | <p>Todas estas demandas requieren de un esfuerzo físico o adaptativo, que crea desagrado, agotamiento e intranquilidad y ello repercute de una manera no favorable en el trabajo del individuo.</p> |

| Dominio | Definición | Dimensión  | Definición  | Indicadores de riesgo   |
|---------|------------|--|---|---|
|         |            | Demandas de la jornada de trabajo                    | Hace referencia al tiempo laboral que invierte una persona en relación a duración y horario de jornada laboral, teniendo en cuenta dentro de ellos pausas activas.  | Se realiza actividad laboral extra, y no permite que se genera descansos en los días estipulados para el trabajador.  |
|         |            | Consistencia de rol                                  | Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. | Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto. |
|         |            | Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | Situación dada con respecto al tiempo y esfuerzo que impacta en la vida del trabajador a nivel externo.   | Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.   |
|         |            | Control y autonomía sobre el trabajo                 | Decisiones que toma un trabajador en la organización de sus actividades, en relación con el volumen, velocidad, forma de trabajo y toma de tiempos de descanso dentro de la jornada laboral.  | La línea en relación a las decisiones sobre el volumen, forma de trabajo o rapidez es limitado o prácticamente no existe.   |

| <b>Dominio</b>           | <b>Definición</b>  | <b>Dimensión</b>  | <b>Definición</b>  | <b>Indicadores de riesgo</b>  |
|--------------------------|--|---|--|---|
| Control sobre el trabajo | Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo. | Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | Atribuye al trabajador los medios para incrementar sus conocimientos, poder aplicarlos y ejecutarlos.  | Las actividades laborales obstaculizan en el individuo la oportunidad de poder incrementar sus conocimientos y habilidades y se le atribuye actividades para las cuales no se encuentra calificado.   |
|                          |  | Participación y manejo del cambio                                     | Es el conjunto de mecanismos que trabajan bajo una estructura organizacional dirigidos a mejorar la capacidad de adaptar al trabajador a los cambios que puedan generarse en su entorno laboral, por medio información clara y acertada, permitiéndole al empleado su participación. | Los cambios repercuten de forma no favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Generando en el trabajador desconocimiento de información y poca claridad en ella, por lo cual se puede generar que no se tome en cuenta la opinión del colaborador |
|                          |  | Claridad del rol  | Especifica funciones, actividades y tareas a desarrollar dentro de un cargo laboral, así mismo estipula el objetivo alcance y decisiones que el colaborador puede tomar dentro del impacto del ejercicio del cargo en la empresa.  | No brindar al colaborador información veras y especifica en relación a las funciones a desempeñar ni el alcance que posee dentro de ella así como el impacto que tiene el cargo en la empresa.  |

| Dominio                                       | Definición  | Dimensión   | Definición   | Indicadores de riesgo   |
|---|---|---|--|---|
|   |   | Capacitación  | Actividades a desarrollar dentro del ámbito laboral (inducción, capacitación, formación, conocimientos) dirigidas por la organización, enfocadas al trabajador con la intención de incrementar y trabajar sus habilidades y conocimientos  | El aprendizaje que brinda las organizaciones es limitado, inexistente o no esta acorde con los requerimientos exigidos a las funciones a desarrollar dentro del cargo.  |
| Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo | <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>Características del liderazgo</p> <p>Relación con los colaboradores (subordinados)</p> | <p>Características que los jefes inmediatos poseen en cuanto a la asignación laboral, obtención de resultados, resolución de conflictos, colaboración, motivación y comunicación de sus trabajadores.</p> <p>Posee relacion con el desempeño de los trabajadores en la realización de sus actividades laborales, alcance de objetivos, resolución de problemas y participación. Por consiguiente, se tienen en cuenta la interrelación a nivel de comunicación con jefes superiores.</p> | <p>El desarrollo del jefe muestra problemas con la organización, distribución, asignación laboral, comunicación, colaboración o solución de conflictos y asimismo se muestra con problemas para poder relacionarse de forma educada y cortés para contribuir en la iniciativa y permitir la participación de sus empleados, mostrando un soporte al colaborador incorrecto y escaso.</p> <p>Las actividades desarrolladas por los trabajadores se muestra con dificultades en la realización del trabajo, la obtención de resultados o solución de conflictos. Lo que conlleva a que los colaboradores presenten dificultades en su comunicación y relación cordial y educada con sus jefes directos. Por consiguiente, la colaboración que recibe el jefe de sus empleados es escasa en el</p> |

| Dominio    | Definición  | Dimensión   | Definición  | Indicadores de riesgo  |
|------------|---|---|---|--|
|            |   |   |   | momento de presentarse una adversidad laboral.   |
|            |   | Retroalimentación del desempeño   | Hace relacion a la retroalimentación que recibe el trabajador de como realiza su trabajo, permitiéndole identificar fortalezas y habilidades para así continuar con un desempeño óptimo o mejorar su productividad.   | Una inadecuada información que se le indica al trabajador y resulta ser inútil para el desempeño laboral, no le aporta oportunidades de mejoramiento y crecimiento.  |
|            |   | Relaciones sociales en el trabajo                                       | Relaciones que se generan en el ámbito laboral con otras personas, las cuales generan la oportunidad de generar apoyo social entre compañeros, trabajo en equipo que permite que todos vallan hacia un mismo objetivo y cohesión la cual permite que se de un vinculo con los miembros de un grupo. | Dentro del ámbito laboral en muchas ocasiones el contacto con otra persona podría no generarse o ser intermitente, generando relaciones poco idóneas denotadas en agresividad o desconfianza, creando un ambiente fragmentado en cuanto a las relaciones, donde no hay apoyo social o puede ser inexistente. Se presenta dificultades para un desarrollo positivo del trabajo en equipo e integración del grupo. |
| Recompensa | Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.<br><br>Este dominio comprende diversos tipos de retribución: financiera (compensación económica por el | Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo | Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.  | El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad laboral.   |

| Dominio | Definición  | Dimensión                     | Definición   | Indicadores de riesgo   |
|---------|---|-------------------------------|--|---|
|         | <p>trabajo), de estima (compensación psicológica que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.</p> <p>Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.</p> | Reconocimiento y compensación | <p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p> | <p>El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.</p> |

**Nota:** La fuente de información de esta tabla corresponde a la Pontificia Universidad Javeriana (PUJ, 2011).

### **Relación entre la resiliencia y el riesgo psicosocial intralaboral**

Los cambios en las organizaciones o estrategias pueden llegar a generar un aumento del nivel de riesgos psicosocial por las diferentes tensiones que se producen en la población laboral, estos manejados inadecuadamente no solo desencadenan problemas en la salud de los empleados sino a su vez pueden llevar a afectar la continuidad de las organizaciones, generando pérdidas económicas en los inversionistas, trabajadores, afectaciones del producto interno bruto y aumentando las tasas de desempleo en el país.

Ahora bien dentro de la disciplina de la psicología se ha venido analizando la relación existente entre el bienestar y salud de los trabajadores frente a las características de la entidad, a través de los análisis denominados factores de riesgo intralaboral; los cuales se encuentran directamente relacionados con las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores, ya que cada algunas persona se encuentra más propensa a factores de riesgo que otras en correlación con las condiciones particulares en su vida laboral y personal.

Por otra parte, encontramos el concepto de resiliencia, definición que recae directamente con el individuo que ejerce las actividades o desarrolla funciones de un cargo en una compañía, el cual guarda coherencia con la capacidad que tienen las personas para desarrollar de manera flexible las diferentes situaciones a las que se enfrenta en su vida laboral. La cual se encuentra alineada con Sanchez (2010).

En la revista de medicina y seguridad del trabajo Moreno (2011) en su investigación acerca de la conceptualización, historia y cambios actuales de los factores y riesgos psicosociales plantea que las condiciones y salud laboral a través del tiempo se ha convertido como una amenaza para las condiciones físicas y mentales (psicológicas) de las personas las cuales no guardan correspondencia con la evolución económica, tecnológica y normativa.

Cuando hablamos de productividad en el ámbito empresarial se espera un aumento de considerado en las actividades operativas, lo que genera que las personas involucradas

con la planeación, programación y definición de las estrategias se vean recargadas en sus actividades laborales generando incumplimientos en las tareas que se desarrollan de manera continua. Con base en lo anterior la supervivencia de las organizaciones en muchas ocasiones es responsabilidad de profesionales que cuentan con las habilidades y niveles directivos para realizar los cambios pertinentes en el entorno organizaciones, cuyos perfiles están asociados a estudios profesionales o universitarios.

Por consiguiente, es transcendental que las personas que tienen estudios universitarios denominados profesionales cuenten con características resilientes que le permitan desarrollar y adaptarse a modelos de negocio cada vez más exigentes por cambios o situaciones fluctuantes que enfrentan las organizaciones.

### **Contexto de la investigación**

El estudio de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral los cuales son desencadenantes de afectaciones de la calidad de vida y salud de los trabajadores por la causante enfermedad del siglo veintiuno denominada Estrés son fuente de estudio el área de psicología de la salud ocupacional a través de sus investigaciones así como de la medicina del trabajo en diferentes países o regiones del mundo, según lo planteado por Westerlund et al (2009)

El desarrollo de esta investigación se centra en el riesgo psicosocial y la resiliencia que se presenta en el sector financiero de Colombia, en este orden de ideas la encuestas de condiciones de salud y de trabajo en Colombia, encuestas de salarios, efectuada por la Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP), (2017) muestran que el personal que labora en estas organizaciones no tienen las remuneraciones más altas, sin embargo cuentan con beneficios y prestaciones extralegales a sus trabajadores, sin embargo las opciones de ascenso son menos frecuentes que en otros sectores, por otra parte el personal recibe capacitación y estabilidad situaciones que se encuentran contempladas como factores de riesgo psicosocial.

De igual manera el Observatorio de Riesgos Psicosociales de España (2011) informa que existen aspectos que se presentan de manera adversa o amenazante en este tipo de organizaciones generando riesgos psicosociales como son los aspectos tecnológicos, organizaciones, estratégicos, el estilo de dirección, metodológicos, estructurales, cultural.

Adicional, los trabajadores del sector financiero por su actividad independiente del nivel del cargo se encuentran expuestos a labores bajo presión, demandas de responsabilidad sobre bienes de terceros (manejo de dinero), exigencias de atención y concentración y competencia.

Ahora bien, según lo informado por el Dane a diciembre de 2019 el total de afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia es de 10.528.465<sup>1</sup> el sector financiero está representado por el 3.2% de esta población 336.910 siendo esta población la que más aporta casos de enfermedades asociadas a riesgos psicológicos, por esto la importancia de este estudio.

### **Marco conceptual**

Esta investigación utiliza algunos términos o conceptos que, para un mejor entendimiento, a continuación, se establece la definición de algunos de ellos:

**Riesgo Psicosocial:** La Organización Internacional de Trabajo lo define como «aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés» (Ministerio del Trabajo [MinTrabajo], 2018).

**Gestión organizacional:** Se refiere a «los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los

---

**Nota:** <sup>1</sup> Fuente: DANE, Administradoras de Riesgos Laborales y Subdirección de Riesgos Laborales.

servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros» (Resolución 2646, 2008, p.4).

**Características de la organización del trabajo:** «Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor equipo» (MPS, 2008).

**Características del grupo social de trabajo:** «Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo» (MPS, 2008).

**Condiciones de la tarea:** «Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles» (MPS, 2008).

**Carga física:** «Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo tercero de la presente resolución.» (Ministerio de trabajo y asuntos sociales España, 1988).

**Jornada de trabajo:** «Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales Ministerio de la Protección Social» (MPS, 2008).

**Condiciones intralaborales:** «Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo» (MPS, 2008).

**Calidad de Vida:** «La percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en los cuales está inserto y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones Baldi» (2010).

**Alta dirección:** «Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.» (Ministerio del Trabajo [MinTrabajo], 2014).

**Condiciones de salud:** «El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora, » (MinTrabajo, 2014).

**Descripción sociodemográfica:** «Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo» (MinTrabajo, 2014).

**Evaluación del riesgo:** «Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. » (MinTrabajo, 2014).

**Matriz legal:** «Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.» (MinTrabajo, 2014).

**Peligro:** «Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.» (MinTrabajo, 2014).

**Riesgo:** «Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. » (MinTrabajo, 2014).

**Valoración del riesgo:** «Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.» (MinTrabajo, 2014).

**Dimensión:** «Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales.» (Ministerio de Protección Social [MPS], 2010).

**Dominio:** «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 de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.» (MPS, 2010).

**Jefes:** «Comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capataces o coordinadores, entre otro» (MPS, 2010).

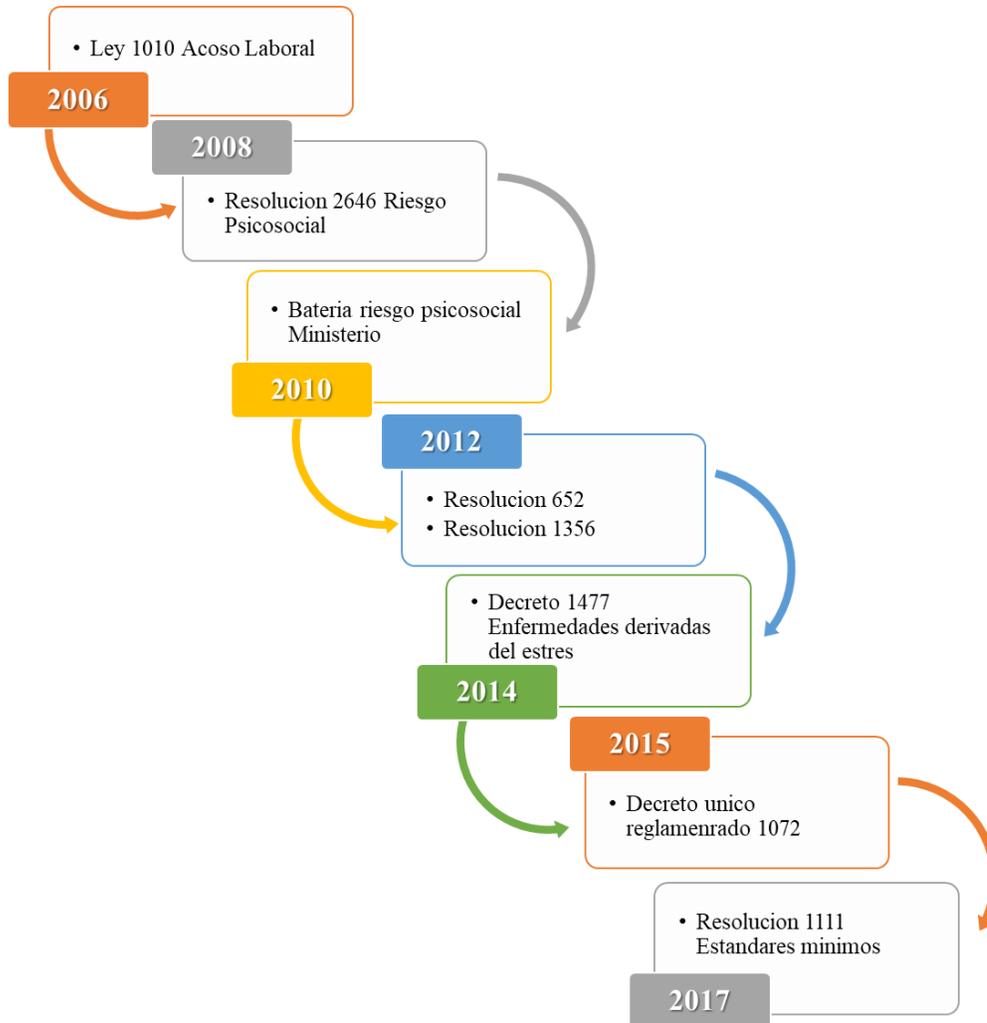
**Profesionales o técnicos:** «Personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros» (MPS, 2010).

## **Marco legal**

El desarrollo de esta investigación se efectúa en las personas que se encuentran laborando en la ciudad de Bogotá, a continuación, presentamos los fundamentos legales o principales normas expedidas por el Gobierno nacional frente a riesgos psicológicos y resiliencia.

A continuación en la Figura 7, presentamos las principales normas referentes en temas de riesgo psicosocial intralaboral expedidas por el Gobierno Nacional entre los años 2006 y 2017.

**Figura 7.**  
*Principales fundamentos legales del factor de riesgo psicosocial*



En nuestra consideración en Colombia, han sido ocho normas expedidas por el Gobierno Nacional las más representativas en temas de riesgo psicosocial intralaboral, a continuación en la tabla 5 efectuamos una breve descripción de los aspectos relevantes y como aportan en el desarrollo de esta investigación.

**Tabla 6.**  
*Marco Legal*

| Norma                   | Contenido  | Aporte a la investigación   |
|-------------------------|--|---|
| Ley 9 de 1979           | <p>El Congreso de la república, establece una guía para las empresas en cuanto a la elaboración de programas para poner en práctica dentro de sus instalaciones con el fin de cuidar y mantener el buen estado de salud de sus trabajadores y tratar un buen mantenimiento de la compañía para que pueda funcionar de forma correcta. (Ministerio de salud, Congreso de Colombia, 1979)</p> <p>En el artículo 125 establece que el empleador quien tiene la obligación de promover correctamente espacio para que un trabajador ejerza su correspondiente labor con el menor riesgo posible. (Ministerio de salud, Congreso de Colombia, 1979)</p> | Contribuye al cuidado de la salud de los trabajadores y funcionamiento de las organizaciones.                                 |
| Decreto 614 de 1984     | El presidente de la república de Colombia establece las bases para poder enfrentar, controlar, eliminar o atenuar los riesgos psicosociales, en el numeral 2 enuncia que todas las actividades dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo deben estar analizadas minuciosamente para eliminar los riesgos psicosociales y aquellos a los que afecta a los trabajadores.  | Mitigar riesgos psicosociales a los cuales se ven expuestos los trabajadores en un ambiente laboral, acompañado de programas. |
| Decreto 614 de 1984     | En el numeral 30 trata los 4 elementos básicos que debe tener el programa tales como actividades de medicina preventiva, de trabajo, de medicina y seguridad industrial y el funcionamiento del comité de medicina, higiene y seguridad industrial. (presidente de la Republica, 1984)   | Actividades referentes a riesgos psicosociales en el programa de seguridad y salud en el trabajo.                             |
| Resolución 1016 de 1989 | El Ministerio de trabajo y seguridad social y de salud tratan los parámetros con los cuales se puede contrarrestar al riesgo psicosocial de una manera efectiva permitiendo que los trabajadores desempeñen una labor más eficaz en lo que corresponde a la prevención del riesgo. (Ministerio de Trabajo & Seguridad Social, Resolución 1016 de 1989, 1989)   | Se enfoca hacia el desarrollo óptimo de los trabajadores y desempeño de actividades laborales.                                |

| Norma                        | Contenido  | Aporte a la investigación   |
|------------------------------|--|---|
| Resolución 1016 de 1989      | En el Artículo 10 establece «que un trabajador debe estar en un puesto de trabajo acorde con sus necesidades físicas y mentales», en el numeral 12 regula «la creación de programas y mantenimiento de los mismos para enfrentar el riesgo psicosocial dentro de la empresa», en el artículo 11 define que «se debe investigar los posibles factores que originan los riesgos de manera óptima atacando los problemas de raíz, en el numeral 2 se enuncia un compromiso de la compañía para investigar los puntos más delicados dentro de ellas para así de esta forma atacar el riesgo. (Ministerio de Trabajo & Seguridad Social, Resolución 1016 de 1989, 1989) | Se enfoca hacia el desarrollo óptimo de los trabajadores y desempeño de actividades laborales.  |
| Ley 100 de 1993              | Ordena que las empresas afilien a sus empleados a las Administradoras de Riesgos Profesionales, con el fin de mantener y proteger la salud de la población trabajadora ocupada en Colombia (Secretaría del senado, 1993).  | Importancia a los riesgos a los que están expuesto el personal trabajado  |
| Ley 1295 de 1994             | El Ministerio de trabajo y seguridad social, señala la organización del sistema general de riesgos profesionales entre los cuales esta los procedimientos o programas destinados a prevención y protección de los trabajadores en enfermedades que pueden adquirir en ejercicio de sus labores en el trabajo. (Ministerio de Trabajo & Seguridad Social, Decreto 1295 De 1994, 1994)   | Programas destinados a prevención y protección de los trabajadores en enfermedades que pueden adquirir en ejercicio de sus labores en el trabajo      |
| Ley 1010 Acoso laboral       | Señala las medidas para la prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otros hostigamientos agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el contexto laboral, en ésta se ratifica en el Artículo 1 como bienes jurídicos, en el Artículo 2, define el Acoso Laboral.  | Medidas para la prevención, corrección y sanción  |
| Resolución 2646 del año 2008 | El Ministerio de Protección Social establece que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador los cuales, en una interrelación dinámica y mediante percepciones y  | Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. |

| Norma                   | Contenido   | Aporte a la investigación   |
|-------------------------|---|---|
|                         | experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas». (Ministerio de la protección social, 2008).   |   |
| Resolución 652 de 2012  | El Ministerio del trabajo establece el comité de convivencia dentro de las empresas del sector público y privado del país, en el artículo 12 establece las obligaciones de las aseguradoras de riesgos laborales (ARL) respecto a otorgar una adecuada instrucción a las compañías vinculadas por estas en cuanto a temas de riesgo psicosocial por las cuales pueden ser multadas si no cumplen con lo estipulado por la ley. (Ministerio de Trabajo, Resolución 652 de 2012, 2012)  | Obligaciones de las ARL respecto al riesgo psicosocial  |
| Resolución 1356 de 2012 | Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.  | Establece la realización de un monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosocial  |
| Ley 1616 de 2013        | El Ministerio de la Protección Social, en esta ley reconoce como derecho fundamental, la salud mental y como prioridad la detección, prevención e intervención de los factores que se pueden asociar a las enfermedades mentales, en el artículo 9 que hace referencia a la generación de estrategias, programas, actividades y servicios que deben ser responsabilidades de las administradoras de riesgos laborales (ARL) a sus empresas afiliadas, deben desarrollar planes de gestión y mantener un monitoreo de control permanente de la exposición a riesgos psicosociales en el entorno laboral, para diseñar estrategias de acuerdo al nivel de riesgo identificado, en el cual se garantice la atención de consulta externa y si es necesario de hospitalización. (Congreso de Colombia, 2013) | Desarrollo de planes de gestión y monitoreo de la exposición a riesgos psicosociales en el entorno laboral, así como el diseño de estrategias de acuerdo con el nivel de riesgo |

| Norma                                    | Contenido  | Aporte a la investigación   |
|--|--|---|
| Decreto 1477 de 2014                     | El Ministerio de trabajo expide la tabla de enfermedades laborales, basada en el concepto emitido del consejo Nacional de Riesgo Laborales emitido en las sesiones 71 y 74 del 11 de junio y 20 de noviembre de 2013, en el Grupo IV establece los trastornos mentales y de comportamiento como enfermedad causada por el factor de riesgo psicológicos. (Ministerio del Trabajo, Decreto número 1477 de 2014, 2014).  | Expide la tabla de enfermedades laborales causadas por el factor de riesgo psicológico                                  |
| Decreto 1477 de 2014                     | El presidente de la república de Colombia regula y actualiza las enfermedades en la tabla de enfermedades teniendo como criterio los cambios a los cuales se ve expuesto el trabajador con el progreso del tiempo tratándolos como parte cambiante y activa de la sociedad y del país, en la sección 1 numeral 4 está la tabla con los agentes provocantes del riesgo, las ocupaciones en la industria y las enfermedades producidas por este riesgo. (Presidente de la Republica de Colombia, 2014) | Tabla de enfermedades a la que se ven expuestas los trabajadores.   |
| Decreto 1072 de 2015                     | Establece que el riesgo psicosocial es uno de los factores más importantes y de mayor impacto dentro las diferentes enfermedades y accidentes laborales que se vienen presentando en el país. (Ministerio del trabajo, 2016).  | Establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la cual se define el Riesgo psicosocial |
| Resolución 1111 de marzo 17 del año 2017 | Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, con la cual el estado se asegura de que las empresas cumplen con los estándares mínimos que garanticen la salud y seguridad de los trabajadores. (Ministerio del Trabajo, Resolución 1111 De 2017, 2017)  | Estándares mínimos para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.  |

## Estado del arte

A continuación, en la tabla 6 se presenta un breve resumen de las diferentes investigaciones efectuadas en temas de riesgo psicosocial intralaboral y resiliencia presentadas efectuadas previo a este estudio, las cuales fueron escogidas tomando la relevancia, relación y aporte con nuestra investigación.

**Tabla 7**  
*Estado del arte*

| Tesis – Artículo – Documentos  | Enlace WEB  | Año  | Autor  | Resumen   | Objetivo  | Método desarrollado  | Conclusiones   | Intereses de investigación                                      |
|--|---|------|--|---|---|--|--|---|
| Condiciones de la calidad de vida laboral mediante intervención de factores de riesgo psicosocial de orden intralaboral en los trabajadores de la empresa Nicole SAS de la ciudad de Manizales | <a href="https://ridu.m.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2346/Proyecto%20de%20grado%20Nicole%20SAS.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://ridu.m.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2346/Proyecto%20de%20grado%20Nicole%20SAS.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a> | 2015 | Cruz Benítez, Ana María; Narváez Gallego, Carolina | Investigación efectuada por la Universidad de Manizales en la facultad de ciencias sociales y humanas la cual valora las condiciones de calidad de vida laboral de orden subjetivo de los trabajadores de la empresa Nicole SAS mediante la intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial (FRPS) de orden intralaboral obteniendo que el grupo de operarios se está viendo vulnerada a sufrir patologías relacionadas con el estrés laboral, | Valorar las condiciones de calidad de vida laboral de orden subjetivo de los trabajadores de la empresa Nicole SAS mediante la intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial (FRPS) de orden intralaboral. | Estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal: Desarrollada sobre 387 trabajadores del sector económico textil y de confección en el cual se determina que el grupo de operarios se está viendo vulnerada a sufrir patologías relacionadas con el estrés laboral, Los operarios sienten que la empresa no valora sus esfuerzos con la labor que desempeñan, la escala salarial no es equitativa entre cargos | Condiciones de la calidad de vida laboral mediante intervención de factores de riesgo psicosocial de orden intralaboral en los trabajadores de la empresa Nicole SAS de la ciudad de Manizales | Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación |

| Tesis – Artículo – Documentos  | Enlace WEB  | Año  | Autor   | Resumen  | Objetivo  | Método desarrollado  | Conclusiones   | Intereses de investigación                                      |
|--|---|------|---|--|---|--|--|---|
| Prevención De Riesgos Laborales Para La Población Trabajadora Del Sector Manufacturero En Empresas De Confecciones En Colombia | <a href="https://doi.org/10.1145/2505515.2507827">https://doi.org/10.1145/2505515.2507827</a> | 2018 | Ruano Hernández, Ingrid Marcela; Martínez González, Edwin David | De igual manera en la Universidad CES de la Facultad de medicina – División de salud pública se efectuó una investigación con el título (Prevención de riesgos laborales para la población trabajadora del sector manufacturero en empresas de confecciones en Colombia) en la cual se realizó la revisión en la literatura mundial, de los últimos 20 años, relacionada con técnicas y metodologías utilizadas para la prevención de riesgos laborales. | Diseñar una cartilla que oriente la prevención de riesgos laborales para la población trabajadora del sector manufacturero en empresas de confección en Colombia. | Recopilación de literatura científica: Revisión bibliográfica sobre las técnicas y metodologías utilizadas para la prevención de riesgos laborales, como también; las operaciones y actividades de empresas de confecciones. Lo cual tendrá como fin el diseño preliminar de una cartilla con información tendiente a la prevención de los riesgos laborales para la población trabajadora del sector manufacturero en empresas de confección en Colombia. | Se obtiene como resultado que « en la etapa de diseño se tiene que tener vital importancia a los riesgos psicosociales sin dejar de lado los demás riesgos inherentes a esta etapa, dado que es desde este punto donde parte todo el desarrollo de las operaciones y se programa toda la producción, lo cual representa una gran presión para sus trabajadores por el grado de responsabilidad que representa ejecutar de manera adecuada su labor, es por ello que se debe velar porque los trabajadores de esta área se mantengan en un ambiente confortable, donde cuenten con todas sus herramientas y se brinden espacios para la creatividad libre y sin presión». | Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación |

| <b>Tesis – Artículo – Documentos</b>   | <b>Enlace WEB</b>   | <b>Año</b> | <b>Autor</b>   | <b>Resumen</b>  | <b>Objetivo</b>   | <b>Método desarrollado</b>  | <b>Conclusiones</b>  | <b>Intereses de investigación</b>                               |
|--|---|------------|--|---|---|---|--|---|
| Percepción sobre acciones de intervención en factores de riesgo psicosocial intralaboral en un grupo de operarios de una empresa del sector textil confección. | <a href="https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/5233">https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/5233</a> | 2019       | López Rojas, Luisa<br>Fernanda<br>Naranjo Cataño,<br>Záchary | La presente investigación identifico y analizo las percepciones sobre las acciones de intervención en factores de riesgo psicosocial intralaboral en una empresa del sector textil confección en la ciudad de Pereira, basada en el sistema de vigilancia epidemiológico y el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial presentes, realizado por la organización identificando una clara relación entre la intervención de la organización y lo que las personas percibieron de las mismas. | Identificar y analizar las percepciones sobre las acciones de intervención en factores de riesgo psicosocial intralaboral en una empresa del sector textil confección en la ciudad de Pereira | Estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal: Se realizó sobre un grupo de operarios del área de producción/confección determinando seis (6) categorías de análisis. | No se identifica una clara relación entre la intervención de la organización y lo que las personas percibieron de las mismas | Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación |

| Tesis – Artículo – Documentos                                     | Enlace WEB  | Año  | Autor   | Resumen   | Objetivo   | Método desarrollado   | Conclusiones   | Intereses de investigación                                      |
|---|---|------|---|---|--|---|--|---|
| Factores psicosociales y rendimiento laboral de la empresa EFIKAS | <a href="http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20739">http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20739</a> | 2020 | Sarabia López, Luis Edmundo<br>Tipán Quilachamín,<br>Erika Fernanda | Los factores psicosociales y su influencia en el rendimiento laboral de la empresa EFIKAS fueron medidos en la presente investigación empleando el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Se delimitó como variable independiente los factores psicosociales y dependiente el rendimiento laboral., obteniendo como resultado que Las variables de condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, el contenido y las características de las tareas, las exigencias del trabajo, el papel laboral y desarrollo de la carrera, así como la remuneración y el rendimiento influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores de le empresa mencionada | Determinar si los factores psicosociales afectan el rendimiento laboral de los servidores. | Estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal; empleando una población de cuarenta y cinco trabajadores quienes estuvieron representados por un 67% de hombres y 33% de mujeres, con edades comprendidas entre 18 a 56 años, con un nivel educativo que osciló entre secundaria incompleta y universitaria completa. Se administraron los cuestionarios mencionados y obtuvo como resultados que el rendimiento laboral alcanzó un nivel medio en un 33,3% de los evaluados; y 13,3% bajo; mientras que en el factor comportamiento contraproducente el 71,1% es medio; 15,6% alto y 13,3% bajo, finalmente en el factor de rendimiento en el contexto 71,7% es medio; 15,6% alto y 13,3% bajo. | El análisis inferencial mostró una fuerte relación, estadísticamente significativa, entre todos los factores psicosocial y el rendimiento laboral, con valores de Chi cuadrado ubicados alrededor de 0,000. Las variables de condiciones del lugar de trabajo, la carga de trabajo, el contenido y las características de las tareas, las exigencias del trabajo, el papel laboral y desarrollo de la carrera, así como la remuneración y el rendimiento influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores de le empresa mencionada. | Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación |

| Tesis – Artículo – Documentos  | Enlace WEB                                 | Año  | Autor  | Resumen   | Objetivo   | Método desarrollado   | Conclusiones   | Intereses de investigación                                      |
|--|--|------|--|---|--|---|--|---|
| Relación entre características resilientes y riesgo psicosocial en personas con discapacidad | DOI: 10.30788/RevColReh.v16.n2             | 2017 | Ana Fernanda Uribe Rodríguez<br>Ana Milena Martínez Rozo | Las personas con discapacidad física vinculadas laboralmente presentan menos riesgos psicosociales intralaborales, considerándose como factor de protección la resiliencia. Ante la carencia de investigaciones sobre el tema es relevante no solo evaluar los riesgos en dicha población sino brindar información a las organizaciones conducentes a generar cambios hacia la inclusión. | Conocer la relación existente entre las características resilientes y el nivel de riesgo psicosocial en personas con discapacidad. | Investigación cuantitativa, correlacional, con muestreo no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 119 personas con discapacidad física que se encontraban vinculadas laboralmente en 6 departamentos de Colombia. Se aplicaron dos instrumentos, la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young adaptada por Novella en 2002 y el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B creado por el Ministerio de la Protección Social (2010). | Se encontró una relación inversa entre los factores resilientes asociados al nivel de riesgo psicosocial, a menor resiliencia mayor es el nivel de riesgo en las características de liderazgo, en las recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza y en reconocimiento y compensación; sin embargo, a mayor resiliencia mayor es el riesgo en las demandas de carga mental | Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación |
| Resiliencia: definición características y utilidad del concepto                              | DOI: 10.5944/rpp.c.vol.11.nu.m.3.2006.4024 | 2006 | Elisardo Becoña  | Investigación enfocada en una mirada clara entre la resiliencia estipulando su definición, sus características, extraer y resumir de otros conceptos que tengan relación con el cómo endebles, autodeterminación, firmeza, factores de riesgo y protección y los diferentes prototipos de investigación realizados.   | Describir el concepto de resiliencia, y dar una amplia mirada a sus características y los beneficios del concepto.                 | Recopilación de literatura científica: Amplio recorrido en las teorías y conceptos en relación con la resiliencia, características, aspectos centrales, conceptos que tienen relación, factores de riesgo y protección.   | El concepto de resiliencia es importante ya que en los últimos tiempos este concepto ha tomado fuerza en el campo de la salud mental. Este concepto ha tomado fuerza en una serie de estudios los cuales han demostrado la importancia de este término y el cual explica la adaptación positiva de las personas que pasaron por un acontecimiento o adversidad difícil.  | Definición y recorrido conceptual de resiliencia.               |

| Tesis – Artículo – Documentos  | Enlace WEB  | Año  | Autor                               | Resumen  | Objetivo  | Método desarrollado   | Conclusiones   | Intereses de investigación                        |
|--|---|------|-------------------------------------|--|---|---|--|---|
| Motivación laboral y engagement  | <a href="http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1">http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1</a> | 2015 | Ana Rendon<br>Adriana Laura Berardi | Abordar el tema Motivación Laboral y Engagement en una organización, específicamente en el Sector Público Nacional en la ciudad de Mar del Plata   | Identificar la relación existente entre Motivación laboral y Engagement, entendiendo por engagement como “un estado mental positivo de realización, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” | Estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal: Abordara el tema Motivación Laboral y Engagement en una Dependencia de la Administración Pública Nacional de Mar del Plata para determinar si existe relación entre Motivación Laboral y Engagement. | existe relación entre Motivación Laboral y Engagement y que la relación existente entre ambos conceptos es una relación directa ya que para valores medios y altos de motivación se obtuvieron valores medios y altos de engagement, y al aumentar los niveles de motivación también aumentaron los de engagement. | Identificación de baterías.                       |
| La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo | <a href="https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf</a>   | 2005 | Juan de D. Uriarte Arciniega        | La resiliencia es entendida como el proceso que permite a ciertos individuos desarrollarse con normalidad y en armonía con su medio a pesar de vivir en un contexto desfavorecido y de privado socioculturalmente y a pesar de haber experimentado situaciones conflictivas desde su niñez | Brindar una mirada diferente desde la psicopatología del desarrollo, el concepto de resiliencia. La resiliencia.  | Recopilación de literatura científica: Recorrido por antecedentes de la resiliencia, concepto, diferentes tipos de resiliencia,   | la resiliencia está en contra de la fatalidad, en contra de la idea de que quienes han sido maltratados o han vivido en un ambiente insano se convertirán en maltratadores y conflictivos, o que quienes una vez fueron inadaptados no pueden ya cambiar.  | Definición y recorrido conceptual de resiliencia. |

| Tesis – Artículo – Documentos                    | Enlace WEB  | Año  | Autor                                 | Resumen   | Objetivo   | Método desarrollado                   | Conclusiones   | Intereses de investigación   |
|--|---|------|---------------------------------------|---|--|---------------------------------------|--|------------------------------|
| Adolescentes en riesgo Psicosocial y resistencia | <a href="http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n23/n23a09.pdf">http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n23/n23a09.pdf</a> | 2009 | Griselda Cardozo y Ana María Alderete | La investigación permitió detectar dos grupos (resilientes- no resilientes), los cuales fueron comparados en relación con las características sociodemográficas y con las variables en estudio. | El objetivo de la investigación fue detectar las variables individuales y sociales que contribuyen al fortalecimiento del proceso de resiliencia en 210 adolescentes escolarizados de ambos sexos de un nivel socioeconómico bajo, residentes en la ciudad de Córdoba (Argentina). | Recopilación de literatura científica | Se observaron diferencias significativas en relación con autoconcepto, soporte social, inteligencia y sucesos estresantes de vida por problemas personales. El análisis realizado a través de la regresión múltiple logística indica que el autoconcepto es la variable mejor predictora de la resiliencia, seguida de soporte social y autorregulación de habilidades (cognitivas-emocionales). | Identificación de conceptos. |

| Tesis – Artículo – Documentos   | Enlace WEB                    | Año  | Autor  | Resumen   | Objetivo   | Método desarrollado  | Conclusiones   | Intereses de investigación   |
|---|-------------------------------|------|--|---|--|--|--|------------------------------|
| Conceptualización Teórica De La Resiliencia Psicosocial y Su Relacion con la salud. | DOI: 10.21134/haaj.v16i1.263. | 2016 | José A. García del Castillo, Álvaro García del Castillo-López, Carmen López-Sánchez y PauloC. Días | La resiliencia es un término que surge de la física en relación con la resistencia de los materiales, así como con la capacidad de recuperación de los mismos al ser sometidos a diferentes presiones y fuerzas. En la actualidad consideramos que el concepto de resiliencia sigue siendo un constructo ambiguo, que necesita una mayor clarificación, sobre todo, en cuestiones referidas a su configuración teórica. | En este trabajo se pretende profundizar en la configuración de la resiliencia psicosocial, estudiando las variables que empíricamente se relacionan con ella, con el objetivo de aproximarnos a una construcción más clara que permita su aplicabilidad en futuras investigaciones en el ámbito de la salud. | Recopilación de literatura científica: Recorrido por antecedentes de la resiliencia, concepto, diferentes tipos de resiliencia | Comprueba que la resiliencia es un constructo que abarca todos los aspectos de la vida de la persona y consigue influir positivamente en la resolución de los problemas de una forma exitosa. En relación con la salud es fundamental tanto en la prevención de comportamientos de riesgo de salud, como en el afrontamiento de enfermedades agudas y crónicas | Identificación de conceptos. |

| Tesis – Artículo – Documentos  | Enlace WEB  | Año  | Autor            | Resumen   | Objetivo  | Método desarrollado   | Conclusiones   | Intereses de investigación   |
|--|---|------|------------------|---|---|---|--|------------------------------|
| Del riesgo a la resiliencia psicossocial: modelos conceptuales e indicaciones de acción con las familias | <a href="https://doi.org/10.1590/S0104-07072005000500009">https://doi.org/10.1590/S0104-07072005000500009</a> | 2005 | LACHARITE, Carl. | La primer parte presenta los conceptos de riesgo, vulnerabilidad, de protección y de rescindir según una perspectiva estructuralista. La segunda parte presenta una descripción de los conceptos de experiencia de vulnerabilidad y de la experiencia de rescindir según una perspectiva fenomenológica. La última parte propone un modelo integrador que permite pensar las acciones en términos de la promoción de bienestar y de la salud de los individuos y de las familias, la prevención de problemas asociados a las condiciones de riesgo psicossocial, y las intervenciones para enfrentar los efectos concretos de estas situaciones de riesgo | comparar y proponer una integración de dos perspectivas conceptuales de riesgo psicossocial: una estructuralista y la otra fenomenológica | Recopilación de literatura científica: Amplio recorrido en las teorías y conceptos en relación con la resiliencia, características, aspectos centrales, conceptos que tienen relación, factores de riesgo y protección. | Con el fin de mejorar la ayuda y el apoyo a las familias en riesgo, los profesionales de la salud se enfrentan, como mínimo, a tres desafíos: 1) acciones directas dirigidas a las familias mismas y a sus miembros individuales diseñadas para apoyar sus esfuerzos no de adaptación sino de superar su situación de vulnerabilidad; 2) acciones dirigidas a las comunidades locales que representan la reserva de recursos potenciales disponibles para las familias para que puedan llevar a cabo adecuadamente su principal razón de ser; 3) acciones dirigidas a las estructuras sociopolíticas que contribuyan a crear condiciones de vulnerabilidad para las familias y sus miembros. | Identificación de conceptos. |

| Tesis – Artículo – Documentos             | Enlace WEB                      | Año  | Autor                    | Resumen  | Objetivo   | Método desarrollado   | Conclusiones  | Intereses de investigación   |
|---|---------------------------------|------|--------------------------|--|--|---|---|------------------------------|
| Resiliencia: una aproximación al concepto | DOI: 10.1016/j.rpsm.2010.09.003 | 2010 | Javier Cabanyes Truffino | La capacidad de recuperarse de situaciones traumáticas extremas es denominada resiliencia. La resiliencia refleja la confluencia dinámica de factores que promueven la adaptación positiva a pesar de la exposición a experiencias adversas. Se considera que la resiliencia es un componente de la adecuada adaptación psicosocial y se asocia con la salud mental. En los últimos años, se ha acentuado el interés por el potencial papel de la personalidad y la neurobiología en la configuración de la resiliencia. | Realizar una revisión, desde los conocimientos actuales, del concepto resiliencia y sus implicaciones en el ámbito de la salud | Recopilación de literatura científica, recorrido por antecedentes de la resiliencia, concepto, diferentes tipos de resiliencia, | Las grandes cuestiones en torno a la resiliencia siguen siendo lograr definir bien el concepto, identificar los factores implicados en su desarrollo y saber si realmente es posible inmunizar frente a las adversidades. | Identificación de conceptos. |

| Tesis – Artículo – Documentos                    | Enlace WEB  | Año  | Autor                                 | Resumen   | Objetivo   | Método desarrollado  | Conclusiones  | Intereses de investigación |
|--|---|------|---------------------------------------|---|--|--|---|----------------------------|
| Adolescentes en riesgo psicosocial y resiliencia | <a href="http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n23/n23a09.pdf">http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n23/n23a09.pdf</a> | 2009 | Griselda Cardozo y Ana María Alderete | En 210 adolescentes escolarizados de ambos sexos de un nivel socioeconómico bajo, residentes en la ciudad de Córdoba (Argentina). Se detecto dos grupos (resilientes- no resilientes), los cuales fueron comparados en relación con las características sociodemográficas y con las variables en estudio. Se observaron diferencias significativas en relación con autoconcepto, soporte social, inteligencia y sucesos estresantes de vida por problemas personales. | Detectar las variables individuales y sociales que contribuyen al fortalecimiento del proceso de resiliencia | Se desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal | Los jóvenes expuestos a circunstancias adversas del entorno producto de condiciones socioeconómicas precarias, presentan una mala adaptación social así como presencia de síntomas de salud mental. |                            |

| Tesis – Artículo – Documentos   | Enlace WEB   | Año  | Autor  | Resumen  | Objetivo   | Método desarrollado  | Conclusiones   | Intereses de investigación                                      |
|---|--|------|--|--|--|--|--|---|
| Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional | DOI: <a href="https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332">https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332</a> | 2019 | Sandra Rocío Salamanca Velandia, Juan Miguel Pérez Torres, Andrey Fabián Infante Alvarado, Yésica Yurley Olarte Ardila | Artículo de revisión para analizar los principales factores de riesgos psicosociales basándose en los resultados obtenidos de investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional. Los 40 artículos incluidos en la elaboración del documento, mediante su análisis bibliográfico, consideraban a los RPS, como el factor problemático de las organizaciones, gran parte de los artículos estudiados definen a los riesgos psicosociales como el factor generador de enfermedades silenciosas, que, no tratadas a tiempo, generan daños irreversibles en la salud física y psicológica del individuo, y desequilibrio del estado de bienestar físico y mental. | Analizar los principales factores de riesgos psicosociales dentro de los diferentes ambientes sujetos al trabajo que pueden sufrir los empleados | Recopilación de literatura científica, en relación con el tema de factores de Riesgos psicosociales (RPS), | Los factores de riesgo psicosociales se han convertido en el mayor problema de ausentismo laboral en las organizaciones de índole privado y público, ceñido a esto, la implementación de métodos de evaluación de RPS en las empresas, de algunos sectores comerciales; consideran innecesaria la aplicación de instrumentos de detección de los factores psicosociales. | Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación |

| Tesis – Artículo – Documentos  | Enlace WEB  | Año  | Autor  | Resumen   | Objetivo   | Método desarrollado   | Conclusiones  | Intereses de investigación                                      |
|--|---|------|--|---|--|---|---|---|
| Caracterización de factores de riesgo psicosociales que inciden en Trastorno depresivo mayor en adolescentes | DOI 10.17081/inosa.4.2.2813   | 2017 | Jimmy Larios, Carmen Laborde, Mary Sánchez, Gladys Gaviria, Gloria Laestre | La depresión es el trastorno mental que más afecta a la población y es, además, una de las principales causas de discapacidad en el mundo específicamente en los adolescentes, etapa en la vida que se ha considerado de riesgo para padecer depresión, Se encontró un 19,5% con diagnóstico presuntivo de trastorno depresivo, de los cuales un 60% tiene baja autoestima, 80% pertenece a una familia disfuncional y el 20% consume alcohol | Identificar y caracterizar los factores de riesgo psicosociales que inciden en Trastorno depresivo mayor en adolescentes                       | Estudio descriptivo de corte transversal, con una población de 120 estudiantes adolescentes de 12 a 19 años | Como factores psicosociales predisponentes se encontró la baja autoestima y el pertenecer a una familia disfuncional, pero es necesario realizar nuevos estudios para determinar el nivel de asociación de estos factores con el diagnóstico presuntivo de depresión en adolescentes escolares. | Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación |
| La resiliencia como estrategia de afrontamiento ante el estrés postraumático en combatientes                 | <a href="https://doi.org/10.24267/23898798.248">https://doi.org/10.24267/23898798.248</a> | 2016 | Dayana Castillo, Paola Oyola, Carlos Enrique Garavito Ariza                | El presente artículo presenta una aproximación teórica acerca de los factores de riesgo psicosocial asociados al trastorno de estrés postraumático en combatientes, como también el concepto de resiliencia como estrategia de afrontamiento ante los eventos de estrés postraumático en combatientes activos y las consecuencias en la aparición de depresión, ansiedad y síntomas asociados al estrés.                                      | Realizar una aproximación teórica acerca de los factores de riesgo psicosocial asociados al trastorno de estrés postraumático en combatientes. | Recopilación de literatura científica.  | las condiciones de riesgo relacionadas con los trastornos de estrés postraumático y las diferentes enfermedades mentales están asociadas al ejercicio de combatientes y pueden llegar a ser contenidas a través de procesos de entrenamiento de resiliencia                                     | Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación |

| <b>Tesis – Artículo – Documentos</b>   | <b>Enlace WEB</b>   | <b>Año</b> | <b>Autor</b>                  | <b>Resumen</b>   | <b>Objetivo</b>   | <b>Método desarrollado</b>      | <b>Conclusiones</b>  | <b>Intereses de investigación</b>                               |
|--|---|------------|-------------------------------|--|---|---------------------------------|--|---|
| Capital psicológico como variable moderadora en la relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y estrés laboral | <a href="https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/19058/2">https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/19058/2</a> | 2018       | Pérez Martínez, Astrid Lorena | Participaron en el estudio 411 trabajadores colombianos con cargos de jefatura, profesionales y técnicos. El modelo conceptual propuesto se sometió a prueba a través de análisis de regresión lineal y ecuaciones estructurales. Los resultados evidencian que el capital psicológico actúa como moderador en la relación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral | identificar los efectos de moderación del capital psicológico sobre la relación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral | Diseño Expost-facto transversal | El capital psicológico actúa como una variable moderadora que permite un efecto de disminución del nivel de estrés cuando se encuentra en interacción con factores de riesgo psicosocial intralaboral. | Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación |

## Método

### **Tipo y diseño del estudio.**

Partiendo de la aproximación efectuada a las teorías existentes de evaluación del Riesgo Psicosocial intralaboral y la resiliencia, la formulación del problema y los objetivos, esta investigación se realizara bajo un método exploratorio descriptivo con análisis correlacional, debido que se basa en la observación buscando describir situaciones o eventos, según Sampieri et al, (2006) se utiliza cuando «se tiene como intención determinar la relación existente entre dos o más percepciones, condiciones o variables en un contexto en particular».

Con un enfoque cuantitativo que según Taylor & Bogdan a través de este enfoque «la integridad es la única forma de alcanzar la comprensión, por lo que utiliza el cálculo exhaustivo y controlado a fin de intentar averiguar la certeza del mismo». (Taylor & Bogdan, 2004)

De tipo transversal dado que se busca «identificar la frecuencia de una condición o enfermedad en la población estudiada y es uno de los diseños básicos en epidemiología al igual que el diseño de casos y controles y el de cohortes» (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

El diseño de esta investigación es experimental, tomando en cuenta que «se someten a grupos de individuos u objetos a determinadas condiciones o estímulos, con el propósito de observar los efectos que se producen» (Deobold et al 2020).

Por lo tanto, esta investigación se efectuará bajo la metodología exploratoria descriptiva con enfoque cuantitativo de corte transversal con un análisis correlacional debido a que profundiza en el análisis e interpretación de los datos, para lo cual, aborda una muestra de personas que se encuentren laborando en la ciudad de Bogotá en el sector financiero.

### **Participantes o fuentes de datos.**

Los participantes de esta investigación es lo que se denomina población, concepto definido como «el conjunto de todos los casos que coinciden con una cadena de descripciones o especificaciones» (Lepkowski & Tucker, 2007).

En este orden de ideas la población está conformada por los funcionarios o trabajadores ubicados en la ciudad de Bogotá vinculados a uno de los grupos financieros del País, se estima que esta entidad cuenta con 12.444<sup>2</sup> funcionarios ubicados en los departamentos de Cundinamarca, Valle del cauca, Meta y Atlántico.

Para el desarrollo de esta investigación se efectuó una muestra no probabilística, según (Galmes, 2012) estas «son utilizadas cuando la elección de los elementos no depende de la posibilidad, sino de procedencias afines con las características de la exploración o las intenciones del investigador».

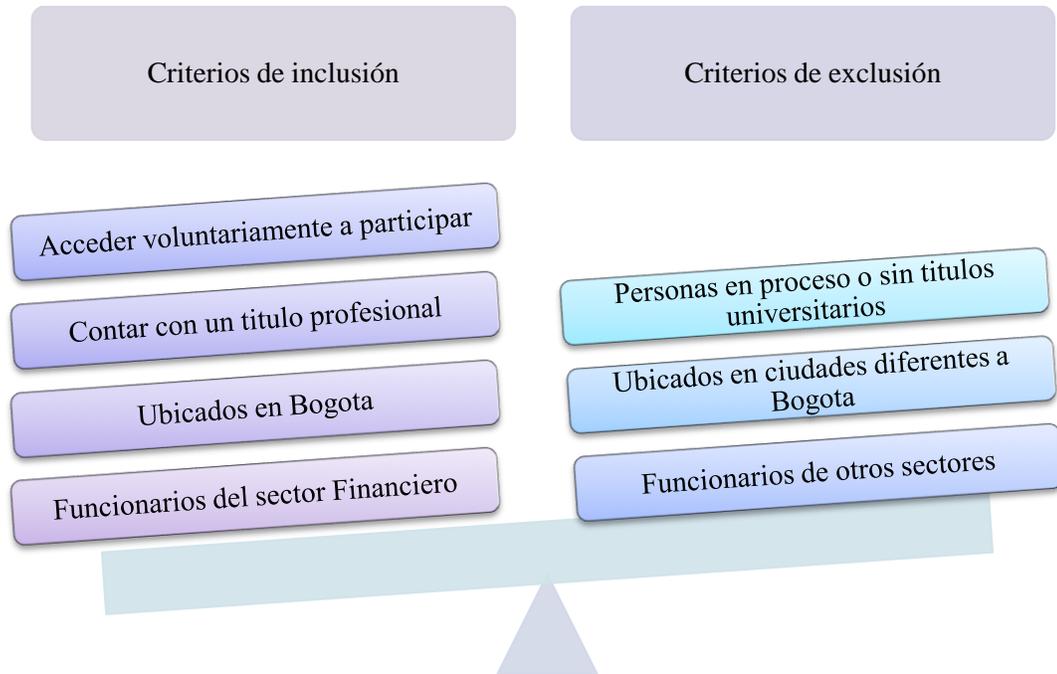
Los participantes de la investigación son personas que si bien pertenecen al Grupo corporativo del sector financiero presentan cercanía con uno de los investigadores del estudio que accedieron voluntariamente a participar, esta se planteó de esta manera debido que la realización del estudio se efectuó en medio de la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional ante el Covid 19 con la resolución 385 de 12 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de salud y proteccion social (2020).

Adicional, para los participantes del estudio se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusion y de exclusion que se detallan en la figura No 8 que se detalla a continuacion.

---

**Nota:** <sup>2</sup> Fuente: Información corporativa Grupo Aval. Las cifras de Corficolombiana incluyen 1,185 empleados asociados a filiales financieras y 11,259 empleados de entidades no financieras.

**Figura 8**  
*Crterios de inclusión y exclusión*

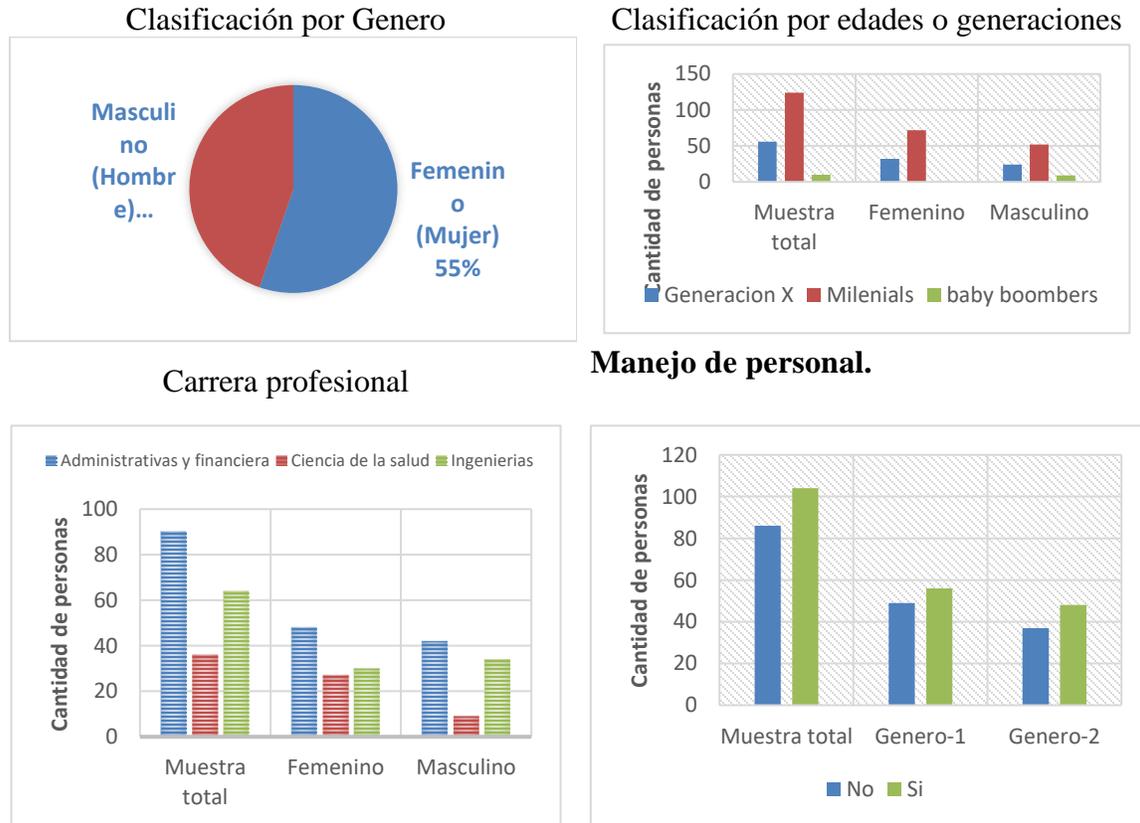


En el presente proyecto de investigación participaron 190 personas distribuidas el 55% en Mujeres y el 45% hombres de nacionalidad colombiana quienes ejercen sus actividades profesionales en una entidad del sector financiero ubicada en Bogotá, todos mayores de edad y con un título profesional en carreras relacionadas con ingenierías, áreas de la salud, administrativas y financieras quienes pueden tener personal a cargo, no obstante el perfil de sus cargos demanda conocimientos técnicos a nivel universitario por lo que deben de contar con características resilientes para el desarrollo de sus funciones, por otra parte al encontrarse vinculados activamente a empresas públicas o privadas de diferentes sectores de prestación de servicios, construcción y manufactura donde cumplen una jornada laboral en las instalaciones de la compañía se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral, que son las variables objeto de investigación.

A continuación, en la Figura No 9 se presentan las características de la población con la cual se desarrolló esta investigación.

**Figura 9**

*Características de la población objeto de estudio*



**Nota:** Información efectuada a través de XLSTAB

### Recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación, a través de Google Forms<sup>3</sup> se realizó la aplicación de cuestionarios, los cuales son definidos como un «formato redactado en representación de cuestionario para conseguir información respecto de las variables que se investigan, puede ser aplicado en persona o por correspondencia o medios

---

**Nota:** <sup>3</sup> Google Forms es una herramienta en línea gratuita de Google que permite a los usuarios crear formularios, encuestas y cuestionarios, así como editar y compartir de forma colaborativa los formularios con otras personas. Tomado de <https://blogs.umass.edu/onlinetools/assessment-centered-tools/google-forms/>

electrónicos, a su vez de manera individual o colectiva y debe manifestar y estar relacionado con las variables y sus indicadores» (Munch, 1990)

### **Consentimiento informado de participación.**

Para dar cumplimiento a la resolución 8430 de 1993 a cada uno de los participantes del estudio se informó el propósito investigativo, el uso colectivo y confidencial de los resultados para lo cual se dejó presente los términos de consentimiento informado de participación. De acuerdo con lo planteado por (Carreño 2016) el consentimiento informado es «un documento legal y un mecanismo para respetar la dignidad y salvaguardar los derechos y el bienestar de las personas o individuos participantes»

A continuación, en la Figura 10 se presenta en consentimiento informado utilizado en Google forms para el estudio de las características resilientes y el riesgo psicosocial intralaboral

### **Figura 10.**

*Consentimiento informado*

|   |
|---|
| <p style="text-align: center;"><b>CONSENTIMIENTO INFORMADO ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS RESILIENTES Y EL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL.</b></p> <p>Usted ha sido invitado a participar en el estudio de identificación de las características resilientes y el riesgo psicosocial intralaboral, diseñado para que cualquier profesional laboralmente activo en la ciudad de Bogotá.</p> <p>Su participación en esta encuesta es voluntaria, puede omitir cualquier pregunta y detenerse en cualquier momento y abandonar la investigación si así lo desea.</p> <p>Esta encuesta no durara más de 20 minutos en responderla.</p> <p>Todas las respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad y no preguntaremos nombres de empresas y/o información personal que nos permita identificar a las personas que participan en el estudio a no ser que usted desee recibir los resultados del estudio, por lo cual se solicitara su correo electrónico.</p> <p>Usted no recibirá ningún beneficio por participar en este estudio. si necesita alguna aclaración sobre el estudio encantado atenderé sus consultas <a href="mailto:mileidyohana@gmail.com">mileidyohana@gmail.com</a>. Al dar continuar da por aceptado los términos expuestos anteriormente.</p> |
|---|

Cordial saludo.

Mileidy Y Alvarado; Paula A Angel.

### **Instrumento de recolección de datos**

Con el fin de esquematizar los aportes identificados en el marco teórico para el desarrollo de esta investigación se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos para valorar el factor de riesgo psicosocial intralaboral y características resilientes en la población objeto del estudio.

En relación con el planteamiento anterior se utilizó la batería elaborada por la Pontificia universidad Javeriana junto con la dirección General de riesgos Profesionales del Ministerio de Protección social, **PUJ (2011)**, para para evaluar el riesgo psicosocial intralaboral. La función principal de esta batería es «elevar la calidad de los procesos de evaluación de riesgo psicosocial de manera que los empleadores puedan elaborar planes y programas focalizados para sus trabajadores».

La batería de riesgos psicosociales está compuesta por ocho instrumentos enfocados a los factores extralaborales, intralaborales y estrés, para el desarrollo de esta investigación se trabajó con el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral definido para jefes y directivos correspondiente a la Forma A, quienes para el desarrollo de sus actividades laborales toman decisiones tomando como base su criterio profesional o técnico; quienes pueden supervisar y responder por el trabajo de otras personas o responder directamente por sus labores.

Para la evaluación de las características resilientes se utilizó la escala de resiliencia efectuada por Wagnild, G y Young, H donde considera que la resiliencia es «una particularidad de la personalidad que refrena el resultado negativo del estrés y fomenta la armonía o adaptación» (Wagnild, 1993), esta escala permite describir la capacidad que tienen las personas para resistir, tolerar la presión y obstáculos a fin de realizar las cosas

de manera correcta superando las adversidades, buscando fortalecerse y transformarse de manera positiva.

El cuestionario está integrado por 25 preguntas que se responden bajo una escala lipokert de siete puntos donde uno es totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo para medir 5 componentes o características de las personas que responden como son confianza en sí mismo, ecuanimidad, satisfacción personal, sentirse bien solo y perseverancia, a continuación, planteamos una breve descripción de los factores y las características de la resiliencia medidos en la escala. El resultado de la aplicación se interpreta entre su resultado sea más cercano a 175 puntos mayor nivel de resiliencia tiene este individuo.

Para el desarrollo de la investigación no se alteró la estructura de los formularios a fin de garantizar la confiabilidad y valides de los resultados obtenidos, así mismo se respetan los derechos de autor de las personas e instituciones que desarrollaron el cuestionario.

### **Procesamiento de datos**

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó la revisión documental de las diferentes metodologías propuestas para la evaluación de las características resilientes y los factores de riesgo psicosocial intralaboral, se empleó la observación a fin de la realización de la construcción de marcos que permiten ser referencia y soporte de esta investigación. Adicional se manejaron técnicas de análisis de datos que permitieran estratificar la población y las variables definidas en cada uno de los instrumentos aplicados identificando la existencia de correlación y comportamiento de estas; información que fue recolectada en la herramienta Google Forms, con los datos obtenidos se procesó y analizo la información en Microsoft Excel con el complemento de XLSTAB que es una herramienta estadística para el análisis de datos.

Los resultados y análisis efectuados se desarrollan en tablas y gráficos para resolver la pregunta planteada a investigar alineado con los objetivos planteados en el estudio.

**Análisis de la información.**

Para el análisis de la información se efectuaron las siguientes actividades tomando como base de los datos recopilados a través de Google Forms correspondiente a la aplicación de los instrumentos definidos, posteriormente se aplicó la metodología definida en cada una de las baterías para la obtención de los niveles de resiliencia y riesgo psicosocial intralaboral a través de Microsoft Excel.

Con los resultados anteriores se categorizo y codifico mediante palabras claves que permitieran dar un orden a la información para que a través de métodos estadísticos se cumplieran los objetivos propuestos, dentro de estos métodos se utilizaron los coeficientes de correlación de Pearson y los análisis descriptivos de las variables.

Igualmente, con la información obtenida se generaron las conclusiones correspondientes a los planteamientos efectuados en los objetivos de la investigación.

Por último, con los resultados obtenidos y la conclusión del estudio efectuado se definió la estrategia de apropiación social de conocimiento para revelar los resultados obtenidos en la investigación que permita a los funcionarios del sector financiero mejorar la calidad de vida frente a los riesgos psicosociales intralaborales a los cuales se encuentra expuestos tomando como base la resiliencia

## **Resultados**

Para el Desarrollo de la investigación con los instrumentos definidos, se cargaron a Google Forms para que la población objeto de estudio (Profesionales laboralmente activos en Bogotá en el sector financiero en el 2020) contestara las baterías de riesgo psicosocial intralaboral y la escala de resiliencia, datos que fueron descargados en archivo CVS y cargados a Excel para ser procesados.

La población objeto de estudio se encuentra distribuida en 105 mujeres y 85 hombres de las cuales 86 personas manejan personal y 105 son profesionales sin personas a cargo. De igual manera la población se estratifico por tipo de carrera obteniendo que el 47% de las personas tienen una carrera administrativas y financieras, el 19% en ciencias relacionadas con la salud y el 33% a carreras relacionadas con las ingenierías.

Para la presentación de los resultados se plantearon cinco (5) temas que se encuentran orientados al cumplimiento de los objetivos definidos en esta investigación, a continuación, se muestran los resultados alcanzados en cada uno de estos.

### **Factores de riesgos psicosocial intralaboral.**

Con la información obtenida de Google Forms, correspondiente a las respuestas de las 190 personas que participaron en el estudio de los instrumentos de medición del nivel de resiliencia y el barómetro planteado por (PUJ, 2011); en la aplicación EXCEL de Microsoft Office se extrajeron los datos obtenidos.

Debido que los items del cuestionario tienen una escala de respuesta tipo Likert, la cual es definida como «un instrumento de comprobación que a discrepancia de preguntas dicotómicas con contestación sí/no, nos permite calcular actitudes e identificar el grado de asentimiento del encuestado con cualquier aseveración que le planteemos» (Jamieson, 2004) se calificó cada uno de los items con valores (números entero) entre cero y cuatro para las 123 preguntas efectuadas conforme la tabla de calificación de las opciones de respuesta planteada en el Manual del usuario para la investigación de factores de riesgo psicosocial intralaboral que se encuentra en la Figura 11 que se presenta a continuación.

**Figura 11.**

*Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del formulario de riesgo intralaboral*

| Pregunta  | Calificación de las opciones de respuesta |              |               |            |       |
|---|---|--------------|---------------|------------|-------|
|   | Siempre                                   | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
| 4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105. | 0   | 1            | 2             | 3          | 4     |
| 1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.  | 4   | 3            | 2             | 1          | 0     |

**Nota:** Información tomada de Universidad Pontificia Javeriana (PUJ, 2011).

Con la información anterior se obtuvieron los puntajes brutos de las dimensiones los cuales se obtienen de asociar cada una de las preguntas por grupos conforme lo establecido en la tabla 23 del Manual del usuario para el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral planteado por la PUJ (2011); así mismo se estableció el puntaje bruto de los dominios y general, los cuales se obtienen sumando los puntajes de las dimensiones que lo integran de acuerdo con la tabla 24 planteada en el Manual.

Los puntajes anteriores fueron transformados a puntajes brutos, realizando una transformación lineal aplicando los factores de transformación planteados para cada una de las dimensiones, dominios y nivel general en la tabla 25, 26 y 27 del Manual.

Con los puntajes transformados se estableció el nivel de riesgo por cada uno de los factores intralaborales para la totalidad de la población, debido que el objeto del estudio se requiere identificar para la totalidad de la población, estos datos se procesaron en

análisis estadísticos descriptivos sobre las variables cuantitativas (factores intralaborales) obteniendo el siguiente resultado para los profesionales.

Los análisis estadísticos descriptivos son utilizados para establecer alrededor de que valor se agrupan los datos, el nivel de concentración o dispersión según lo planteado por Hernandez 2012. En la Tabla 8 se presenta el resultado obtenido del análisis descriptivo efectuado por las dimensiones del riesgo psicosocial intralaboral a través de XLSTAT.

**Tabla 8.**

*Análisis estadístico descriptivo de los factores intralaborales en Profesionales*

| <b>Factor de riesgo intralaboral</b>                                  | <b>Mínimo</b> | <b>Máximo</b> | <b>Media<sup>4</sup></b> | <b>Desv. Típica<sup>5</sup></b> |
|---|---------------|---------------|--------------------------|---------------------------------|
| Característica del liderazgo  | -             | 100,00        | 28,91                    | 22,35                           |
| Relaciones sociales en el trabajo                                     | -             | 85,71         | 20,81                    | 14,99                           |
| Retroalimentación del desempeño                                       | -             | 100,00        | 27,58                    | 21,97                           |
| Relación con los colaboradores  | -             | 97,22         | 23,16                    | 28,59                           |
| Claridad del rol  | -             | 85,71         | 19,66                    | 19,72                           |
| Capacitación  | -             | 100,00        | 30,35                    | 26,08                           |
| Participación manejo de cambio  | -             | 87,50         | 29,28                    | 20,76                           |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | -             | 56,25         | 16,58                    | 16,03                           |
| Control y autonomía sobre el trabajo                                  | -             | 83,33         | 31,40                    | 22,89                           |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico                             | -             | 66,67         | 30,00                    | 14,56                           |
| Demandas emocionales  | -             | 100,00        | 22,11                    | 23,10                           |
| Demandas cuantitativas  | 8,33          | 75,00         | 38,42                    | 15,86                           |

**Nota:** <sup>4</sup> Media: Se define como la suma de todos los valores observados de la distribución, dividida por el número total de observaciones. (Hernandez, 2012)

**Nota:** <sup>5</sup> Desviación típica: Se define como la varianza de la variable viene expresada en unidades de distinto orden que la variable a la que se refiere. (Hernandez, 2012)

| Factor de riesgo intralaboral  | Mínimo | Máximo | Media <sup>4</sup> | Desv. Típica <sup>5</sup> |
|--|--------|--------|--------------------|---------------------------|
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral                                   | -      | 100,00 | 46,58              | 25,87                     |
| Exigencias de responsabilidad del cargo  | 10,00  | 120,00 | 66,21              | 30,84                     |
| Demandas de carga mental   | 35,00  | 100,00 | 80,16              | 15,39                     |
| Consistencia del rol   | -      | 100,00 | 43,42              | 21,41                     |
| Demandas de la jornada de trabajo  | -      | 75,00  | 34,65              | 20,80                     |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | -      | 60,00  | 14,32              | 16,32                     |
| Reconocimiento y compensación  | -      | 66,67  | 18,47              | 17,48                     |
| Intralaboral   | 8,940  | 66,670 | 30,332             | 9,669                     |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

Con el resultado planteado, se tomó la media o el resultado promedio de los factores para establecer el nivel de riesgo que se encuentra presente en las dimensiones de los factores intralaborales, para lo cual con el puntaje obtenido se clasifico en la tabla 29 de niveles de riesgo planteada por en el barómetro de la Pontificia Universidad Javeriana (2011) obteniendo los siguientes niveles de riesgo por cada uno de los factores de riesgo, los cuales se encuentran presentado en la tabla 9 que se detalla a continuación:

**Tabla 9.**  
*Nivel de riesgo factores intralaborales en profesionales*

| Factor de riesgo intralaboral | Media | Nivel de Riesgo |
|-------------------------------|-------|-----------------|
| Característica del liderazgo  | 28,91 | Riesgo Medio    |

| <b>Factor de riesgo intralaboral</b>   | <b>Media</b> | <b>Nivel de Riesgo</b> |
|--|--------------|------------------------|
| Relaciones sociales en el trabajo  | 20,81        | Riesgo Medio           |
| Retroalimentación del desempeño  | 27,58        | Riesgo Medio           |
| Relación con los colaboradores   | 23,16        | Riesgo Bajo            |
| Claridad del rol   | 19,66        | Riesgo Medio           |
| Capacitación   | 30,35        | Riesgo Medio           |
| Participación manejo de cambio   | 29,28        | Riesgo Medio           |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos                  | 16,58        | Riesgo Medio           |
| Control y autonomía sobre el trabajo   | 29,07        | Riesgo Medio           |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico  | 30,00        | Riesgo Medio           |
| Demandas emocionales   | 22,11        | Riesgo Bajo            |
| Demandas cuantitativas   | 38,42        | Riesgo Medio           |
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral                                   | 46,58        | Riesgo alto            |
| Exigencias de responsabilidad del cargo  | 66,21        | Riesgo Medio           |
| Demandas de carga mental   | 80,16        | Riesgo alto            |
| Consistencia del rol   | 43,42        | Riesgo alto            |
| Demandas de la jornada de trabajo  | 34,65        | Riesgo alto            |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | 14,32        | Riesgo alto            |
| Reconocimiento y compensación  | 18,47        | Riesgo Medio           |

| Factor de riesgo intralaboral | Media | Nivel de Riesgo |
|-------------------------------|-------|-----------------|
| Intralaboral                  | 30,33 | Riesgo Medio    |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

Con el resultado anterior al obtener un puntaje de 30,33 correspondiente a un nivel de riesgo medio intralaboral, se puede establecer que los profesionales vinculados a al sector financiero en el 2020 se encuentran ante situaciones de estrés moderadas, donde los modelos de intervención o vigilancia epidemiológica deben de concentrar sus esfuerzos en factores relacionados con cinco factores a nivel intralaboral que son la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, las demandas de carga mental, la consistencia del rol, las demandas de la jornada de trabajo y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

De igual manera, merecen análisis y acciones metodológicas de intervención para prevenir efectos nocivos en la salud en 12 factores relacionados con las características del liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, participación manejo de cambio, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, Control y autonomía sobre el trabajo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas cuantitativas, Exigencias de responsabilidad del cargo, Reconocimiento y compensación. Para los factores restantes (2) que son relacionados con los colaboradores y demandas emocionales requieren de ser monitoreados a fin de que no afecten la salud de los trabajadores.

Por otra parte, se efectuó una correlación de los factores con el riesgo intralaboral para establecer la relación existente entre las variables (factores o dimensiones) y el riesgo intralaboral.

La correlación de Spearman se utilizó para evaluar la relación existente entre las variables ordinales que se presentaron en los diferentes instrumentos utilizados a fin de establecer el grado y sentido que se presenta la fuerza de asociación entre variables., con base en los resultados conseguidos se consigue efectuar el planteamiento que

conocimiento el valor de una de las variables se puede conocer el valor de las variables restantes mediante el coeficiente de regresión, de acuerdo con lo planteado por Barreto (2011)

Con el aplicativo XLSTAT se efectuó el cálculo de la correlación de Spearman el cual se encuentra representado en la tabla 10 que se anexa a continuación, donde observamos que la relación presentada es directa con un nivel de significación  $\alpha=0,05$  en el 47% de los factores presentan una relación directa alta o medio alta, el 37% de los factores una relación media y el 16% una relación baja así:

**Tabla 10.**  
*Correlación de los factores intralaborales en profesionales*

| Dimensiones de los factores intralaborales | Intralaboral | Valoración del Coeficiente de correlación <sup>6</sup> |
|--|--------------|--|
| Característica del liderazgo               | 0,612        | Correlación alta                                       |

**Nota:** <sup>6</sup> Puntajes para establecer los niveles de correlación

| Puntaje limite | Nivel de Correlación |
|----------------|----------------------|
|----------------|----------------------|

| <b>Dimensiones de los factores intralaborales</b>                                      | <b>Intralaboral</b> | <b>Valoración del Coeficiente de correlación<sup>6</sup></b> |
|--|---------------------|--|
| Relaciones sociales en el trabajo  | 0,628               | Correlación alta   |
| Retroalimentación del desempeño  | 0,534               | Correlación media - alta                                     |
| Relación con los colaboradores   | 0,591               | Correlación media - alta                                     |
| Claridad del rol   | 0,532               | Correlación media - alta                                     |
| Capacitación   | 0,403               | Correlación media  |
| Participación manejo de cambio   | 0,488               | Correlación media  |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos                  | 0,398               | Correlación media baja                                       |
| Control y autonomía sobre el trabajo   | 0,457               | Correlación media  |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico  | 0,416               | Correlación media  |
| Demandas emocionales   | 0,244               | Correlación baja   |
| Demandas cuantitativas   | 0,516               | Correlación media - alta                                     |
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral                                   | 0,578               | Correlación media - alta                                     |
| Exigencias de responsabilidad del cargo  | 0,250               | Correlación baja   |
| Demandas de carga mental   | 0,236               | Correlación baja   |
| Consistencia del rol   | 0,516               | Correlación media - alta                                     |
| Demandas de la jornada de trabajo  | 0,420               | Correlación media  |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | 0,643               | Correlación alta   |
| Reconocimiento y compensación  | 0,414               | Correlación media  |

|     |                          |
|-----|--------------------------|
| 0,3 | Correlación baja         |
| 0,4 | Correlación media baja   |
| 0,5 | Correlación media        |
| 0,6 | Correlación media - alta |
| 1   | Correlación alta         |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

De igual manera se efectuó el cálculo de la correlación por cada uno de los dominios en la tabla 11 que se presenta a continuación donde observamos que los profesionales que se encuentran actualmente laborando presentan un nivel de riesgo medio intralaboral que se encuentra representado principalmente en temas de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, así como demandas en el trabajo de acuerdo con el cálculo de cada una de las características se relacionan directamente con el nivel de riesgo intralaboral.

**Tabla 11.**  
*Correlación intralaboral a nivel de dominios en profesionales*

| Factores de dominio intralaboral               | Correlación Intralaboral |
|--|--------------------------|
| Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: | 0,803                    |
| Control sobre el trabajo:                      | 0,534                    |
| Demandas en el trabajo                         | 0,615                    |
| Recompensa                                     | 0,481                    |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

### **Características de la resiliencia en profesionales.**

Ahora bien, con los datos iniciales contestados por los profesionales a través de Google Forms, referente a la escala de resiliencia, se sumó el puntaje obteniendo en cada una de las 25 preguntas clasificándolo en las cinco características de la resiliencia obteniendo los resultados presentados en la tabla 12, donde se efectuó un análisis estadístico descriptivo.

**Tabla 12.**  
*Análisis estadístico descriptivo de la resiliencia en profesionales.*

| Variable              | Mínimo | Máximo | Media  | Desv. Típica |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------------|
| Satisfacción personal | 4,00   | 28,00  | 23,284 | 4,668        |

|                       |              |               |                |               |
|-----------------------|--------------|---------------|----------------|---------------|
| Ecuanimidad           | 4,00         | 28,00         | 20,568         | 4,588         |
| Sentirse bien solo    | 3,00         | 21,00         | 17,058         | 3,778         |
| Confianza en sí misma | 7,00         | 49,00         | 41,647         | 7,457         |
| Perseverancia         | 7,00         | 49,00         | 40,321         | 6,961         |
| <b>Resiliencia</b>    | <b>25,00</b> | <b>174,00</b> | <b>142,879</b> | <b>24,820</b> |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

Con los puntajes obtenidos se estableció el nivel de resiliencia que se presenta en cada una de sus características, evidenciando que la población en general cuenta con un factor de resiliencia de 142,879 el cual se puede interpretar como un nivel de resiliencia alto de acuerdo con la serie de rangos creado para el desarrollo de esta investigación con base en la interpretación metodológica y el análisis investigativo la cual se encuentra relacionada en la tabla 13 que se detalla a continuación.

**Tabla 13.**  
*Criterios de interpretación del nivel de resiliencia*

Para esta investigación se estableció una serie de rangos a partir del criterio de los autores para cada factor, para la interpretación de los resultados. Los rangos establecidos son los siguientes:

| Nivel    | Resiliencia | Satisfacción personal | Ecuanimidad | Sentirse bien solo | Confianza en sí mismo | Perseverancia |
|----------|-------------|-----------------------|-------------|--------------------|-----------------------|---------------|
| Bajo     | 25 – 115    | 4 – 16                | 4 – 16      | 3 – 13             | 7 – 25                | 7 – 25        |
| Moderado | 116 – 130   | 17 – 22               | 17 – 22     | 14 – 17            | 26 – 37               | 26 – 37       |
| Alto     | 146 – 175   | 23 – 28               | 23 – 28     | 18 – 21            | 38 - 49               | 38 - 49       |

**Nota:** Información tomada de la escala de resiliencia de Wagnild, (1993)

Con cada uno de los puntajes se aplicó la escala de niveles planteados obteniendo que los profesionales activos en la ciudad de Bogotá cuentan con características que indican que tienen una satisfacción consigo mismos y se les facilita la comprensión del significado de la vida y como esta se contribuye, son personas que confían en sí mismos (Satisfacción laboral), son persistentes ante las adversidades o desalientos que puedan atravesar y cuentan con un fuerte deseo del logro y autodisciplina (perseverancia) y cuentan con capacidad para poder creer en sí mismos y en las capacidades propias de la persona. (confianza en sí mismo); sin embargo, presentan dificultades para el desarrollo de las características que componen los factores de ecuanimidad y sentirse bien solos.

Así mismo con los resultados planteados en la tabla 14 se puede indicar que son personas que cuentan con control de emociones e impulsos donde la autonomía y alta autoestima, factores que son parte especial de ellos sin embargo estas no se encuentran desarrolladas totalmente; esto debido a las características que se encuentran clasificadas en nivel Alto.

**Tabla 14.**  
*Nivel de resiliencia en Profesionales*

| <b>Características de la resiliencia</b> | <b>Media</b> | <b>Nivel</b> |
|--|--------------|--------------|
| Satisfacción personal                    | 23,28        | Alto         |
| Ecuanimidad                              | 20,57        | Moderado     |
| Sentirse bien solo                       | 17,06        | Moderado     |
| Confianza en sí misma                    | 41,65        | Alto         |
| Perseverancia                            | 40,32        | Alto         |
| Resiliencia                              | 142,88       | Moderado     |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

Por otra parte, a fin de confirmar la relación existente entre las características y la resiliencia se efectuó una correlación de Spearman con un nivel de significación  $\alpha=0,05$  evidenciando que en todas las características existe una relación directa fuerte o alta con el nivel de resiliencia que presentan los profesionales, los resultados se encuentran en la tabla 15 que se detalla a continuación, al respecto se puede establecer que con el puntaje objetivo de correlación al tener una de las variables se puede determinar el puntaje de alguna de las características partiendo del nivel de resiliencia del sujeto.

**Tabla 15.**

*Nivel de correlación de las características resilientes en profesionales*

| <b>Variables</b>      | <b>Resiliencia</b> | <b>Valoración la correlación</b> |
|-----------------------|--------------------|----------------------------------|
| Satisfacción personal | 0,673              | Correlación alta                 |
| Ecuanimidad           | 0,744              | Correlación alta                 |
| Sentirse bien solo    | 0,760              | Correlación alta                 |
| Confianza en sí misma | 0,804              | Correlación alta                 |
| Perseverancia         | 0,826              | Correlación alta                 |
| Resiliencia           |                    | Correlación alta                 |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

### **Factores de riesgo intralaboral por Grupos estratificados**

Tomando como referencia los análisis efectuados de los factores intralaborales tanto por dimensiones como dominios y las características de la resiliencia en profesionales laboralmente activos en Bogotá se identificó si existen variables características en la población, para lo cual se usó el tipo de carrera o profesión, manejo de personal a cargo y el género, generando así 12 subgrupos para los cuales se realizó cada uno de los análisis presentados anteriormente y se compararon los resultados con los obtenidos generales a fin de establecer si existen diferencias significativas en alguno tipo de población; en la tabla 16 que se detalla a continuación se presenta los tipos de grupos de acuerdo con las características que se presenta en la población estudiada.

**Tabla 16.**

*Estratificación de la Población para análisis de las variables*

| Clasificación | Genero    | Tipo de carrera              | Personal a cargo |
|---------------|-----------|------------------------------|------------------|
| 1             | Femenino  | Administrativas y financiera | No               |
| 2             | Femenino  | Ciencia de la salud          | No               |
| 3             | Femenino  | Ingenierías                  | No               |
| 4             | Femenino  | Administrativas y financiera | Si               |
| 5             | Femenino  | Ciencia de la salud          | Si               |
| 6             | Femenino  | Ingenierías                  | Si               |
| 7             | Masculino | Administrativas y financiera | No               |
| 8             | Masculino | Ciencia de la salud          | No               |
| 9             | Masculino | Ingenierías                  | No               |
| 10            | Masculino | Administrativas y financiera | Si               |
| 11            | Masculino | Ciencia de la salud          | Si               |
| 12            | Masculino | Ingenierías                  | Si               |

En el factor intralaboral denominado Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo observamos que el nivel de riesgo aumento en cinco (5) de los grupos frente a la población general, pasando de riesgo medio a alto, el 25% corresponden a profesionales hombres con personal a cargo sobre los cuales se puede interpretar la existencia de dificultades para comunicarse, relacionarse y brindar apoyo a con los colaboradores, situación que se encuentra presenta también en el 17% en profesionales mujeres de carreras de ingenierías o administrativas y financieras con personal a cargo; Mientras que para el 25% de los grupos el nivel de riesgo es menor, el cual está representado en Profesionales mujeres de carreras Administrativas y financiera sin personal a cargo, Profesionales mujeres de carreras de ingeniería sin personal a cargo, y profesionales hombres de carreras Ciencia de la salud sin personal a cargo.

A continuación, en la tabla 17 se presenta el nivel de riesgo del factor liderazgo y relaciones sociales en el trabajo frente el nivel de riesgo general de la población objeto del estudio.

**Tabla 17.**  
*Estratificación del Factor liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*

| Clasificación | Factor o característica evaluada         | Población | Puntaje | Nivel de riesgo | Comparación con el General |
|---------------|--|-----------|---------|-----------------|----------------------------|
| General       | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 190       | 24,72   | Riesgo Medio    |                            |
| Grupo 1       | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 16        | 16,62   | Riesgo Bajo     | ↓ -32,8%                   |
| Grupo 2       | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 14        | 24,30   | Riesgo Medio    | → -1,7%                    |
| Grupo 3       | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 19        | 16,34   | Riesgo Bajo     | ↓ -33,9%                   |
| Grupo 4       | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 32        | 29,55   | Riesgo Alto     | ↑ 19,6%                    |
| Grupo 5       | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 13        | 25,28   | Riesgo Medio    | → 2,3%                     |
| Grupo 6       | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 11        | 33,70   | Riesgo Alto     | ↑ 36,3%                    |
| Grupo 7       | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 22        | 20,90   | Riesgo Medio    | ↓ -15,5%                   |
| Grupo 8       | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 4         | 17,38   | Riesgo Bajo     | ↓ -29,7%                   |
| Grupo 9       | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 11        | 19,46   | Riesgo Medio    | ↓ -21,3%                   |
| Grupo 10      | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 20        | 32,77   | Riesgo Alto     | ↑ 32,6%                    |
| Grupo 11      | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 5         | 26,95   | Riesgo Alto     | → 9,0%                     |
| Grupo 12      | Liderazgo y relaciones sociales en el tr | 23        | 26,14   | Riesgo Alto     | → 5,8%                     |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

Respecto al factor de control sobre el trabajo compuesto por cinco aspectos (Claridad de rol, Capacitación, Participación y manejo del cambio, Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos, Control y autonomía sobre el trabajo) identificamos que el nivel de riesgo aumenta a alto en el 17% de los Grupos, correspondientes a profesionales hombres de carreras Ciencia de la salud sin personal a cargo y profesionales hombres de carreras Administrativas y financiera con personal a cargo quienes pueden no tener claro el rol o cargo que desempeñan en la organización, sienten que el acceso a capacitaciones es deficiente, los cambios que presenta la entidad afectan adversamente la realización de su trabajo, el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo, organización de los tiempos y orden del trabajo presenta limitantes; mientras que para el 25% de la población el nivel de riesgo se desplaza a nivel bajo el cual está en profesionales mujeres de carreras Ciencia de la salud con personal a cargo y profesionales hombres de carreras Ciencia de la salud con personal a cargo para los demás cargos continua constante.

A continuación, en la tabla 18 se presenta el nivel de riesgo del factor control sobre el trabajo frente el nivel de riesgo general de la población objeto del estudio.

**Tabla 18.**

*Estratificación del factor control sobre el trabajo*

| Clasificación | Factor o característica evaluada | Población | Puntaje | Nivel de riesgo | Comparación con el Gener: |
|---------------|----------------------------------|-----------|---------|-----------------|---------------------------|
| General       | Control sobre el trabajo:        | 190       | 24,11   | Riesgo Medio    |                           |
| Grupo 1       | Control sobre el trabajo:        | 16        | 23,96   | Riesgo Medio    | ⇒ -0,6%                   |
| Grupo 2       | Control sobre el trabajo:        | 14        | 29,42   | Riesgo Medio    | ↑ 22,0%                   |
| Grupo 3       | Control sobre el trabajo:        | 19        | 24,06   | Riesgo Medio    | ⇒ -0,2%                   |
| Grupo 4       | Control sobre el trabajo:        | 32        | 21,06   | Riesgo Medio    | ↓ -12,7%                  |
| Grupo 5       | Control sobre el trabajo:        | 13        | 15,02   | Riesgo Bajo     | ↓ -37,7%                  |
| Grupo 6       | Control sobre el trabajo:        | 11        | 20,13   | Riesgo Medio    | ↓ -16,5%                  |
| Grupo 7       | Control sobre el trabajo:        | 22        | 27,71   | Riesgo Medio    | ↑ 14,9%                   |
| Grupo 8       | Control sobre el trabajo:        | 4         | 32,15   | Riesgo Alto     | ↑ 33,3%                   |
| Grupo 9       | Control sobre el trabajo:        | 11        | 29,22   | Riesgo Medio    | ↑ 21,2%                   |
| Grupo 10      | Control sobre el trabajo:        | 20        | 31,31   | Riesgo Alto     | ↑ 29,9%                   |
| Grupo 11      | Control sobre el trabajo:        | 5         | 14,76   | Riesgo Bajo     | ↓ -38,8%                  |
| Grupo 12      | Control sobre el trabajo:        | 23        | 20,81   | Riesgo Medio    | ↓ -13,7%                  |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

Respecto al factor Demandas en el trabajo que hace referencia a las exigencias que son impuestas a los colaboradores en su medio o relacionados con temas de naturaleza, cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo donde en el 42% de los Grupos el nivel de riesgo aumenta por lo que en el ambiente se perciben situaciones de emociones negativas, esfuerzos de concentración, atención y presión de realización para el desarrollo de sus funciones, largas jornadas que requieren de un esfuerzo físico como son los profesionales hombres o mujeres de carreras relacionadas con la salud o Administrativas y financiera con personal a cargo y las profesionales mujeres de carreras de ingeniería con personal a cargo.

Por otro lado, en las profesionales mujeres de carreras Ingenierías sin personal a cargo no presentan este riesgo y los profesionales hombres de carreras ingenierías sin personal a cargo presentan riesgo bajo, los demás grupos cuentan con el mismo nivel de riesgo.

A continuación, en la tabla 19 se presenta el nivel de riesgo del factor demandas en el trabajo frente el nivel de riesgo general de la población objeto del estudio.

**Tabla 19.**  
*Estratificación de las demandas en el trabajo.*

| Clasificación | Factor o característica evaluada | Población | Puntaje | Nivel de riesgo | Comparación con el General |
|---------------|----------------------------------|-----------|---------|-----------------|----------------------------|
| General       | Demandas en el trabajo           | 190       | 40,57   | Riesgo Medio    |                            |
| Grupo 1       | Demandas en el trabajo           | 16        | 40,19   | Riesgo Medio    | ⇒ -1,0%                    |
| Grupo 2       | Demandas en el trabajo           | 14        | 35,71   | Riesgo Medio    | ↓ -12,0%                   |
| Grupo 3       | Demandas en el trabajo           | 19        | 25,11   | Sin Riesgo      | ↓ -38,1%                   |
| Grupo 4       | Demandas en el trabajo           | 32        | 47,19   | Riesgo Alto     | ↑ 16,3%                    |
| Grupo 5       | Demandas en el trabajo           | 13        | 52,46   | Riesgo Alto     | ↑ 29,3%                    |
| Grupo 6       | Demandas en el trabajo           | 11        | 45,45   | Riesgo Alto     | ↑ 12,0%                    |
| Grupo 7       | Demandas en el trabajo           | 22        | 37,59   | Riesgo Medio    | ⇒ -7,4%                    |
| Grupo 8       | Demandas en el trabajo           | 4         | 38,00   | Riesgo Medio    | ⇒ -6,3%                    |
| Grupo 9       | Demandas en el trabajo           | 11        | 28,91   | Riesgo Bajo     | ↓ -28,7%                   |
| Grupo 10      | Demandas en el trabajo           | 20        | 45,10   | Riesgo Alto     | ↑ 11,2%                    |
| Grupo 11      | Demandas en el trabajo           | 5         | 53,80   | Riesgo Alto     | ↑ 32,6%                    |
| Grupo 12      | Demandas en el trabajo           | 23        | 40,39   | Riesgo Medio    | ⇒ -0,4%                    |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

Por último el factor de recompensa que hace relación a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales en el 17% de los grupos presenta un nivel alto por lo que Profesionales hombres de carreras relacionadas a las ciencias de la salud e ingeniarías sin personal a cargo perciben inestabilidad laboral, no se sienten orgullos de la entidad donde laboran y el reconocimiento de su laboral no corresponde con los esfuerzos y logros que presentan, para los demás grupos no se presentan cambios significativos frente el total de la población.

A continuación, en la tabla 20 se presenta el nivel de riesgo del factor recompensa frente el nivel de riesgo general de la población objeto del estudio.

**Tabla 20.**  
*Estratificación del factor recompensa*

| Clasificación | Factor o característica evaluada | Población | Puntaje | Nivel de riesgo | Comparación con el General |
|---------------|----------------------------------|-----------|---------|-----------------|----------------------------|
| General       | Recompensa                       | 190       | 16,58   | Riesgo Medio    |                            |
| Grupo 1       | Recompensa                       | 16        | 14,20   | Riesgo Medio    | ↓ -14,3%                   |
| Grupo 2       | Recompensa                       | 14        | 19,16   | Riesgo Medio    | ↑ 15,5%                    |
| Grupo 3       | Recompensa                       | 19        | 17,58   | Riesgo Medio    | → 6,1%                     |
| Grupo 4       | Recompensa                       | 32        | 15,63   | Riesgo Medio    | → -5,8%                    |
| Grupo 5       | Recompensa                       | 13        | 12,06   | Riesgo Medio    | ↓ -27,2%                   |
| Grupo 6       | Recompensa                       | 11        | 14,46   | Riesgo Medio    | ↓ -12,8%                   |
| Grupo 7       | Recompensa                       | 22        | 19,01   | Riesgo Medio    | ↑ 14,6%                    |
| Grupo 8       | Recompensa                       | 4         | 25,00   | Riesgo Alto     | ↑ 50,8%                    |
| Grupo 9       | Recompensa                       | 11        | 23,35   | Riesgo Alto     | ↑ 40,8%                    |
| Grupo 10      | Recompensa                       | 20        | 15,68   | Riesgo Medio    | → -5,4%                    |
| Grupo 11      | Recompensa                       | 5         | 19,55   | Riesgo Medio    | ↑ 17,9%                    |
| Grupo 12      | Recompensa                       | 23        | 13,83   | Riesgo Medio    | ↓ -16,6%                   |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

Resultado del análisis de cada uno de los factores que integran el riesgo psicosocial intralaboral se puede establecer que las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo en el 42% de los grupos correspondientes a profesionales mujeres u hombres con personal a cargo de carreras administrativas y financieras, ciencias de la salud y las mujeres ingenieras con personal a cargo presentan un nivel de riesgo alto frente el total de la población, quienes requieren de programas de intervención asociados al liderazgo y las relaciones sociales, así como a las demandas laborales; y los ingenieros (mujeres y hombres) que no tienen personal a cargo presentan un menor nivel.

A continuación, en la tabla 21 se presenta el nivel de riesgo psicosocial intralaboral frente el nivel de riesgo general de la población objeto del estudio.

**Tabla 21.**

*Estratificación por el factor de riesgo psicosocial intralaboral*

| Clasificación | Factor o característica evaluada | Población | Puntaje | Nivel de riesgo | Comparación con el General |
|---------------|----------------------------------|-----------|---------|-----------------|----------------------------|
| General       | Intralaboral                     | 190       | 30,33   | Riesgo Medio    |                            |
| Grupo 1       | Intralaboral                     | 16        | 27,24   | Riesgo Medio    | ↓ -10,2%                   |
| Grupo 2       | Intralaboral                     | 14        | 29,35   | Riesgo Medio    | → -3,2%                    |
| Grupo 3       | Intralaboral                     | 19        | 21,33   | Riesgo Bajo     | ↓ -29,7%                   |
| Grupo 4       | Intralaboral                     | 32        | 34,03   | Riesgo Alto     | ↑ 12,2%                    |
| Grupo 5       | Intralaboral                     | 13        | 33,40   | Riesgo Alto     | ↑ 10,1%                    |
| Grupo 6       | Intralaboral                     | 11        | 34,44   | Riesgo Alto     | ↑ 13,6%                    |
| Grupo 7       | Intralaboral                     | 22        | 28,68   | Riesgo Medio    | → -5,5%                    |
| Grupo 8       | Intralaboral                     | 4         | 28,97   | Riesgo Medio    | → -4,5%                    |
| Grupo 9       | Intralaboral                     | 11        | 25,31   | Riesgo Bajo     | ↓ -16,5%                   |
| Grupo 10      | Intralaboral                     | 20        | 36,01   | Riesgo Alto     | ↑ 18,7%                    |
| Grupo 11      | Intralaboral                     | 5         | 35,12   | Riesgo Alto     | ↑ 15,8%                    |
| Grupo 12      | Intralaboral                     | 23        | 29,92   | Riesgo Medio    | → -1,4%                    |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

### Características de la resiliencia por Grupos estratificados.

Con los grupos definidos anteriormente se analizó cada una de las características asociadas a la resiliencia obteniendo que el 81% de la población cuentan con un nivel alto de resiliencia, el 11% un nivel medio y el 8% un nivel bajo; de lo anterior puede inferirse que los profesionales independiente de las condiciones planteadas en cada grupo (Manejo de personal, tipo de carrera y género “femenino – masculino”) son personas que se sobrepone a las adversidades y se adaptan a situaciones difíciles de manera positiva, controlando sus emociones, obteniendo resultados exitosos.

A continuación, en la tabla 22 se presenta el nivel de resiliencia frente el nivel general de la población objeto del estudio.

**Tabla 22.**  
*Estratificación de la resiliencia*

| Clasificación | Factor o característica evaluada | Población | Puntaje | Nivel de riesgo | Comparación con el General |
|---------------|----------------------------------|-----------|---------|-----------------|----------------------------|
| General       | Resiliencia                      | 190       | 142,88  | Nivel Alto      |                            |
| Grupo 1       | Resiliencia                      | 16        | 130,88  | Nivel Alto      | ➔ -8,4%                    |
| Grupo 2       | Resiliencia                      | 14        | 152,21  | Nivel Alto      | ➔ 6,5%                     |
| Grupo 3       | Resiliencia                      | 19        | 150,00  | Nivel Alto      | ➔ 5,0%                     |
| Grupo 4       | Resiliencia                      | 32        | 143,53  | Nivel Alto      | ➔ 0,5%                     |
| Grupo 5       | Resiliencia                      | 13        | 136,38  | Nivel Alto      | ➔ -4,5%                    |
| Grupo 6       | Resiliencia                      | 11        | 149,55  | Nivel Alto      | ➔ 4,7%                     |
| Grupo 7       | Resiliencia                      | 22        | 146,09  | Nivel Alto      | ➔ 2,2%                     |
| Grupo 8       | Resiliencia                      | 4         | 151,50  | Nivel Alto      | ➔ 6,0%                     |
| Grupo 9       | Resiliencia                      | 11        | 154,82  | Nivel Alto      | ➔ 8,4%                     |
| Grupo 10      | Resiliencia                      | 20        | 136,50  | Nivel Alto      | ➔ -4,5%                    |
| Grupo 11      | Resiliencia                      | 5         | 158,60  | Nivel Alto      | ⬆ 11,0%                    |
| Grupo 12      | Resiliencia                      | 23        | 131,09  | Nivel Alto      | ➔ -8,3%                    |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

De igual manera, se efectuó análisis de cada una de las características de la resiliencia planteadas por Wagnild y Young; Respecto a la satisfacción laboral identificamos que el 17% de los grupos presentan una disminución de nivel, pasando a medio, por lo que en profesionales mujeres de carreras Administrativas y financiera sin personal a cargo y profesionales hombres de carreras ingenierías con personal a cargo solo algunos de estos tienen una satisfacción consigo mismos y se les facilita la comprensión del significado de la vida y como esta se contribuye, siendo así una característica que puede llegar a ser intervenida en los programas de intervención que desarrollan las Organizaciones para mejorar las condiciones de las personas.

A continuación, en la tabla 23 se presenta el nivel de resiliencia correspondiente al factor estratificación de la satisfacción personal frente el nivel general de la población objeto del estudio.

**Tabla 23.**

*Estratificación de la satisfacción personal*

| Clasificación | Factor o característica evaluada | Población | Puntaje | Nivel de riesgo | Comparación con el General |
|---------------|----------------------------------|-----------|---------|-----------------|----------------------------|
| General       | satisfacción personal            | 190       | 23,28   | Nivel Alto      |                            |
| Grupo 1       | satisfacción personal            | 16        | 20,13   | Nivel Medio     | ↓ -13,6%                   |
| Grupo 2       | satisfacción personal            | 14        | 25,86   | Nivel Alto      | ↑ 11,1%                    |
| Grupo 3       | satisfacción personal            | 19        | 24,32   | Nivel Alto      | → 4,4%                     |
| Grupo 4       | satisfacción personal            | 32        | 23,53   | Nivel Alto      | → 1,1%                     |
| Grupo 5       | satisfacción personal            | 13        | 22,85   | Nivel Alto      | → -1,9%                    |
| Grupo 6       | satisfacción personal            | 11        | 24,45   | Nivel Alto      | → 5,0%                     |
| Grupo 7       | satisfacción personal            | 22        | 23,36   | Nivel Alto      | → 0,3%                     |
| Grupo 8       | satisfacción personal            | 4         | 23,00   | Nivel Alto      | → -1,2%                    |
| Grupo 9       | satisfacción personal            | 11        | 25,82   | Nivel Alto      | ↑ 10,9%                    |
| Grupo 10      | satisfacción personal            | 20        | 22,45   | Nivel Alto      | → -3,6%                    |
| Grupo 11      | satisfacción personal            | 5         | 26,20   | Nivel Alto      | ↑ 12,5%                    |
| Grupo 12      | satisfacción personal            | 23        | 21,26   | Nivel Medio     | → -8,7%                    |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

Respecto a la ecuanimidad se identificó que en el 17% de los grupos cuentan con una perspectiva equilibrada de la propia vida y experiencias; asimismo, toman la vida con tranquilidad y moderan sus actitudes ante la adversidad, característica presente en Profesionales hombres de carreras Ciencia de la salud con o sin personal a cargo; para la población restante se puede indicar que las personas tienen algunas de las características de dicho factor, aunque no tan desarrolladas.

A continuación, en la tabla 24 se presenta el nivel de resiliencia correspondiente al factor ecuanimidad frente el nivel general de la población objeto del estudio.

**Tabla 24.**  
*Estratificación de la ecuanimidad*

| Clasificación | Factor o característica evaluada | Población | Puntaje | Nivel de riesgo | Comparación con el General |
|---------------|----------------------------------|-----------|---------|-----------------|----------------------------|
| General       | ecuanimidad                      | 190       | 20,57   | Nivel Medio     |                            |
| Grupo 1       | ecuanimidad                      | 16        | 19,81   | Nivel Medio     | ➔ -3,7%                    |
| Grupo 2       | ecuanimidad                      | 14        | 20,07   | Nivel Medio     | ➔ -2,4%                    |
| Grupo 3       | ecuanimidad                      | 19        | 21,05   | Nivel Medio     | ➔ 2,4%                     |
| Grupo 4       | ecuanimidad                      | 32        | 20,63   | Nivel Medio     | ➔ 0,3%                     |
| Grupo 5       | ecuanimidad                      | 13        | 19,46   | Nivel Medio     | ➔ -5,4%                    |
| Grupo 6       | ecuanimidad                      | 11        | 21,09   | Nivel Medio     | ➔ 2,5%                     |
| Grupo 7       | ecuanimidad                      | 22        | 21,59   | Nivel Medio     | ➔ 5,0%                     |
| Grupo 8       | ecuanimidad                      | 4         | 24,00   | Nivel Alto      | ⬆ 16,7%                    |
| Grupo 9       | ecuanimidad                      | 11        | 21,64   | Nivel Medio     | ➔ 5,2%                     |
| Grupo 10      | ecuanimidad                      | 20        | 19,90   | Nivel Medio     | ➔ -3,2%                    |
| Grupo 11      | ecuanimidad                      | 5         | 24,20   | Nivel Alto      | ⬆ 17,7%                    |
| Grupo 12      | ecuanimidad                      | 23        | 19,00   | Nivel Medio     | ➔ -7,6%                    |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

Respecto a la característica de sentirse bien solo, el 33% de los grupos correspondientes a profesionales mujeres de carreras administrativas y financieras sin personal a cargo, profesionales mujeres de carreras Ciencia de la salud con personal a cargo, profesionales mujeres de carreras ingenierías con personal a cargo y profesionales hombres de carreras ingenierías con personal a cargo no presentan esta característica tan desarrollada como el resto de la población; por esta razón es trascendental que se deben desarrollar habilidades en estos grupos a fin de que conozcan el significado de la libertad, que son únicos y muy importantes.

A continuación, en la tabla 25 se presenta el nivel de resiliencia correspondiente al factor característica sentirse bien solo frente el nivel general de la población objeto del estudio.

**Tabla 25**  
*Estratificación de la característica sentirse bien solo*

| Clasificación | Factor o característica evaluada | Población | Puntaje | Nivel de riesgo | Comparación con el General |
|---------------|----------------------------------|-----------|---------|-----------------|----------------------------|
| General       | sentirse bien solo               | 190       | 17,06   | Nivel Alto      |                            |
| Grupo 1       | sentirse bien solo               | 16        | 16,19   | Nivel Medio     | → -5,1%                    |
| Grupo 2       | sentirse bien solo               | 14        | 17,57   | Nivel Alto      | → 3,0%                     |
| Grupo 3       | sentirse bien solo               | 19        | 18,05   | Nivel Alto      | → 5,8%                     |
| Grupo 4       | sentirse bien solo               | 32        | 17,31   | Nivel Alto      | → 1,5%                     |
| Grupo 5       | sentirse bien solo               | 13        | 15,62   | Nivel Medio     | → -8,5%                    |
| Grupo 6       | sentirse bien solo               | 11        | 16,82   | Nivel Medio     | → -1,4%                    |
| Grupo 7       | sentirse bien solo               | 22        | 17,77   | Nivel Alto      | → 4,2%                     |
| Grupo 8       | sentirse bien solo               | 4         | 19,00   | Nivel Alto      | ↑ 11,4%                    |
| Grupo 9       | sentirse bien solo               | 11        | 19,36   | Nivel Alto      | ↑ 13,5%                    |
| Grupo 10      | sentirse bien solo               | 20        | 17,10   | Nivel Alto      | → 0,2%                     |
| Grupo 11      | sentirse bien solo               | 5         | 19,00   | Nivel Alto      | ↑ 11,4%                    |
| Grupo 12      | sentirse bien solo               | 23        | 14,52   | Nivel Medio     | ↓ -14,9%                   |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

En cuanto la confianza en sí mismo, se identificó que esta se encuentra presente en todos los grupos en un nivel alto, por lo que los profesionales de la muestra tienen la capacidad para poder creer en sí mismos y en las capacidades propias de la persona.

A continuación, en la tabla 26 se presenta el nivel de resiliencia correspondiente al factor confianza en sí mismo frente el nivel general de la población objeto del estudio.

**Tabla 26.**  
*Estratificación de Confianza en sí mismo*

| Clasificación | Factor o característica evaluada | Población | Puntaje | Nivel de riesgo | Comparación con el General |
|---------------|----------------------------------|-----------|---------|-----------------|----------------------------|
| General       | confianza en si misma            | 190       | 41,65   | Nivel Alto      |                            |
| Grupo 1       | confianza en si misma            | 16        | 37,88   | Nivel Alto      | ➔ -9,1%                    |
| Grupo 2       | confianza en si misma            | 14        | 45,14   | Nivel Alto      | ➔ 8,4%                     |
| Grupo 3       | confianza en si misma            | 19        | 43,53   | Nivel Alto      | ➔ 4,5%                     |
| Grupo 4       | confianza en si misma            | 32        | 41,91   | Nivel Alto      | ➔ 0,6%                     |
| Grupo 5       | confianza en si misma            | 13        | 38,62   | Nivel Alto      | ➔ -7,3%                    |
| Grupo 6       | confianza en si misma            | 11        | 45,55   | Nivel Alto      | ➔ 9,4%                     |
| Grupo 7       | confianza en si misma            | 22        | 42,00   | Nivel Alto      | ➔ 0,8%                     |
| Grupo 8       | confianza en si misma            | 4         | 43,00   | Nivel Alto      | ➔ 3,2%                     |
| Grupo 9       | confianza en si misma            | 11        | 45,00   | Nivel Alto      | ➔ 8,1%                     |
| Grupo 10      | confianza en si misma            | 20        | 39,40   | Nivel Alto      | ➔ -5,4%                    |
| Grupo 11      | confianza en si misma            | 5         | 44,80   | Nivel Alto      | ➔ 7,6%                     |
| Grupo 12      | confianza en si misma            | 23        | 39,17   | Nivel Alto      | ➔ -5,9%                    |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

En cuanto la perseverancia se identificó que no es una característica que se encuentra presente en todas las profesionales mujeres de carreras Administrativas y financiera sin personal a cargo, por lo que estas personas no siempre son persistentes ante las adversidades o desalientos que puedan atravesar y no siempre cuentan con un fuerte deseo del logro y autodisciplina, para los demás grupos es una característica en nivel alto.

A continuación, en la tabla 27 se presenta el nivel de resiliencia correspondiente al factor perseverancia frente el nivel general de la población objeto del estudio.

**Tabla 27**  
*Estratificación de Perseverancia.*

| Clasificación | Factor o característica evaluada | Población | Puntaje | Nivel de riesgo | Comparación con el General |
|---------------|----------------------------------|-----------|---------|-----------------|----------------------------|
| General       | Perseverancia                    | 190       | 40,32   | Nivel Alto      |                            |
| Grupo 1       | Perseverancia                    | 16        | 36,88   | Nivel Medio     | ➔ -8,5%                    |
| Grupo 2       | Perseverancia                    | 14        | 43,57   | Nivel Alto      | ➔ 8,1%                     |
| Grupo 3       | Perseverancia                    | 19        | 43,05   | Nivel Alto      | ➔ 6,8%                     |
| Grupo 4       | Perseverancia                    | 32        | 40,16   | Nivel Alto      | ➔ -0,4%                    |
| Grupo 5       | Perseverancia                    | 13        | 39,85   | Nivel Alto      | ➔ -1,2%                    |
| Grupo 6       | Perseverancia                    | 11        | 41,64   | Nivel Alto      | ➔ 3,3%                     |
| Grupo 7       | Perseverancia                    | 22        | 41,36   | Nivel Alto      | ➔ 2,6%                     |
| Grupo 8       | Perseverancia                    | 4         | 42,50   | Nivel Alto      | ➔ 5,4%                     |
| Grupo 9       | Perseverancia                    | 11        | 43,00   | Nivel Alto      | ➔ 6,6%                     |
| Grupo 10      | Perseverancia                    | 20        | 37,65   | Nivel Alto      | ➔ -6,6%                    |
| Grupo 11      | Perseverancia                    | 5         | 44,40   | Nivel Alto      | ⬆ 10,1%                    |
| Grupo 12      | Perseverancia                    | 23        | 37,13   | Nivel Alto      | ➔ -7,9%                    |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

### **Relación entre las características resilientes y los factores intralaborales.**

Para determinar si había relación entre el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y la resiliencia se realizó una correlación de rango de spearman, para el cálculo de la respectiva correlación a través de la aplicación XLSTAT la cual utiliza como recurso fuente la base de datos de Excel, como población se tomó los 190 profesionales que se encuentran laboralmente activos en el sector financiero de 2020. El cálculo de la correlación se efectuó con un error o nivel de significancia del 5%, resultado de la aplicación de la metodología se identificó que la fuerza con la que resiliencia y los factores intralaborales interactúan es baja y la dirección de asociación es inversa al tener un nivel de correlación de -0,131; sin embargo al ser este coeficiente muy cercano a cero, se puede estimar que existe dependencia entre las variables, el coeficiente de determinación de sperman es de 0,017 lo que puede confirmar el planteamiento efectuado anteriormente.

A continuación, en la tabla 28 se presenta el nivel de correlación presentado entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral (dominios) y las características de la resiliencia.

**Tabla 28.**  
*Correlación de Spearman entre la resiliencia y el riesgo intralaboral*

| Variables                                     | Coeficientes de determinación |             | Coeficiente de correlación |             | Nivel de correlación |
|---|-------------------------------|-------------|----------------------------|-------------|----------------------|
|   | Intralaboral                  | Resiliencia | Intralaboral               | Resiliencia |                      |
| Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo |                               | 0,011       | -0,103                     |             | Inversa baja         |
| Control sobre el trabajo                      |                               | 0,015       | -0,122                     |             | Inversa baja         |
| Demandas en el trabajo                        |                               | 0,024       | -0,154                     |             | Inversa baja         |
| Recompensa                                    |                               | 0,012       | 0,112                      |             | Directa baja         |
| Intralaboral                                  |                               | 0,017       | -0,131                     |             | Inversa baja         |
| Satisfacción personal                         | 0,001                         |             | 0,028                      |             | Directa baja         |
| Ecuanimidad                                   | 0,000                         |             | 0,005                      |             | Directa baja         |
| Sentirse bien solo                            | 0,010                         |             | -0,102                     |             | Inversa baja         |
| Confianza en sí misma                         | 0,019                         |             | -0,139                     |             | Inversa baja         |
| Perseverancia                                 | 0,016                         |             | -0,128                     |             | Inversa baja         |
| Resiliencia                                   | 0,017                         |             | -0,131                     |             | Inversa baja         |

**Nota:** Información procesada en XLSTAT

De igual manera al efectuar un análisis de la correlación de cada uno de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y las características de la resiliencia se puede identificar que a pesar que existen una dependencia entre factores y características la fuerza con la que se relacionan no es fuerte, por lo que en profesionales laboralmente activos en el sector financiero en el 2020 las características de la resiliencia no se consideran como medidas defensoras respecto a los diversos factores de riesgo psicosociales que logren existir o presentarse quedando expuestos.

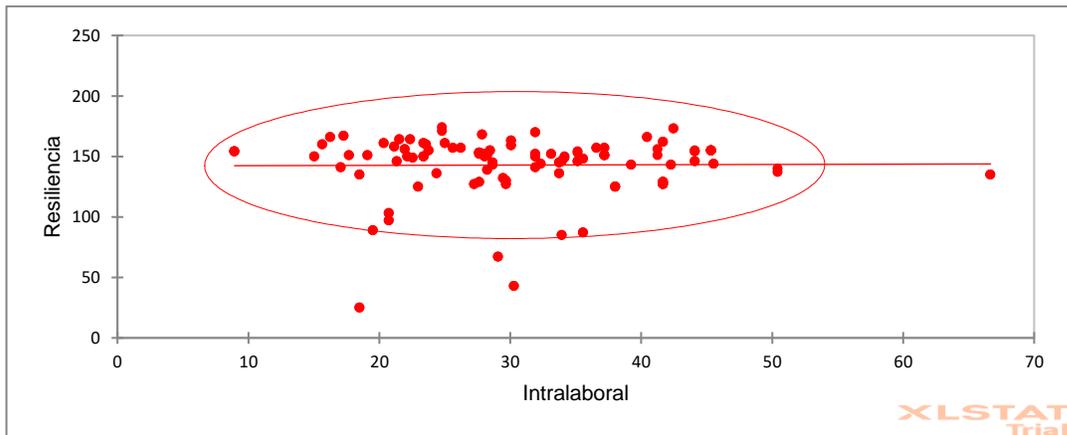
A continuación, se presenta un nivel de dispersión de los resultados que presenta la resiliencia y los riesgos psicosociales intralaborales que confirman la explicación a modo de diagrama de la dependencia de las variables y la asociación inversa baja; así como a nivel gráfico la matriz de correlación presente entre los factores de riesgos psicosocial intralaboral y las características de la resiliencia.

En la Figura 12 se efectuó un gráfico de scatterplot el cual se «utiliza para estudiar la asociación de dos variables de intervalo. Es el gráfico de los valores de una variable sobre otra. Viene a sugerir una relación entre dos variables, para comprobar una relación lineal o cuadrática, o ayudarnos a identificar patrones o clúster en los datos»

En la gráfica presentada no observamos que sea clara la relación entre las variables y no se identifica un patrón o clúster en los datos, confirmando que la fuerza con la que resiliencia y los factores intralaborales interactúan es baja y la dirección de asociación es inversa al tener un nivel de correlación de  $-0,131$ .

**Figura 12**

*Scatter plots entre la resiliencia y el riesgo intralaboral*

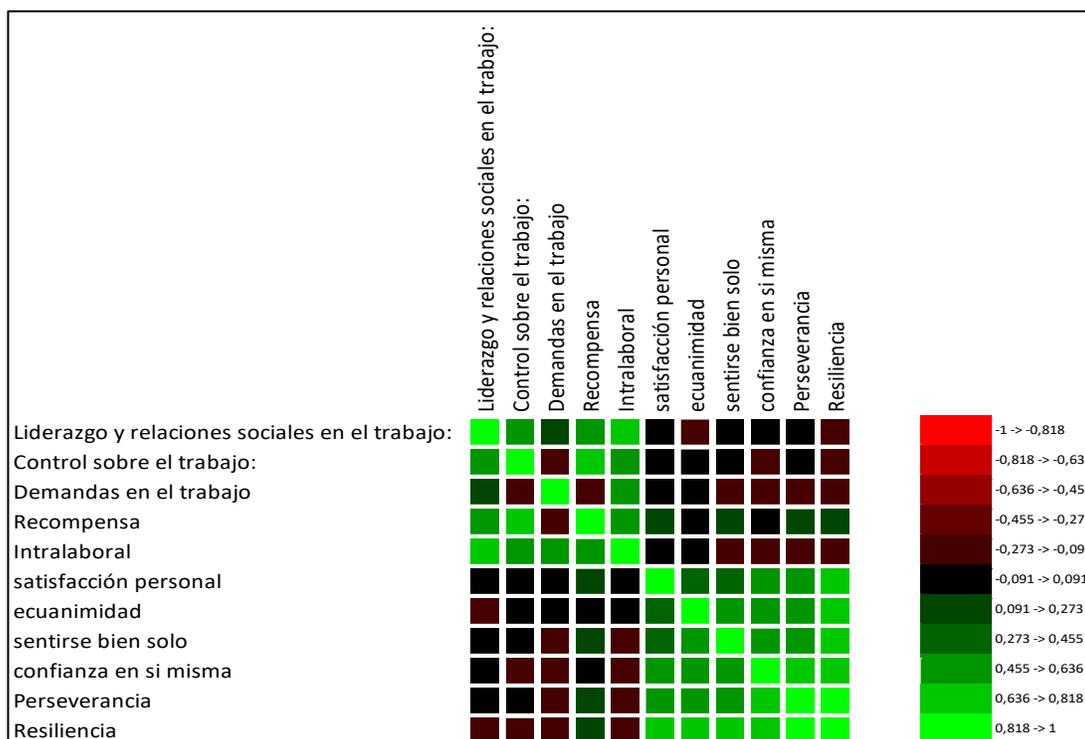


**Nota:** Información procesada en XLSTAT

Adición en la Figura 13 se presenta la matriz de correlación de los factores de resiliencia y psicológicos, donde los colores rojos indican que el nivel de correlación es inverso y los colores verdes que el nivel de correlación es directo o positivo, en el grafico se puede apreciar que entre las variables de cada uno de los formularios existe correlación sin embargo entre las variables de resiliencia y riesgo psicosocial no existe una relación fuerte.

**Figura 13.**

*Matriz de correlación de los factores de resiliencia y psicológicos intralaborales*



**Nota:** Información procesada en XLSTAT

### Estrategias de apropiación social de conocimiento.

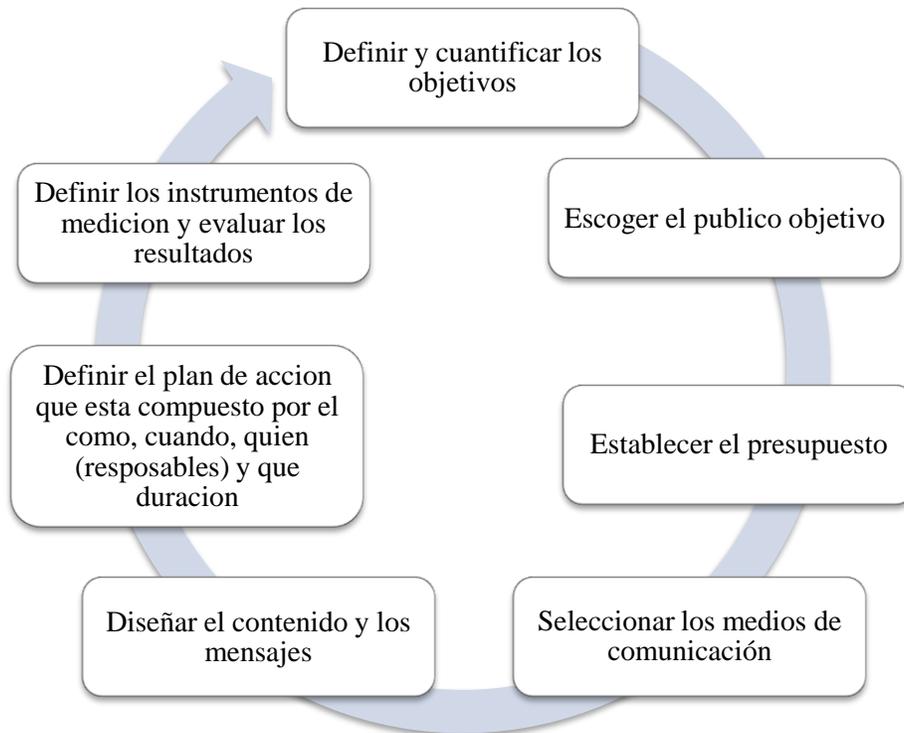
La apropiación social de conocimiento se define como: «Un proceso general intencionado, en el que de modo reflexivo, representantes diversos se modulan para intercambiar, armonizar, distribuir y/o poner en conferencia conocimientos; originados por sus necesidades e beneficios de usar, emplear y enriquecer dichos saberes en sus argumentos y situaciones concretas» según la definición efectuada por el Departamento administrativo de ciencia, tecnología e innovación (Colciencias, 2010)

Tomando como referencia la anterior definición a continuación se presentan las estrategias de apropiación social de conocimiento con su respectivo plan de implementación a fin de presentar los resultados e intervenir los riesgos de mayor impacto a los que se encuentra expuesta la población objeto de estudio.

La primera estrategia planteada tiene como objetivo difundir a nivel público los resultados obtenidos en esta evaluación a fin de concientizar a los profesionales que

laboran en el sector financiero del riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos para lo cual se plantearon los siguientes pasos en la figura 14:

**Figura 14.**  
*Pasos para la implementación de la primera estrategia*



Por otra parte con los resultados obtenidos de aplicación en la población estudiada se caracterizó el nivel de riesgo por dominio, obteniendo que el mayor nivel de riesgo se encuentra en liderazgo y relaciones sociales en el trabajo para lo cual se desarrolló la segunda estrategia de apropiación de conocimiento la cual busca intervenir el riesgo psicosocial planteado a través del desarrollo de habilidades de liderazgo en lugares de trabajo saludables alineado con el protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero definido por el Ministerio del trabajo (Min Trabajo, 2015).

A continuación, en la tabla 29 a través del ciclo PHVA se establece el diseño de la estrategia de apropiación de conocimiento para intervenir el nivel de riesgo psicosocial asociado a liderazgo y relaciones laborales

**Tabla 29.**

*Estrategia de apropiación del conocimiento interviniendo el riesgo psicosocial de liderazgo*

|                 |  |   |
|-----------------|--|---|
| <b>Objetivo</b> | Intervenir el riesgo psicosocial planteado a través del desarrollo de habilidades de liderazgo en lugares de trabajo saludables alineado con el protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero definido por el Ministerio del trabajo |   |
| <b>Fase</b>     | <b>Detalle</b>   | <b>Actividad</b>  |
| Planear         | Definir los comportamientos que fomentan el trabajo saludable.   | Taller virtual en el que se analizan diversos condicionantes de las cualidades, actuaciones y creencias que determinan el estilo de liderazgo que beneficia la creación y el mantenimiento de ambientes de trabajo sanos, personal saludable y resiliente (Salanova et al, 2013). |
| Hacer           | Desarrollar habilidades de liderazgo de lugares de trabajo saludables.   | Talleres de retroalimentación sobre la participación y demostración de comportamientos que promuevan hábitos de trabajo saludables.   |
| Verificar       | Verificar y hacer seguimiento a la acción de intervención  | Establecer indicadores de cobertura, calidad e impacto desde la perspectiva del sujeto o trabajador involucrado   |
| Actuar          | Realizar acciones de mejora para el fortalecimiento del liderazgo de lugares de trabajo saludables   | Diseñar y fomentar en la organización la cultura de reconocimiento en las entidades financieras.  |

Así mismo con los resultados obtenidos de aplicación en la población estudiada se identificó que el nivel de resiliencia es alto, lo cual tiene implicaciones positivas, sin embargo, a fin de afianzar y desarrollar la resiliencia como efecto protector ante la exposición al riesgo psicosocial se planteó una estrategia de Mindfulness aplicada en el entorno laboral y organizativo para reducir los estados de estrés y ansiedad.

La sociedad Mindfulness y salud define este término como la capacidad de «Prestar cuidado de modo consciente a la práctica del instante actual con ganancia, curiosidad y aprobación». (Badia, 2020)

A continuación, en la tabla 30 a través del ciclo PHVA se establece el diseño de la estrategia de apropiación de conocimiento para intervenir el nivel de riesgo de resiliencia.

**Tabla 30.**

*Estrategia de apropiación del conocimiento interviniendo la resiliencia*

| <b>Objetivo</b>  |   |  |
|--|---|--|
| Afianzar y desarrollar la resiliencia como efecto protector ante la exposición al riesgo psicosocial a través de Mindfulness |   |  |
| <b>Fase</b>  | <b>Detalle</b>  | <b>Actividad</b>   |
| Planear  | Definir el grupo de personas, la metodología y modelo de comunicación para fomentar la resiliencia. | Desarrollar actividades de mindfulness a través de prácticas experienciales e interactivas mejorando la eficacia personal mediante una mayor autoconciencia          |
| Hacer  | Desarrollar habilidades de resiliencia.   | Implementación del programa de reducción de estrés con mindfulness – MBSR – tomando como referencia el Manual del Mindfulness elaborado por Goldstein & Stahi (2017) |
| Verificar  | Verificar y hacer seguimiento a la acción de intervención   | Establecer indicadores de cobertura, calidad e impacto desde la perspectiva del sujeto o trabajador involucrado  |
| Actuar   | Realizar acciones de mejora para el fortalecimiento del liderazgo de lugares de trabajo saludables  | Diseñar y fomentar en la organización la aplicación de la resiliencia a través del mindfulness para el desarrollo de sus actividades.                                |

### **Conclusiones.**

La muestra o población objeto de análisis correspondió a 190 profesionales laboralmente activos en el sector financiero sobre los cuales se efectuó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial intralaboral forma A y la escala de resiliencia de Wagnild e Young. Resultado de la medición y análisis de los resultados se concluye que los profesionales que están laborando en el sector financiero de 2020 en la ciudad de Bogotá

presenta características resilientes, que se encuentran relacionadas con los factores de riesgo psicosocial intralaboral en niveles de interacción bajos.

El análisis de las condiciones intralaborales de los profesionales laboralmente activos en Bogotá en el sector financiero en el 2020, que estuvo representado por 190 personas mostro que el 43% de los profesionales analizados tienen un riesgo psicosocial intralaboral en las actividades que desarrolla, un 23% riesgo medio, el 21% riesgo bajo y el 13% no presentaron muestras de este riesgo. A nivel general se obtuvo un puntaje de 30,33 con nivel de riesgo psicosocial intralaboral intermedio.

De igual manera dentro de ese riesgo encontrado el componente que mejor explica el nivel de riesgo corresponde al liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo con un coeficiente de determinación del 0,645 y las demandas laborales con el 0,379 respectivamente, donde los modelos de intervención o vigilancia epidemiológica deben de concentrar sus esfuerzos en intervenir la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, las demandas de carga mental, la consistencia del rol, las demandas de la jornada de trabajo y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza los cuales actualmente pueden estar produciendo impactos negativos a la salud física y mental.

Por otra parte, a nivel de resiliencia identificamos que los profesionales laboralmente activos en Bogotá en el sector financiero de 2020 mostro que el 81% de las personas tienen un nivel alto de resiliencia, por lo que se puede considerar que estos cuentan con la capacidad de sobreponerse de manera flexible a situaciones desfavorables que se presentan en su entorno, a nivel general se obtuvo un puntaje de 142,879 con un nivel alto.

Así mismo, identificamos que la mejor forma de explicar el nivel de resiliencia en los profesionales se encuentra principalmente caracterizado por la confianza en sí mismo con un coeficiente de determinación de 0,646 y la perseverancia con un coeficiente de determinación de 0,682, donde los modelos de intervención de las empresas deben de enfocarse principalmente en la ecuanimidad para el total de la población sienta una

perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias; asimismo, tomen la vida con tranquilidad y moderan sus actitudes ante la adversidad. Adicional en grupos específico las características de satisfacción personal, sentirse bien solo y perseverancia.

Por último, al realizar la correlación entre las condiciones intralaborales encontradas en los profesionales y las características de resiliencia como medidas protectoras ante los diferentes riesgos psicosociales que puedan estar expuestos cada uno de los participantes del estudio. Este estudio no encontró una relación lineal positiva entre las variables analizadas. (Coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho$ ) = -0,017).

Así mismo se diseñaron tres estrategias de apropiación del conocimiento, la primera orientada a difundir a nivel público los resultados obtenidos en esta evaluación a fin de concientizar a los profesionales que laboran en el sector financiero del riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos, la segunda para intervenir el riesgo psicosocial intralaboral asociado a liderazgo y relaciones laborales a través de talleres virtuales que permitan determinar el estilo de liderazgo transformacional para lograr ambientes de trabajo sanos, personal saludable y resiliente: por último la tercera estrategia está planteada para la intervención de la resiliencia bajo la aplicación del modelo Mindfulness

**Discusión.**

Como herramienta metodológica para evaluar la presencia de riesgos psicosociales se aplicó la batería diseñada por el Ministerio de salud y la Pontificia universidad Javeriana (PUJ, 2011) en los profesionales que actualmente se encuentran laborando en la ciudad de Bogotá, la cual permitió evaluar el nivel de riesgo psicosocial al que se encuentran sometidos estas personas. De igual manera para evaluar la capacidad de resiliencia que tienen los profesionales se aplicó la escala de resiliencia diseñada por Wagnild, G. Young, H (1993) que permitió establecer las características y nivel de riesgo que presentan estos funcionarios.

Se realizó un análisis de los antecedentes investigativos de estudios efectuados en Colombia que aplicaran esta misma metodología que permitiera realizar la comparación con los hallazgos de esta investigación obteniendo que si bien se han efectuado investigaciones independientes del riesgo psicosocial y la resiliencia no se encontraron estudios similares que apliquen esta metodología.

Los resultados de esta investigación no evidenciaron relación entre los parámetros de riesgo psicosocial intralaboral evaluado y las características de resiliencia con las que cuentan las personas. Dichos resultados difieren de los encontrados en personas con discapacidad en el año 2017 por Martines et al (2017), quienes al realizar un análisis correlacional mediante prueba de Pearson bilateral evidenciaron una relación significativa entre las variables de estudio.

Por otra parte, si bien el resultado de nuestro análisis difiere de los planteamientos adelantados por varios autores en el desarrollo metodológico, los resultados de las pruebas de manera independiente arrojaron que los profesionales en la ciudad de Bogotá en el sector financiero en el 2020 contaban con un nivel de resiliencia alta lo que identifica que estas personas cuentan con capacidades propias del ser para afrontar las situaciones de manera exitosa a fin de encontrar un balance en su vida laboral y personal.

Así mismo al efectuar el análisis de manera independiente del riesgo psicosocial intralaboral se estableció que los sujetos objetos de estudio se encuentran ante niveles intermedios altos producidos principalmente en temas relacionados a liderazgo, relaciones sociales y las fuertes demandas en sus actividades laborales.

De lo anterior se puede llegar a deducir que si bien es cierto a nivel organizacional los profesionales afrontan diferentes situaciones que influyen de manera directa tanto positiva como adversa las actividades encomendadas estos acuden a capacidades propias del ser para sobrellevar las situaciones hasta el punto de convivir con las misma lo que puede llegar a generar desequilibrios internos en las organizaciones, así como no utilizar la resiliencia como oportunidad para superarse y replantear posibles soluciones en sus actividades.

Por esto es importante que las empresas se comprometan a lograr desarrollar estas habilidad o capacidad en sus profesionales para mejorar no solo la calidad de vida de sus funcionarios sino adicional contar con perfiles profesionales resilientes que puedan tener como factor protector las características de satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, perseverancia y confianza en sí mismo para enfrentar los niveles de riesgo al que se encuentran expuestos para el desarrollo de sus actividades dadas las fuertes demandas y relaciones laborales.

**Recomendaciones.**

Como lo menciona Victoria (2004) el trabajo es una actividad humana fundamental que debe de fomentar el bienestar, satisfacción y el logro de diferentes objetivos planteados que hagan que el ser cumpla con su proyecto de vida. En este orden de ideas las Organizaciones deben identificar todas aquellas situaciones adversas que enfrenta sus colaboradores para el cumplimiento de los propósitos de vida que presenten las personas o colaboradores a fin de interponerse previo a que estos malestares traigan consigo enfermedades físicas y mentales que a largo plazo no solo perjudican a la persona afectada directamente, también producen un efecto colateral y cascada en su núcleo familiar y entorno empresarial que puede afectar los objetivos estratégicos de las entidades, incluso la continuidad de la organización generado procesos de liquidación o quiebra.

Teniendo en cuenta lo anterior, se recomienda a las diferentes organizaciones que dentro de sus planes de intervención de los riesgos psicosociales se incluyan planes de manejo dirigidos para los profesionales ingenieros, áreas de la salud, administrativos y financieros relacionados con el manejo de demandas, relaciones laborales y liderazgo, donde el área de talento humano de cada una de las organizaciones se debe convertir en un fuerte aliado estratégico del equipo directivo realizando procesos de capacitación y desarrollo de habilidades relacionadas con el trabajo en equipo, confianza, participación o motivación, así como creando relaciones constructivas entre sus funcionarios y sinergias entre las áreas, situación que beneficia no solo la salud física y mental de sus funcionarios sino el retorno de la inversión a los stake holders y grupo de interés de la organización.

Por otra parte, si bien este estudio no arrojó el resultado esperado por el grupo investigador en donde las características de la resiliencia son fuente protectora de los riesgos psicosociales intralaborales es importante que para futuros estudios se realice un seguimiento prolongado en el tiempo a la población objeto de estudio, debido que los profesionales que participaron en este estudio únicamente se agruparon en un momento específico (2020), periodo en el cual Bogotá se encuentra en una fase de aislamiento

preventivo selectivo originado por la Pandemia Covid-19 y no se pudo observar el comportamiento de la percepción del riesgo psicosocial intralaboral ante situaciones particulares que afecten a la población y la respuesta natural de la resiliencia para afrontar estas situaciones particulares.

De igual manera es importante que las organizaciones a través del área de talento humano desarrollen habilidades en sus profesionales quienes tienen características resilientes altas, sin embargo estas no son usadas como fuente de respuesta o protecciones ante exposiciones de riesgos psicosociales intralaborales, con el fin que sus profesionales cuenten con rasgos claves para superar la adversidad o peligro y lograr los objetivos que busca, donde no solamente sean propios de su ser sino que pueda utilizarlos en los momentos adecuados como son el manejo de las emociones propias y de su alrededor, cortesía y amabilidad, confianza, empatía, iniciativa, visión y sentido del humor que hacen que los perfiles profesionales contribuyan directamente a la estrategia de la organización.

## Referencias

- García-Vesga, M., & Domínguez-de la Ossa, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, , 66-77. Obtenido de file:///C:/Users/andre/Downloads/Dialnet-DesarrolloTeoricoDeLaResilienciaYSuAplicacionEnSit-4220133%20(1).pdf
- Abello, A. J., & Lozano, D. M. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ambito laboral*. bogota: universidad del rosario. Recuperado el 20 de 04 de 2020
- Alvarez, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Revista éxito empresarial*, 227(1), 1-3.
- Amar, J., Martinez , M., & Utria , L. (Enero-Abril de 2013). *Nuevo abordaje de la salud considerando la resiliencia*. Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522013000100014#:~:text=Hoy%20se%20entiende%20por%20resiliencia,de%20adversidad%22%20\(17\)](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000100014#:~:text=Hoy%20se%20entiende%20por%20resiliencia,de%20adversidad%22%20(17))
- ANIF - Asociacion Nacional de investigaciones financieras. (Primer semestre 2019). *La Gran encuentra Pyme*.. Obtenido de [http://www.anif.co/sites/default/files/encuestas\\_pyme/2020/01/anif-gepnacional0819.pdf](http://www.anif.co/sites/default/files/encuestas_pyme/2020/01/anif-gepnacional0819.pdf)
- Antonio, M. (2005,). Calidad de vida Laboral y Psicologia Social de la salud laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicologico y la salud mental laboral de origen psicosocial. *Fundamentos teoricos. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*., No 56,, 15 - 56,.
- Aranda, A., & Pando, M. (2007). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Rev Med*

- Urug*, 251 - 259. Recuperado el 20 de 04 de 2020, de <http://www.rmu.org.uy/revista/2007v4/art5.pdf>
- Arias, W., Montes, I., & Masias, M. (01 de 03 de 2015). EL MODELO DEMANDA CONTROL DE KARASEK Y SU RELACIÓN CON LA CREATIVIDAD DOCENTE EN PROFESORES DE NIVEL PRIMARIO DE AREQUIPA. *Revista de Psicología*, 16(1), 64-77. Obtenido de [http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R\\_PSI/article/view/236/139](http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/236/139)
- Arribas, M. (10 de 2007). Estrés relacionado con el trabajo (modelo de demanda-control-apoyo social) y alteraciones en la salud: una revisión de la evidencia existente. *Revista Enfermería intensiva*, 18(4), 168-181. doi:DOI: 10.1016/S1130-2399(07)74400-0
- Ávila, C. V., Rojas, J. P., & Santos, L. F. (2018). *Relacion entre riesgo psicosocial intralaboral y estres en ejecutivos comerciales de una empresadel sector financiero de la ciudad de bogota*. Pontificia universidad javeriana, Bogota. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39045/RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- B Stroud, C. (2008). The relationship between stress and depression in first onsets versus recurrences: a meta-analytic review". *Journal of Abnormal Psychology*, 117, 206. doi:10.1037/0021-843X.117.1.206
- Badia, A. (Abril de 2020). Mindfulness: qué es y cómo se practica. *psicologia-online*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/mindfulness-que-es-y-como-se-practica-4616.html>
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/3980.pdf>

- Baldi, G. (2010). Percepción de la calidad de vida en una muestra de individuos residentes en la región de Cuyo, Argentina. 117/192. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/184/18419812011.pdf>
- Barreto, C. (2011). Introduccion a la estadistica no parametrica, prueba de correlacion de Spearman. (U. L. Chimbote, Ed.) *Curso de Bioestadistica, 2*. Obtenido de <https://www.scientific-european-federation-osteopaths.org/wp-content/uploads/2019/01/Coeficiente-de-correlaci%C3%B3n-de-Spearman-.pdf>
- Becoña, E. (2016). Resiliencia: Definicion, Caracteristicas Y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínic, 11*(3), 125-146. Obtenido de [https://aepcp.net/arc/01.2006\(3\).Becona.pdf](https://aepcp.net/arc/01.2006(3).Becona.pdf)
- Bernat, A. &. (2010). Procedimiento en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de conflicto y acoso psicológico en el entorno laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 56*(1), 124-131. Obtenido de [https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57782/Procedimiento\\_violen-cia\\_y\\_acoso.pdf/2a4998bd-d475-4ac2-9a3b-0e6c4229d847](https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57782/Procedimiento_violen-cia_y_acoso.pdf/2a4998bd-d475-4ac2-9a3b-0e6c4229d847)
- Blanco , A., Sanchez , F., Carrera, P., Caballero , A., & Rojas , D. (2000). Supuestos teoricos para un modelo psicosocial de las conductas de riesgo. En S. Y. E., *Sida: Una vision multidisciplinar* (págs. 41-62). Cuenca: Ediciones castilla de la mancha.
- Bobadilla , C. A., Garzón, L. M., & Charria, V. H. (02 de 05 de 2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. (T. C. Pontificia Universidad Javeriana Cali. Grupo de Investigación Bienestar, Ed.) *psicología desde el caribe, 35 No 02*(issn 0123-417x (impreso) issn 2011-7485 (on line)), 134. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.2.7650>
- Brief, A., & Aldag, R. (1979). The Job Characteristic Inventory: An Examination. *Academy of Management journal. Academy of Management.*, 659-70. doi:10.2307/255706

- Canepa, C., Briones, J., Perez, C., Vera, C., & Juarez, A. (2008). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y estado de malestar en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile. *Ciencia & Trabajo*, 30, 157-160.
- Capena, C., Briones, J., Pérez, C., Vera, A., & Juárez, A. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9, 59 - 70. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/44204847\\_Desequilibrio\\_Esfuerzo-Recompensa\\_y\\_estado\\_de\\_malestar\\_en\\_Trabajadores\\_de\\_Servicios\\_de\\_Salud\\_en\\_Chile](https://www.researchgate.net/publication/44204847_Desequilibrio_Esfuerzo-Recompensa_y_estado_de_malestar_en_Trabajadores_de_Servicios_de_Salud_en_Chile)
- Carayon, P, Haims, M, & Yang, C. . (2001). Psychosocial work factors and work organization. En W.Karwowski, *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (págs. 111-121). London: Taylor y Francis.
- Carcamo, M., & Vasquez , k. (2008). *Clima organizacional como factor de riesgo psicosocial: una revision conceptual*. Cartagena: Universidad Tecnologica de Bolivar . Recuperado el 20 de 04 de 2020
- Cardozo, G., & Alderete, A. M. (2009). Adolescentes en riesgo psicosocial y resiliencia. (U. d. Norte, Ed.) *Psicología desde el Caribe*, 23, 148-182. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/45404128\\_Adolescentes\\_en\\_riesgo\\_psicosocial\\_y\\_resiliencia](https://www.researchgate.net/publication/45404128_Adolescentes_en_riesgo_psicosocial_y_resiliencia)
- Carreño, J. (2016). Consentimiento informado en investigación clínica: un proceso dinámico. *pers.bioét*, 20(2), 232-243. doi:10.5294/pebi.2016.20.2.8
- Chiavenato, A. (2002). *Gestión del Talento Humano* (Mc Graw Hill ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO\\_Idalberto.\\_Gesti%C3%B3n\\_del\\_talento\\_humano.\\_3ra\\_Edici%C3%B3n.\\_McGraw\\_Hill?auto=download](https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill?auto=download)

- Claudia Rocío Sosa Varón. (15 de Noviembre de 2018). Riesgo psicosocial en el ambiente laboral,. *Asuntos Legales*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565>
- Clotilde, N. (2006). Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (F. d. Nacional, Ed.) *Fundacion para la prevencion de riesgos laborales*, 42-60.
- Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. (2012). Factores psicosociales: Metodología de evaluación. *Notas tecnicas de prevención, Novena edición*, 1-6. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
- Congreso de Colombia. (21 de 01 de 2013). *Ley de Salud Mental Y Se Dictan Otras Dispocisiones*. Obtenido de Ley de Salud Mental Y Se Dictan Otras Dispocisiones: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Cooper, C., Kalimo, R., & Mostafa, A. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organizacion mundial de la Salud. Recuperado el 19 de 04 de 2019, de [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-MaHsK2zhgIJ:whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022\\_spa.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:-MaHsK2zhgIJ:whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co)
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. En J. A. In M.J.Schabracq, *Handbook of Work and Health Psychology* (págs. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.
- Cruz Benítez, A. M., & Narváez Gallego, C. (2015). *Condiciones de la calidad de vida laboral mediante intervención de factores de riesgo psicosocial de orden intralaboral en los trabajadores de la empresa Nicole SAS de la ciudad de*

- Manizales*. Proyecto de Grado, Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Manizales. Recuperado el 19 de 04 de 2020, de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2346/Proyecto%20de%20grado%20Nicole%20SAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dallner, M., Elo, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., . . . Orhede, E. (2000). Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work. *Copenhagen: Nordic Council of Ministers*.
- De la cruz, L. (2019). Percepción de los niveles de riesgos psicosociales en trabajadores de una entidad financiera en Colombia. *Reposito institucional Fundacion Universitaria los libertadores*, 1-80. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11371/1802>
- Deobold, B., Van, D., & J, M. (1981). *Manual de técnica de la investigación educacional*. Barcelona, España: Paidós, D.L.
- Departamento administrativo de ciencia, tecnología e innovación (Colciencias). (2010). Estrategia Nacional de apropiación social de la ciencia, la tecnología y la innovación. *Grupo de apropiación del conocimiento*, 5-27.
- Farina, L., & Sanford, A. (2020). Construção e Evidências de Validade do Questionário de Recursos e Demandas Laborais. *Avaliação Psicológica*, 19(1), 1-9. doi:10.15689/ap.2020.1901.16297.01.
- Fasecolda. (26 de Septiembre de 2019). *Comportamiento de la enfermedad laboral en Colombia 2015 - 2017*. Recuperado el 2015 - 2017, de <file:///D:/Users/CF0161MYA/Downloads/555-Texto%20del%20art%C3%ADculo-999-1-10-20190926.pdf>
- Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP). (2017). 42 Investigación Nacional de salarios y Beneficios 2017 - 2018. *Estudio Nacional de Salarios*, 1-55.

- Obtenido de <https://acripvalle.org/wp-content/uploads/2017/08/RESULTADOS-INSB-2017.pdf>
- Fernandez, J., Fernandez, E., & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo. *Revista de Calidad Asistencial*, 20(3), 165-170.  
doi:10.1016/S1134-282X(08)74743-2
- Galmés, M. (2012). *Métodos de muestreo*. Uruguay: Food and Agriculture Organization United.
- García et al. (enero de 2016). Conceptualización Teórica de la Resiliencia Psicosocial y su Relación con la Salud. *Health and Addictions 2016*, 59-68.
- García, M., & Velez, H. (2018). Validación de constructo del inventario de estrés ocupacional - OSI para el contexto colombiano. *Revista Katharsis*, 25, 91-107.  
Obtenido de <http://revistas.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/katharsis/issue/view/96>
- Garrido, J., & Uribe, A. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n2/v14n2a03.pdf>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental Salud Pública*, 237-241. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2>.
- Goldstein, E., & Stahl, B. (2017). Prácticas Diarias Del Programa de Reducción Del Estrés Basado en el Mindfulness (MBSR). En *El Manual Del Mindfulness* (págs. 1-224). Editorial Kairós. Obtenido de <https://www.aprendomindfulness.com/uploads/1/2/0/5/120527343/manual-mbsr-castellano.pdf>
- González, D. (2003). *Ergonomía y Psicosociología*. Madrid: Confemetal.

- Gonzalez, E. (2012). Revisión teórica sobre el fenómeno de la resiliencia en el bienestar y el rendimiento laboral. *Repositorio Univeridad de Oviedo*.  
doi:<http://hdl.handle.net/10651/18231>
- González, M. (14 de 09 de 2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud*. Obtenido de Universidad de Huelva:  
[http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/15224/Justicia\\_organizacional.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/15224/Justicia_organizacional.pdf?sequence=2)
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management*, 12, 9-22. Obtenido de  
[http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Justice/Greenberg\\_1987\\_A\\_taxonomy\\_of\\_org\\_justice\\_theories.pdf](http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/Greenberg_1987_A_taxonomy_of_org_justice_theories.pdf)
- Grupo SDH. (27 de 04 de 2017). *mba.americaeconomia.com*. Recuperado el 04 de 10 de 2020, de 8 características de un profesional resiliente:  
<https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/8-caracteristicas-de-un-profesional-resiliente>
- Gubman, E. (2002). *El Talento como solución*. (M. G. Hill, Ed.) Recuperado el 10 de 04 de 2019, de <https://www.psicologiaorganizacional.net/libros-gratuitos/el-talento-como-solucion>
- Gutierrez, R., Marlene, E., Willafuerte, U., & Isaac, J. (2019). Aproximación teórica a la resiliencia en las organizaciones financieras. (U. d. Zulia, Ed.) *Revista de ciencias sociales*, 25(2), 112-119. doi:ISSN 2477-9431
- Hernandez, Z. (2012). Metodos de analisis de datos: Apuntes. (U. d. Rioja, Ed.) *Material didactivo matematicas*, 6, 172. Obtenido de  
[https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD\\_710/Lib489791.pdf](https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD_710/Lib489791.pdf)
- Hupke, Marlen ; Institute for Occupational Safety and Health of the German Social Accident Insurance. (31 de 03 de 2012). *Psychosocial risks and workers health*.

- Recuperado el 16 de 05 de 2020, de Agencia europea para la salud y seguridad del trabajo: [https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial\\_risks\\_and\\_workers\\_health](https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health)
- Hurrell, J., & McLaney, M. (1988). Exposure to job stress- A new psychometric instrument. En S. J, *Work Environ Health* (Vol. 14, págs. 27-27.). Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3393871/>
- Infobase. (30 de 09 de 2020). *Infobase*. Obtenido de La tasa de desempleo de agosto en Colombia se ubicó en 16,8%:  
<https://www.infobae.com/america/colombia/2020/09/30/la-tasa-de-desempleo-de-agosto-en-colombia-se-ubico-en-168/#:~:text=El%20Dane%20inform%C3%B3este%20mi%C3%A9rcoles%20que%20el%20desempleo,frente%20al%20mismo%20mes%20del%20a%C3%B1o%20anterior%20%2810%2>
- INSST. (2010). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Gobierno de España, Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- Instituto Nacional para la seguridad y salud en el trabajo. (2003). *Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME*. Valencia, España: INSST. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/manual-para-la-evaluacion-y-prevencion-de-riesgos-ergonomicos-y-psicosociales-en-pyme>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2003). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado el 05 de 2020, de [istas: www.istas.net](http://www.istas.net)

- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2020). *Evaluar riesgos psicosociales*. Recuperado el 17 de 05 de 2020, de istas: <https://istas.net/evaluar-riesgos-psicosociales>
- Jamieson, S. (2004). Likert Scales: How to (Ab)Use Them. *Medical Education*, 38, 1217-1218.
- Karasek, R. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: (Vol. 24)*. Sage Publications, Inc. doi:10.2307/2392498
- Leon. (2013). *RESILIENCIA ORGANIZACIONAL: Una aproximacion*. universidad del rosario, bogota. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4568/Leon-Pablo-2013.pdf?sequence=1>
- León, V. (2010). *Factores de riesgos psicosociales laborales y su relación con el estrés laboral*. Obtenido de Panamá: Congreso de Salud y Seguridad Laboral.: <http://www.pancanal.com/salud2010/presentaciones/301-302/factores-de-riesgos-psicosociales-v-a-leon.pdf>
- Lepkowski, J., & Tucker, C. (2007). *Telephone Survey Methods: Adapting to Change*. doi:<https://doi.org/10.1002/9780470173404.ch1>
- Llorens, S., Salanova, M., & Rodríguez, A. (2013). How is flow experienced and by whom? Testing flow among occupations. *Stress and health*, 29(2), 125-137. doi:10.1002/smi.2436
- López Rojas, L. F., & Naranjo Cataño, Z. (2019). *Percepción sobre acciones de intervención en factores de riesgo psicosocial intralaboral en un grupo de operarios de una empresa del sector textil confección*. Facultad de Ciencias Humanas, Sociales y de la Educación, Universidad Católica de Pereira. Pereira: Universidad Católica de Pereira. Recuperado el 19 de 04 de 2020, de <http://hdl.handle.net/10785/5233>

- Luceño, L. G. (2008). Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales. (EduPsykhé, Ed.) *Revista de Psicología y Educación*, 111-129. Obtenido de <http://www.Dialnet-PsicologiaYRiesgosLaboralesEmergentes-2800121>
- Marcos, J., & Macaulay, S. (26 de Noviembre de 2008). *Expansion*. Obtenido de <https://expansion.mx/manufactura/especiales/bfque-es-la-resiliencia-organizacional>
- Martín, F. &. (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación. NTP 443*. Barcelona: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martin, P., Salanova, M., & Peiro, J. (Nov de 2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model? *Psicothema*, 19(4), 621-626. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17959117/>
- Martinez, A. M., & Uribe, A. F. (1 de 12 de 2017). Relación entre características resilientes y riesgo psicosocial en personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Rehabilitación*, 16(2). doi:10.30788/RevColReh.v16.n2
- Maslach, C. &. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (Vol. 2 Edición). California: Palo Alto.
- Masten, A., & Garmezy, N. (1985). Risk, vulnerability, and protective factors in developmental. *Advances in clinical child psychology*, 1-52.
- Merino, O. (2016). *Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa*. Madrid-Castilla la Mancha: FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 61. Obtenido de <https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.023%20-%20Manual%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20la%20empresa.pdf>

Ministerio de la protección social. (2007). *I Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo*,.  
<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>. Obtenido de  
<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf>

Ministerio de la protección social. (2008). *Resolucion 2646 de 2008*,. Obtenido de  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Ministerio de la protección social. (17 de 07 de 2008). *Resolucion numero 002646*.  
Recuperado el 16 de 05 de 2020, de  
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de Protección Social. Obtenido de <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social y Colciencias. (Enero de 2015). *Encuesta Nacional de Salud mental 2015*. Bogotá: Observatoria de drogas de Colombia.  
Obtenido de  
[http://www.odc.gov.co/Portals/1/publicaciones/pdf/consumo/estudios/nacionales/CO031102015-salud\\_mental\\_tomoI.pdf](http://www.odc.gov.co/Portals/1/publicaciones/pdf/consumo/estudios/nacionales/CO031102015-salud_mental_tomoI.pdf)

Ministerio de salud y protección social,. (12 de Marzo de 2020). *Resolucion 385. Normatividad Minsalud, 1-5*. Obtenido de  
[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%200385%20de%202020.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%200385%20de%202020.pdf)

Ministerio de salud, Congreso de Colombia. (16 de 07 de 1979). *LEY 9 DE 1979*.  
Recuperado el 09 de 05 de 2020, de Ministerio de Salud:

[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf)

Ministerio de Trabajo , & Seguridad Social. (03 de 1989). *Resolución 1016 de 1989*.

Recuperado el 05 de 05 de 2020, de Secretaria Distrial de Habitad:

<https://www.habitatbogota.gov.co/resolucion-1016-de-1989>

Ministerio de Trabajo. (04 de 2012). *Resolución 652 de 2012*. Recuperado el 08 de 05 de

2020, de Secretaria General Alcaldia Mayor de Bogota:

<https://secretariageneral.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-652-2012-1>

Ministerio de Trabajo, & Seguridad Social. (22 de 06 de 1994). *Decreto 1295 De 1994*.

Obtenido de Sistema Unico de Informacion Normativa: [http://www.suin-](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1261244)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1261244](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1261244)

Ministerio del Trabajo. (2013). *II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud*

*en el trabajo en sistema general de riesgos laborales*,. Bogota: GRAFIQ

EDITORES S.A.S. Obtenido de [https://fasecolda.com/cms/wp-](https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf)

[content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf](https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf)

Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud*.

Bogota: Ministerio del Trabajo. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Ministerio del Trabajo. (5 de Agosto de 2014). Decreto número 1477 de 2014. *Decreto*

*número 1477 de 2014*. Bogotá, Colombia: Ministerio de Trabajo. Obtenido de

[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

Ministerio del Trabajo. (2014). *Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el*

*Trabajo(SG-SST)*. Bogota: Ministerio del Trabajo. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio del trabajo. (2015). Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo. *Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero*(978-958-716-957-7), 2-42.

Ministerio del trabajo. (15 de Abril de 2016). Decreto 1072 de 2015 - Decreto unico reglamentario del sector del trabajo,. *Decreto 1072 de 2015 - Decreto unico reglamentario del sector del trabajo*,. Colombia. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (21 de 03 de 2017). *Resolucion 1111 De 2017*. Obtenido de Resolucion 1111 De 2017: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+mínimos-marzo+27.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgo*. Ministerio del Trabajo. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio del trabajo. (22 de Julio de 2019). *Resolucion 2404 de 2019*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Ministerio proteccion social. (17 de 07 de 2008). *Resolucion Numero 002646*. Recuperado el 16 de 05 de 2020, de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

- Ministero de trabajo y asuntos sociales España. (1988). NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación. *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*, 2. Obtenido de [https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2)
- Minolli, C. (Marzo de 2005). Empresas Resilientes, Algunas Ideas Para Construir las. *Temas De Management*, *III*, 20 - 24. Obtenido de [https://ucema.edu.ar/cimeibase/download/research/20\\_Minolli.pdf](https://ucema.edu.ar/cimeibase/download/research/20_Minolli.pdf)
- Mintzberg, H. (1993). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Prentice-Hall.
- Mogollón, E. J., Ríay, C. J., & Toquica, J. V. (2018). Estrés y resiliencia en trabajadores administrativos y comerciales de una empresa de mercadeo no tradicional en Colombia. (P. U. Javeriana, Ed.) *Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Javeriana*, 1. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10554/39039>
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, S., & Kristensen, T. (2008). ISTAS21: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor* 2005, *8*(1), 18-29. Obtenido de <http://istas.net/descargas/8n1orig1.pdf>
- Moorman, R. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, *76*, 845-855. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/228079397\\_Relationship\\_Between\\_Organizational\\_Justice\\_and\\_Organizational\\_Citizenship\\_Behaviors\\_Do\\_Fairness\\_Perceptions\\_Influence\\_Employee\\_Citizenship](https://www.researchgate.net/publication/228079397_Relationship_Between_Organizational_Justice_and_Organizational_Citizenship_Behaviors_Do_Fairness_Perceptions_Influence_Employee_Citizenship)
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, *57*(versión On-line ISSN 1989-7790 versión impresa ISSN 0465-546X),

- Suplemento 1: 1-262. Recuperado el 03 de 04 de 2019, de <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 supl.1, 1-262. Recuperado el 17 de 05 de 2019, de <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Munch, L. (1990). *Métodos y técnicas de investigación* (Segunda ed.). México: Trillas: zurb zurb.
- Nieuwenhuijsen, K. (29 de 08 de 2012). European Module EMUTON for undergraduate teaching occupational medicine. *Efectos del trabajo en la salud*. Ámsterdam, Holanda: Instituto Coronel de Salud Ocupacional,. Obtenido de <http://www.emutom.eu/files/chapter2/Capitulo%202.6.1%20Factores%20de%20Riesgo%20Psicosocial%20Texto.pdf>
- Observatorio de Riesgos Psicosociales de España. (2011). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en Bancos y Cajas*. Madrid, España: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Obtenido de [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_bancosycajas/publicacion.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_bancosycajas/publicacion.pdf)
- Oficina Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT, Oficina internacional del trabajo. Recuperado el 19 de 04 de 2019, de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5ExUHOijMkYJ:www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>
- Organizacion Mundial de la salud. (Mayo de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Obtenido de Organizacion Mundial de la salud: [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Organización Mundial de la Salud*.  
(Organización Mundial de la Salud, Ed.) Recuperado el 05 de 03 de 2020, de  
Organización Mundial de la Salud,: [https://www.who.int/topics/mental\\_health/es/](https://www.who.int/topics/mental_health/es/)
- Ospina, D. (2007). La medición de la resiliencia. *Scielo*, 25(1), 58-65. Obtenido de  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-53072007000100006#:~:text=The%20Resiliency%20Scale%2C%20desarrollada%20por,habilidades%20y%20toma%20de%20riesgos.&text=La%20Escala%20de%20Resiliencia%2C%20elaborada,y%20Young36en%201993](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072007000100006#:~:text=The%20Resiliency%20Scale%2C%20desarrollada%20por,habilidades%20y%20toma%20de%20riesgos.&text=La%20Escala%20de%20Resiliencia%2C%20elaborada,y%20Young36en%201993).
- Parra, J., & Lozada, V. (2019). Evaluación de la resiliencia en trabajadores de una empresa del sector financiero en México. *REvista red de investigacion en salud en el trabajo*, 2(2), 1-8. Obtenido de  
<https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/201/142>
- Pérez, C., Vera, A., Juárez, A., Canepa, C., & Briones, J. L. (18 de 11 de 2008). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y Estado de Malestar Mental en Trabajadores de Servicios de Salud en Chile. *Researchgate*, 157 - 170. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/44204847\\_Desequilibrio\\_Esfuerzo-Recompensa\\_y\\_estado\\_de\\_malestar\\_en\\_Trabajadores\\_de\\_Servicios\\_de\\_Salud\\_en\\_Chile](https://www.researchgate.net/publication/44204847_Desequilibrio_Esfuerzo-Recompensa_y_estado_de_malestar_en_Trabajadores_de_Servicios_de_Salud_en_Chile)
- Pino , S., & Ponce, G. (26 de Septiembre de 2019). Comportamiento de la enfermedad laboral en Colombia 2015 - 2017. (Fasecolda, Ed.) *Revista Fasecolda*, (175),, 175, 48-55. Recuperado el 17 de 3 de 2020, de  
<https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/555>
- Pontificia Universidad Javeriana, F. d. (2011). *Fondo de Riesgos Laborales De la Republica de Colombia*. Recuperado el 07 de 09 de 2020, de  
<http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/estudios/>

- Presidente de la Republica. (14 de 03 de 1984). *Decreto 614 de 1984*. Recuperado el 10 de 05 de 2020, de Sistema unico de Informacion Normativa: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1130297>
- Presidente de la Republica de Colombia. (05 de 08 de 2014). *Decreto 1477 De 2014*.  
Obtenido de Decreto 1477 De 2014:  
[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)
- Rodriguez, M., & Mendivelso, F. (septiembre de 2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *researchgate.net*, 1-2. doi:10.26852/01234250.20
- Rodriguez, R. (2019). *Cybertesis UNMSM*. Obtenido de Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas de promotores de servicios de una empresa bancaria Lima – 2018: <https://core.ac.uk/download/pdf/299326224.pdf>
- Ruano, I. M., & Martínez, E. D. (2018). *Prevención de riesgos laborales para la población trabajadora del sector manufacturero en empresas de confecciones en Colombia*. Universidad CES, Facultad de Medicina. Medellín: Universidad CES.  
Recuperado el 19 de 04 de 2020, de  
<http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4183/1/MONOGRAFIA%20PREVENCI%C3%93N%20DE%20RIESGOS%20LABORALES%20PARA%20LA%20POBLACI%C3%93N%20TRABAJADORA%20DEL%20SECTOR%20MANUFACTURERO.pdf>
- Rutter, M. (1993). Resilience; some conceptual considerations. *Journal of Adolescent Health*, 626-631.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2012). We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785-822. doi:10.1177/1059601112470405

- Salgado, A. (18 de octubre de 2005). Métodos e Instrumentos para Medir la Resiliencia: Una Alternativa Peruana. *Liberabit Revista Peruana de Psicología*, 41-48. Obtenido de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272005000100006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272005000100006)
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: Mcgraw-hill.
- Sanchez, D. (06 de 07 de 2018). *La resiliencia en el trabajo*. Recuperado el 04 de 09 de 2020, de La mente es maravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-resiliencia-en-el-trabajo/>
- Sanpedro, J. (2009). *Resiliencia e impulso creativo en tiempos de crisis*. Obtenido de [https://glcconsulting.com.ve/articulos/Articulo\\_Ingenio%20Estrategico\\_Jesus%20Sampedro.pdf](https://glcconsulting.com.ve/articulos/Articulo_Ingenio%20Estrategico_Jesus%20Sampedro.pdf)
- Sardiña, D. (2004). Hojas informativas de los Psicólogos de. *Hojas informativas de los Psicólogos de las palmas*, 67(2), 41-50.
- Scoville, M. (1942). Wartime tasks of psychiatric social workers in Great Britain. *The American Journal of Psychiatry*, 358-363. Obtenido de [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/5694/1/Revisi%C3%B3n\\_Constructo\\_Resiliencia\\_Rodriguez\\_2017.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/5694/1/Revisi%C3%B3n_Constructo_Resiliencia_Rodriguez_2017.pdf)
- Secretaria del senado. (23 de Diciembre de 1993). *Ley 100 de 1993 Seguridad Social Integral*,.
- Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogota . (17 de 07 de 2008). *Docplayer*. Obtenido de <https://docplayer.es/20141572-Resolucion-002646-de-2008-julio-17.html>
- Segura, L. (2019). Impacto económico de los tratados de libre comercio en el estado social de derecho de colombia. *Revista Cultural UNILIBRE*, 32-48. Recuperado el 17 de 05 de 2019, de

- [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista\\_cultural/article/download/5777/5365/](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/5777/5365/)
- Setterlind, S., & Larsson, G. (1995). The stress profile: A psychosocial approach to measuring stress. *Stress Medicine, 11*(1), 85-92. doi:10.1002/smi.2460110116
- Siegrist, J. (2008). *psychosocial stress at work and risk of depression: Evidence from prospective studies* (Vol. 258). European: Archives of Psychiatry y Clinical Neuroscience. Recuperado el 10 de 05 de 2020
- Sistema nacional de información de la Educación Superior. (Junio de 2019). *Ministerio de educación*. Obtenido de Sistema nacional de información de la Educación Superior: <http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/ubicacion-geografica>
- Taris., T. &. (2005). Job demands, job control and learning behavior: Review. En A. &. Antoniou, *Research companion to Organizational Health Psychology* (págs. 32-150). Cheltenham: Edward Elgar Publishing LTD.
- Taylos, S. J., & Bogdan, R. (2004). *Introduccion a los metodos cualitativos de investigacion*. Barcelona, España: Paidos.
- Tipán Quilachamín, E. F. (2020). *Factores psicosociales y rendimiento laboral de la empresa EFIKAS*. Facultad de ciencias psicologicas. Quito: UCE. Recuperado el 19 de 04 de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20739>
- Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo . *Revista de Psicodidáctica, 10*(2), 61-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>
- Uribe Rodriguez, A. F., & Martinez, A. M. (2014). Resiliencia y riesgos psicosociales en personas discapacitadas vinculadas laboralmente en Colombia. *Revista Colombiana de rehabilitación, 16*(2), 106-115. doi:<https://doi.org/10.30788/RevColReh.v16.n2.2017.187>

- Uribe, A. F., & Martínez, A. M. (2017). Relación entre características resilientes y riesgo psicosocial en personas con discapacidad. *Revista Colombiana de rehabilitación*, 16(2), 106 - 115. doi:10.30788/RevColReh.v16.n2.2017.187
- Vega, S. (2001). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo. *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España*, 1-7. Recuperado el 16 de 05 de 2020, de [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)
- Villalba, R. (2017). Modelos de Resiliencia Organizacional En Las Pymes Y Su Impacto En La Cadena De Abastecimiento. *Revista de Ingeniería Matemáticas y Ciencias de la Información*, 77-88. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/322890387\\_MODELOS\\_DE\\_RESILIENCIA\\_ORGANIZACIONAL\\_EN\\_LAS\\_PYMES\\_Y\\_SU\\_IMPACTO\\_EN\\_LA\\_CADENA\\_DE\\_ABASTECIMIENTO](https://www.researchgate.net/publication/322890387_MODELOS_DE_RESILIENCIA_ORGANIZACIONAL_EN_LAS_PYMES_Y_SU_IMPACTO_EN_LA_CADENA_DE_ABASTECIMIENTO)
- Wagnild, Y. (1993). *Escala de resiliencia de Wagnild y Young - Ficha técnica*. Obtenido de IDOC PUB: <https://idoc.pub/documents/escala-de-resiliencia-de-wagnild-y-young-zpnxpy802ylv>
- Westerlund, H., Kivimäki, M., Ferrie, J., Marmot, M., Shipley, M., & Vahtera, J. (Noviembre de 2009). Does Working While Ill Trigger Serious Coronary Events? The Whitehall II Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(9), 1099-1104. doi:10.1097/JOM.0b013e3181b350e1
- Widerszal-Bazyl, M., & Cieslak, R. (2000). Monitoring Psychosocial Stress at Work: Development of the Psychosocial Working Conditions Questionnaire. *International Journal of occupational safety and ergonomics*, 58-70. Obtenido de <https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/72535/2013121211030&2000special-issue-str59-70.pdf>
- Zambrano, R. (2012). *Organizaciones Resilientes: Una Mirada Hacia Su Conformación*. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá. Obtenido de

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2879/VegaZambrano-Ricardo-2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zarco, V., Rodriguez, A., & Martin, M. (2004). *Introducción a la Psicología de las organizaciones; La Psicología en el estudio de las organizaciones y de la conducta laboral*. Barcelona: Editorial UOC. Obtenido de <http://reader.digitalbooks.pro/content/preview/books/34981/book/OEBPS/ch01.html>

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “**Las características resilientes y el riesgo psicosocial intralaboral en tres profesiones laboralmente activas en el sector financiero en Bogotá 2020**”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

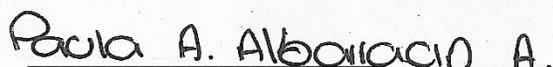
La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

  
Mileidy Yohana Alvarado Suarez  
CC. 1.013.586.172 de Bogotá

Firma

  
Paula Andrea Albarracín Ángel  
CC. 1.110.524.546 de Ibagué (Tolima)