

# Guía orientativa para el abordaje en la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo

---

Julio 2016

PUBLICACIÓN ARPEL MP02-2016



MEJORES PRACTICAS





Guía orientativa para el abordaje en la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo

**MP02-2016**

**Julio 2016**

**Autor:**

- **Cyntia King Mulet**

*Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional. Especialista en Gerencia de Servicios de Salud*

**Revisión realizada por el Equipo ECOPETROL S.A.:**

- **Omar Darío Gómez Galeano**

*Dirección de HSE- Unidad de Salud Integral*

- **Eucaris Alzate Parra**

*Líder de Salud Ocupacional - Dirección de HSE*

**Revisión realizada por Equipo de Proyecto de Salud Ocupacional ARPEL:**

**ANCAP** - Freddy Spontón, Cecilia Fernández, Karina Torelli • **ECOPETROL** - Eucaris Alzate • **EP PETROECUADOR** - Danilo Martínez • **EQUION** - Antonio Calderón • **OCENSA** - Natalia Chávez • **PETROAMAZONAS EP** - Santiago Albán • **PETROBRAS** - Daniela de Andrade Drummond, Paulo Rebelo • **PETROPERU** - José Limaco • **PETROTRIN** - David Jackson • **RECOPE** - Alberto Fernández, Marco García, Leonel Campos • **REPSOL** - Arancha Santos, Javier Sánchez Lores • **SCHLUMBERGER** - John Zambrano, Allan Franca • **TECPETROL** - Federico Sameghini, Guillermo Lombardo • **YPF** - José L. Cristini, Mariana Euti

Agradecemos también la revisión de Pablo Suasnavas de la Universidad Internacional SEK del Ecuador

**Derechos de autor**

Los derechos de autor de este documento, ya sea en su versión impresa o digital son propiedad de la Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas, y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe (ARPEL). Cualquier copia de este trabajo protegido deberá incluir esta nota sobre los derechos de autor.

**Exoneración de responsabilidad**

A pesar de haberse realizado esfuerzos para garantizar la exactitud de la información contenida en este documento, ni ARPEL, ni ninguno de sus socios, autores o revisores, ni las empresas e instituciones que ellos representan, asumen responsabilidad alguna por cualquier uso que se haga del mismo. Ninguna referencia a nombres o marcas registradas de fabricantes de equipos y/o procesos representa un endoso de parte de los autores, ARPEL o cualesquier de sus socios.





## CONTENIDO

1.	Introducción.....	1
2.	Objetivo de la Guía Orientativa .....	1
3.	Definiciones .....	2
4.	Alcance.....	4
5.	Metodología.....	4
5.1.	Identificación de aspectos intralaborales.....	4
5.2.	Identificación de aspectos extralaborales .....	5
5.3.	Identificación de aspectos individuales.....	6
5.4.	Estilos de afrontamiento .....	6
5.5.	Herramientas disponibles para las evaluaciones .....	7
5.6.	Condiciones para la aplicación de instrumentos de evaluación.....	10
6.	Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.....	10
7.	Compromiso para el éxito del proceso.....	11
8.	Aclaración sobre el abordaje del tema de Acoso laboral .....	12
9.	Referencias.....	12

## TABLAS

Tabla 1.	Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo.....	8
Tabla 2.	Clases de intervención según las demandas de los factores psicosociales:.....	11





## 1. Introducción

---

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, han alertado que la gestión de la salud mental a nivel de las organizaciones es hoy un asunto crítico tanto para los empleados como para las empresas, los profesionales de la salud, los gobiernos y las aseguradoras.

Los trastornos mentales se convirtieron en una de las principales causas de ausentismo laboral y de jubilación por incapacidad. Independientemente de la presencia o ausencia de los trastornos mentales, se ha reconocido que las condiciones de trabajo inadecuadas pueden contribuir a la manifestación de varias morbilidades y que la tensión entre las exigencias del trabajo pueden proporcionar conflictos que afectan a la salud y la productividad, con reflejos y sobrecargas en el sistema de salud, en la seguridad social y en el sufrimiento y la reducción de la capacidad de la fuerza laboral.

Esto implica la necesidad de implementar acciones integrales que favorezcan la salud emocional, el bienestar de todos y la generación de entornos laborales saludables, lo cual puede ayudar a crear un marco propicio de importantes beneficios en la vida de las personas y en el valor de las organizaciones.

Para las personas, el trabajo se convierte sin dudas en un factor protector de su salud mental, pero el desarrollo del mismo trae consigo factores de riesgo que dependen de los diferentes ambientes laborales en los que se desempeñen los individuos y de sus características personales. El trabajo también ha sido reconocido y utilizado como parte importante del tratamiento de las personas con trastornos mentales, por su impacto positivo en esta.

Una persona requiere para su adecuado desarrollo y el de su salud, contar con espacios donde se promuevan su bienestar emocional, y la prevención de la enfermedad a través de acciones en su ambiente de trabajo, pero también acciones sobre el individuo que le permitan fortalecerse emocionalmente y mantener el estrés bajo control.

Es en este contexto de interacción los factores psicosociales han cobrado importancia, especialmente por cuenta de los estudios acerca del estrés y sus consecuencias, mostrando el crecimiento de afecciones de salud en la población en general y con mayor énfasis en el grupo de trabajadores, evidenciando que la exposición a condiciones laborales deteriorantes incrementa las cifras de enfermedad de tal forma que esto puede catalogarse como un problema emergente de la salud pública. Estudios e investigaciones muestran que en los países desarrollados asciende la prevalencia de enfermedades multicausales relacionadas con el trabajo y en particular con los síntomas asociados al estrés. El estrés del trabajo se ha convertido en la enfermedad ocupacional más representativa en nuestros días.

En este marco es que la Asociación Regional de Empresas del Sector Petróleo, Gas, y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe (ARPEL), a través de su Equipo de Proyecto de Salud Ocupacional (EPSO) y su Comité de Ambiente, Salud y Seguridad (CASYSIA), se ha propuesto desarrollar herramientas que permitan dimensionar los factores de riesgos psicosocial (FRP), brindando instrumentos para la gestión de los mismos. De esta iniciativa es que surgen los siguientes documentos guía para la valoración, vigilancia y abordaje de los FRP en ambientes de trabajo.



1. **Guía Orientativa para la vigilancia de la salud en factores de riesgo psicosocial (2014)** Esta guía contiene criterios y recomendaciones individuales y colectivas, orientadas a la prevención de riesgos laborales, identificando problemas de salud derivados de la exposición a factores de riesgo psicosocial lo más precozmente posible. Asimismo, busca facilitar a los profesionales de la salud laboral, una herramienta sencilla, basada en la evidencia, para la detección temprana de los daños relacionados con estos factores de riesgo independientemente de si se ha realizado o no la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.  
<https://arpe.org/library/publication/397/>
2. **Guía orientativa para el abordaje en la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo (2016)** Esta Guía establece pautas para gestionar la vigilancia de los factores psicosociales en el trabajo, desde la identificación de dichos factores hasta la determinación de medidas de intervención de los mismos. En este documento también se presentan de manera general posibles herramientas, previamente validadas, para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

## 2. Objetivo de la Guía Orientativa

---

Establecer los elementos para gestionar la vigilancia de los factores psicosociales y sus efectos en la salud de las personas y en el trabajo a través de la identificación, evaluación e intervención psicosocial y actividades de prevención a través de monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial.

## 3. Definiciones

---

**Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**Afrontamiento:** Esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.

**Análisis psicosocial de puesto de trabajo:** Estrategia de identificación, evaluación y análisis de factores de riesgo psicosocial intralaboral que combina dos metodologías de recolección de información: la observación y la entrevista semiestructurada.

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



**Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

**Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

**Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

**Carga de trabajo:** Conjunto de requerimientos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Estos requerimientos pueden ser de tipo físico y/o mental.

**Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

**Demandas del trabajo:** Exigencias que el trabajo impone al individuo.

**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.

**Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

**Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

**Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, el presentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

**Efectos Negativos en la Salud:** Presencia de alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas y/o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico, incluye el ausentismo por causa médica relacionado con enfermedades de origen psicosocial.

**Efectos Positivos en el Trabajo:** Condiciones laborales saludables que se reflejan en los resultados de: seguridad en el trabajo, en el clima laboral, en el bienestar de los trabajadores, entre otros.

**Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país o metodologías de Organismos Internacionales.

**Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

**Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable o agravante de la enfermedad, lesión o daño.

**Factores de riesgo psicosocial (FRP):** Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización, las capacidades del trabajador y sus



necesidades de cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

**Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

**Puesto de trabajo:** Conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que caracterizan la realización de un trabajo particular en una empresa; de igual forma, contempla el espacio físico y las circunstancias donde se lleva a cabo y su jornada habitual. Un puesto puede ser ocupado por uno o más trabajadores.

**Patologías derivadas del estrés:** Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

**Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

## 4. Alcance

---

Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores con el fin de establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial y determinar su nivel de riesgo.

## 5. Metodología

---

Para identificar y evaluar factores de riesgo psicosocial en las áreas de trabajo y sus efectos, es necesario aplicar una o varias herramientas que permitan tener un diagnóstico integral con el fin de plantear estrategias de intervención para controlar o disminuir los factores de riesgo y potenciar los factores protectores.

### 5.1. Identificación de aspectos intralaborales

Los empleadores deberían, en aras de la excelencia, identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa<sup>1</sup>

- a) **Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, el reconocimiento económico por el trabajo y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas o grupo de trabajadores, entre otros.
- b) **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.
- c) **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.

---

<sup>1</sup> Resolución 2646 de julio 17 de 2008, artículo 6.



- d) **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; informaciones e instrucciones claras y objetivas.
- e) **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.
- f) **Condiciones del medioambiente de trabajo:** Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración), químicos, biológicos, de diseño del puesto, condiciones y funcionamiento de las máquinas y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.
- g) **Interface persona–tarea:** Conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.
- h) **Jornada de trabajo:** Aspectos vinculados a la organización de la tarea, 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 en especial aquellos en los fines de semana.
- i) **Número de trabajadores por tipo de contrato.**
- j) **Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa:** Programas de vivienda, asistencia médico-hospitalaria, educación, recreación, deporte, etc.
- k) **Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores:** Los factores psicosociales intralaborales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo.<sup>2</sup>

Considerando la integridad de los trabajadores dentro del ambiente laboral es necesario evaluar también las condiciones extralaborales que consisten en aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador así como su lugar de vivienda, la calidad de los servicios públicos de salud, transporte y seguridad, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

## 5.2. Identificación de aspectos extralaborales

Factores psicosociales extralaborales se deberían evaluar como mínimo con la siguiente información:<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Resolución 2646 de julio 17 de 2008, artículo 6.

<sup>3</sup> Resolución 2646 de julio 17 de 2008, artículo 7.



- a) **Utilización del tiempo libre:** Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.
- b) **Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.**
- c) **Pertenencia a redes de apoyo social:** familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
- d) **Características de la vivienda:** estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
- e) **Acceso a servicios de salud.**

Adicionalmente a las fuentes de factores psicosociales intra y extralaborales se hallan también factores moderadores de la percepción y/o respuesta de estrés, por tal motivo es necesario realizar una valoración de los aspectos individuales de cada trabajador.

### 5.3. Identificación de aspectos individuales

Los efectos en la salud de los trabajadores se pueden manifestar mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico, es por ende que también se recomienda evaluar factores psicosociales **individuales** que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:<sup>4</sup>

- a) **Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores.** Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.
- b) **Características de personalidad y estilos de afrontamiento** mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.
- c) **Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales** del programa de salud ocupacional.

### 5.4. Estilos de afrontamiento

El concepto de afrontamiento como categoría científica surge en los años 60 a partir de estudios sistematizados acerca del estrés. Sin embargo, es el trabajo de Lazarus y Folkman, Estrés y Procesos Cognitivos (1984), el que se considera uno de los pilares fundamentales del tema, a raíz del cual han surgido innumerables estudios.

Los estilos de afrontamiento se refieren a predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias individuales en el uso de unos u otros tipos de estrategia de afrontamiento, así como de su estabilidad temporal y situacional. Por otro lado, las estrategias de afrontamiento son los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las condiciones desencadenantes. (Fernández-Abascal, 1997, citado por Martín Díaz, Jiménez Sánchez y Fernández Abascal, 2004).

---

<sup>4</sup> Resolución 2646 de julio 17 de 2008, artículo 8.



Las estrategias de afrontamiento son adaptativas si reducen el estrés y promueven la salud a largo plazo, o inadaptativas si reducen el estrés sólo a corto plazo, pero tienen un efecto nocivo en la salud a largo plazo.

#### ***Evaluación del afrontamiento***

Del estudio del estrés y las respuestas del individuo ante un estado de tensión, se evalúan los recursos disponibles para enfrentar el hecho estresante y en el intento por recuperar el equilibrio perdido, se empieza a hablar de afrontamiento. La definición del concepto de afrontamiento más aceptada y extendida es la ofrecida por Lazarus y Folkman: Esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus y Folkman, 1984, citado por Martín Díaz, Jiménez Sánchez y Fernández Abascal, 2004).

Dependiendo de los estilos de afrontamiento de cada individuo frente a diferentes circunstancias, puede estar más sensible o ser más vulnerable a los efectos de los riesgos psicosociales, se puede generar estrés moderado, medio o alto; se requiere entonces realizar una valoración de la sintomatología relacionada con el **estrés**.

### **5.5. Herramientas disponibles para las evaluaciones**

Se referencian algunos instrumentos conocidos internacionalmente para evaluación del factor psicosocial en los ambientes de trabajo.

Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ver tabla 1.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación 2011.



**Tabla 1. Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo**

N.O	Nombre	Autores	País	Origen Año	Aspectos evaluados	No. ítems
1	Job Content Questionnaire (JCQ)	Karasek, R.A., Pieper, C. & Schwartz, J (1993).	Estados Unidos	1985 /1993	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demandas psicológicas</li> <li>- Control sobre el trabajo</li> <li>- Apoyo social (apoyo de los compañeros y apoyo de los supervisores)</li> </ul>	29
2	Effort Reward Imbalance Questionnaire [ERI]	Siegrist, J. (2000)	Alemania	1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esfuerzo</li> <li>- Recompensa</li> <li>- Sobrecompromiso</li> </ul>	23
3	Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO V 3.1	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	España	2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo de trabajo</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Carga de trabajo</li> <li>- Demandas psicológicas</li> <li>- Variedad/Contenido</li> <li>- Participación/Supervisión</li> <li>- Interés por el trabajador/Compensación</li> <li>- Desempeño del Rol</li> <li>- Relaciones y Apoyo Social</li> </ul>	75
4	Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ – Istars 21) – versión 2010	Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca – Adaptada a España por Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS]	Dinamarca	2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doble presencia</li> <li>- Exigencias psicológicas (cuantitativas, sensoriales, cognitivas, emocionales)</li> <li>- Trabajo activo y desarrollo de habilidades (Influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo, sentido del trabajo, integración en la empresa)</li> <li>- Relaciones sociales en la empresa y liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, liderazgo, refuerzo, apoyo social, oportunidades de relación social, sentimiento de grupo)</li> <li>- Falta de compensaciones (inseguridad y estima).</li> </ul>	Versión larga 133 Media 99 Corta 38
5	Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales	Instituto Navarro de Salud Laboral en España (2002)	España	2002	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación, implicación y responsabilidad (autonomía, trabajo en equipo, iniciativa, control sobre la tarea, control sobre el trabajador, rotación, supervisión, enriquecimiento de tareas)</li> <li>- Formación, información y comunicación (flujos de comunicación, acogida, adecuación persona – trabajo, reconocimiento, adiestramiento, descripción de puesto de trabajo, aislamiento).</li> <li>- Gestión del tiempo (Ritmo de trabajo, apremio de tiempo, carga de trabajo, autonomía temporal, fatiga).</li> <li>- Cohesión de grupo (Clima</li> </ul>	30



N.O	Nombre	Autores	País	Origen Año	Aspectos evaluados	No. ítems
					social, manejo de conflictos, cooperación, ambiente de trabajo).	
6	Cuestionario Multidimensional DECORE	Luceño, L., Martín, J., Miguel, J. & Jaén, M. (2005).	España	2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demandas cognitivas (cuantitativas y cualitativas)</li> <li>- Control (dominio sobre la tarea, lugar de trabajo, decisiones).</li> <li>- Recompensas (salario y seguridad).</li> <li>- Apoyo organizacional (relaciones con jefes, relaciones con compañeros).</li> </ul>	44
7	Batería MCMutual-UB	Universidad de Barcelona – Corporación MC Mutual	España	2005-2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización del tiempo de trabajo.</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Formación y desarrollo</li> <li>- Efectos sociales y de grupo</li> <li>- Participación</li> <li>- Contenido del trabajo</li> <li>- Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo</li> </ul>	46
8	Guía de identificación de los factores psicosociales	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 1986)	México	1986	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores psicosociales dependientes de la tarea</li> <li>- Relacionados con el sistema de trabajo</li> <li>- Dependientes de la interacción social</li> <li>- Relacionados con la organización.</li> </ul>	56
9	Encuesta de Quebec sobre condiciones de trabajo, empleo, salud y seguridad laboral (EQCOTESST)	Instituto Nacional de Salud Pública de Quebec	Canadá. Adaptación Chile	2008/2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización y método (regulación y desarrollo)</li> <li>- Organización y entorno (entorno material y entorno social)</li> <li>- Organización y Persona (ajuste organización- persona y Adaptación-Persona Organización)</li> </ul>	
10	Cuestionario de condiciones de trabajo	Blanch, J. Sahagún, M. Cervantes, G. (2010)	España	2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización y método (regulación y desarrollo)</li> <li>- Organización y entorno (entorno material y entorno social)</li> </ul>	44
11	Bocanument	Guillermo Bocanument	Colombia	1993	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral</li> <li>- Carga mental</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Organización del trabajo</li> <li>- Administración de personal</li> <li>- Contenido específico del trabajo.</li> </ul>	47
12	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo	Ministerio de la Protección Social	Colombia	2010	<p><b>Condiciones intralaborales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demandas del trabajo</li> <li>- Control (autonomía sobre el - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</li> <li>- Recompensa</li> </ul>	Intralaboral forma A: 123 Forma B: 97 Extralaboral: 31 Además



N.O	Nombre	Autores	País	Origen Año	Aspectos evaluados	No. ítems
	psicosocial				<b>Condiciones extralaborales</b> - Tiempo fuera del trabajo - Relaciones familiares - Comunicación y relaciones interpersonales - Situación económica del grupo familiar - Características de la vivienda y entorno - Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda. <b>Condiciones individuales</b> - Información sociodemográfica - Categorías de sintomatología relacionadas con el estrés.	ofrece orientación para la evaluación de factores psicosociales desde Metodologías cualitativas.

Fuente: Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos, Departamento de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia, 2011

## 5.6. Condiciones para la aplicación de instrumentos de evaluación

Se debe contemplar al momento de utilizar cualquiera de los instrumentos para la evaluación del factor psicosocial, los siguientes aspectos:

- La competencia de los profesionales que aplican los instrumentos, se recomienda que sean psicólogos industriales, laborales u organizacionales de profesión, con especialización en Salud Ocupacional o afines.
- La evaluación del factor psicosocial debe hacerse en todos los niveles jerárquicos de la Organización.
- El uso y aplicación de cualquiera de los instrumentos para la evaluación del factor psicosocial deberá hacerse bajo el marco ético y legal que regule la actividad de los profesionales que se desempeñen en el área de la Salud Ocupacional y la Psicología.
- Cualquiera que sea el uso de los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, los trabajadores que participen en la aplicación de cualquier instrumento, deberán ser previamente informados del objetivo que se busca al hacer la evaluación, del carácter voluntario y anónimo y por tanto de los beneficios que se esperan.

## 6. Intervención de los factores psicosocial en el trabajo y sus efectos

Las ventajas de evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son: disminución de la accidentalidad, ausentismo y presentismo laboral, detección temprana de enfermedades o problemas de salud asociadas con el estrés, mejora del clima laboral, incremento de la productividad, aumento de la autoestima, motivación y bienestar de los trabajadores; adicionalmente mejora la reputación e imagen de la empresa.

Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la Gerencia o de la Dirección de la empresa y de los trabajadores.



Existen varias formas de hacer la intervención de los factores psicosociales, todas ellas enmarcadas en un proceso continuo de acciones de promoción de la salud mental y prevención de la enfermedad.

**Tabla 2. Clases de intervención según las demandas de los factores psicosociales:<sup>6</sup>**

Clases de intervención en factores psicosociales	
Sujeto de la intervención	Condiciones de la organización
	Condiciones del individuo y sus moderadores
	Condiciones extralaborales
	Efectos individuales
	Efectos organizacionales
	Mixta
Forma de la intervención	Individual
	Colectiva (grupo)
Tipo de intervención	Promoción de la salud (Primaria)
	Prevención de la enfermedad (Secundaria)
	Rehabilitación o corrección de alteraciones en la salud o el bienestar y/o corrección de efectos en la organización (Terciaria)
	Mixta
Tipo de actividad	Desarrollo de las personas (individuos o grupos)
	Modificación de condiciones organizacionales (gestión, tarea, organización del trabajo, etc.)
	Modificación de condiciones ambientales (lugares de trabajo)
	Servicio asistencial (orientación y terapéutico)
	Mixta
Responsable de la intervención	Organización (jefes de dependencias, directivos)
	Trabajadores
	Entes externos (asesores, proveedores especializados de servicios)
	Mixto
Responsable del seguimiento	Organización (jefes, dependencias, directivos)
	Trabajadores
	Entes externos (asesores, proveedores especializados de servicios)
	Mixto

## 7. Compromiso para el éxito del proceso

Es importante asegurar el compromiso de la Alta Gerencia en un proceso tan importante y sensible como la Gestión del Riesgo Psicosocial, el cual siempre debe generar un retorno positivo a la Organización, reflejado en la disminución de la accidentalidad, disminución en el ausentismo y “presentismo” laboral, detectando oportunamente problemas de salud que permitan aumentar el bienestar integral de los trabajadores, mejorando el clima laboral, incrementando la productividad, aumentando el compromiso de los trabajadores hacia la empresa y de la empresa hacia los trabajadores y, por supuesto, mejorando la reputación e imagen de la Organización ante el mundo, mostrándose altamente competitiva.

<sup>6</sup> GSI-I-004 Instructivo para el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional (SIVEO) de Factores Psicosocial en Ecopetrol S.A. 2014



En este orden de ideas, se debe realizar una sensibilización a toda la Organización sobre las etapas de la implementación, los entes responsables de la misma y los beneficios del abordaje de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, iniciando desde la Alta Gerencia.

## 8. Aclaración sobre el abordaje del tema de Acoso laboral

---

Algunas de las actividades que se lleven a cabo en el marco de este documento permitirán acciones preventivas y correctivas del acoso laboral; sin embargo, el acoso laboral como tal no es parte del alcance de esta guía. Cada empresa, acogiéndose a la normativa de su país y a las decisiones internas, definirá la forma en la que abordará este tema. Cabe resaltar que si en el proceso de aplicación de las herramientas aquí descritas, se detectan casos relacionados con presunto acoso laboral, estos deberán ser direccionados a las instancias definidas por la empresa para su intervención.

## 9. Referencias

---

Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 2010; 26(3): 175-189.

Instructivo para el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Factores Psicosocial en Ecopetrol S.A. 2014 (GSI-I-004).

Guía para la implementación del Programa Salud Mental en Ecopetrol S.A. 2014. (GSI-G-008).

Guía Orientativa para la vigilancia de la salud en factores de riesgo psicosocial; ARPEL; 2014

Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. Seguridad y salud en el trabajo: sinergia entre la seguridad y la productividad. Debate expuesto para la comisión de Empleo y Política Social. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2006

Ministerio de Protección Social. Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003-2007. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2004.

Ministerio de Protección Social. Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia; 2009.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo 1010–2013. Santiago de Chile: Organización Iberoamericana de Seguridad Social; 2009.

Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá: El Ministerio; 2008.

Organización Internacional del Trabajo. Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series n 56. Geneva: OIT; 1986.



Villalobos G. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Cienc Trab* 2004; 6(14): 197- 01.

Villalobos G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. [Tesis doctoral]. La Habana: Doctorado en Ciencias de la Salud, Escuela Nacional de Salud Pública; 2005.

Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2010.

Steven L. Sauter, Joseph J. Hurrell Jr. Lawrence R. Murphy y Lennart Levi Factores Psicosociales y de Organización

Víctor H. Charria O1; Kewy V. Sarsosa P2; Felipe Arenas O3. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. 2011.





MEJORES PRACTICAS

# Guía orientativa para el abordaje en la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo



ASOCIACIÓN REGIONAL DE EMPRESAS DEL SECTOR  
PETRÓLEO, GAS Y BIOCOMBUSTIBLES  
EN LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE.

ARPEL es una asociación sin fines de lucro que nuclea a empresas e instituciones del sector petróleo, gas y biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe. Fue fundada en 1965 como un vehículo de cooperación y asistencia recíproca entre empresas del sector, con el propósito principal de contribuir activamente a la integración y crecimiento competitivo de la industria y al desarrollo energético sostenible en la región.

Actualmente sus socios representan más del 90% de las actividades del upstream y downstream en la región e incluyen a empresas operadoras nacionales, internacionales e independientes, a proveedoras de tecnología, bienes y servicios para la cadena de valor, y a instituciones nacionales e internacionales del sector.



**Sede Regional:**

Javier de Viana 1018. CP 11200, Montevideo, Uruguay  
Tel.: +(598) 2410 6993 | [info@arpel.org.uy](mailto:info@arpel.org.uy)

[www.arpel.org](http://www.arpel.org)