

Adaptación de Contenido de una Guía para la Prevención del
Estrés en el Trabajo en Trabajadores de una Empresa de
Actividades Aeroportuarias

Natalia Caraballo (Directora)

Juan Guillermo Pupo, Sorennet Chacón

Universidad El Bosque

Facultad de Psicología

Especialización en Psicología Clínica y Autoeficacia Personal

Bogotá D.C., enero de 2020

UNIVERSIDAD EL BOSQUE
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
TRABAJO DE GRADO

NOTA DE SALVEDAD

La Facultad de Psicología de la Universidad El Bosque informa que los conceptos, datos e información emitidos en el trabajo de grado titulado:

**Adaptación de contenido de una guía para prevención del estrés
laboral, en trabajadores de una empresa de actividades
aeroportuarias.**

Presentado como requisito para optar por el título de Especialista en Psicología Clínica y Autoeficacia Personal, son responsabilidad de los autores quienes reconocen ante la Universidad que éste trabajo ha sido elaborado de acuerdo con los criterios científicos y éticos exigidos por la disciplina y la Facultad.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a Dios por ayudarnos a terminar este proyecto profesional, por darnos las herramientas, persistencia, disciplina, salud y el coraje para hacer este sueño realidad, por habernos permitido compartir momentos de gran aprendizaje los cuales adquirimos durante el desarrollo de este trabajo. Un agradecimiento muy especial a nuestras familias y amigos, quienes comprendieron que este trabajo implicaba dedicación y tiempo. Finalmente, a todos los docentes que nos acompañaron en este camino de crecimiento profesional, a todos ellos muchas gracias.

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a Dios y familiares por ser el motor de nuestras vidas, por el apoyo incondicional que nos brindaron durante todo este tiempo, por el respaldo que nos ofrecieron, porque todo el esfuerzo que hicimos nos permite valorar lo que tenemos y lo que somos.

Adaptación de contenido de una guía para prevención del estrés laboral, en trabajadores de una empresa de actividades aeroportuarias.

Natalia Caraballo¹ Sorennet Chacón Silvara; Juan Guillermo Pupo Moreno²

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo adaptar los contenidos de la guía para la prevención del estrés laboral: lista de puntos de comprobación de la oficina internacional del trabajo para el manejo del estrés laboral, en trabajadores de una empresa de actividades aeroportuarias. Para la adaptación de contenidos se hizo una búsqueda bibliográfica, revisión e identificación de diferentes guías, con el fin de poder determinar las temáticas y actividades para la prevención del estrés laboral. Así mismo se realizó la validación por jueces expertos teniendo en cuenta el modelo unificado para la validez de contenido. Tristán (2008). La adopción de los contenidos está compuesta por 5 temas y 28 actividades que cumplen con criterios de coherencia, relevancia, claridad y suficiencia. La adaptación de contenidos de la guía para prevenir el estrés laboral en el sector aeroportuario es un trabajo de desarrollo tecnológico que está orientado para los líderes de los procesos de SST como herramienta de prevención primaria de las enfermedades derivadas al estrés laboral.

Palabras clave: adopción de contenidos, validez de contenido, prevención primaria.

¹ Psicóloga. Magister en Metodología de la investigación. Directora del trabajo de grado

*Psicologa, Directora del trabajo de grado.

² Estudiantes que optan por el título de Especialistas en Psicología Clínica y Autoeficacia Personal

Tabla de contenido

Capítulo primero	
Introducción	5
Justificación	7
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Capítulo segundo	
Salud Mental y Estrés Laboral Definición de fatiga	9
Estructura del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	20
Capítulo tercero	
Metodología	24
Tipo de estudio	24
Población y muestra	24
Método y técnicas para la recolección de la información	24
Procedimiento	25
Participantes	28
Consideraciones éticas	28
Análisis de resultados	29
Capítulo cuarto	
Resultados	34
Capítulo quinto	
Discusión	37
Referencias	40
Apéndices	

Lista de tablas

Tabla 1	
<i>Descripción de perfil de jueces</i>	42
Tabla 2	
<i>Índice de validez de contenido en el tema de introducción</i>	45
Tabla 3	
<i>Índice de validez de contenido del tema liderazgo</i>	45
Tabla 4	
<i>Índice de validez de contenido del tema demandas cuantitativas</i>	46
Tabla 5	
<i>Índice de validez de contenido del tema Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	47
Tabla 6	
<i>Índice de validez de contenido del tema relaciones sociales en el trabajo</i>	47
Tabla 7	
<i>Índice de validez de contenido de la suficiencia de cada uno de los temas</i>	48

Lista de apéndices

Apéndice A

Matriz para la identificación de contenido de diferentes guías para la prevención del estrés.

Apéndice B

Descripción de contenido de la guía

Apéndice C

Cartas y confidencialidad de cada uno de los jueces.

Apéndice D

La prevención del estrés en el trabajo OIT

Apéndice E

Formatos adaptados para la validación de jueces.

Apéndice F

Indicadores de calificación para jueces

Apéndice G

Documento de consolidación de resultados.

Capítulo primero

Introducción

Según la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social de Colombia, los factores psicosociales son considerados aspectos interrelacionados entre las condiciones del individuo y su medio intralaboral y extralaboral que, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, pueden generar estrés laboral en el colaborador o colaboradores, afectando su salud física y mental. Ministerio del Trabajo de Colombia, (2008).

De esta manera, el estrés en el ámbito laboral es definido como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud, tal como lo define el protocolo para la determinación de origen de las patologías derivadas del estrés actualizado por el Ministerio del Trabajo de Colombia (2014).

Para determinar la categoría de enfermedades laborales, el Ministerio del Trabajo de Colombia publicó el Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, estableciendo una nueva Tabla de Enfermedades Laborales que señala en la sección I ítem 4 los Agentes Psicosociales a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales; y en la Sección II denominada “Grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico”, en su Parte B, establece las enfermedades clasificadas por grupos o categorías donde asigna al Grupo IV los Trastornos mentales y del comportamiento, en los cuales se denominan las patologías mentales que podrían derivarse del estrés en el trabajo.

Por lo anterior, en Colombia el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, señala a las organizaciones la importancia de aplicar y cumplir con la normatividad, para poner en marcha planes en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que respondan a las enfermedades profesionales más comunes en los trabajadores, en las que se destacan aquellas derivadas del estrés.

Tal como lo señala en su página corporativa de la OPAIN S.A. (2019), la Operadora Aeroportuaria Internacional, empresa que tiene como objeto administrar, modernizar, expandir, operar, mantener y desarrollar comercialmente el Aeropuerto Internacional El Dorado, cuenta con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo la encargada de garantizar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de prevenir lesiones y enfermedades laborales a empleados de la organización, asegurando el cumplimiento de todos los requisitos legales y contractuales, si bien, el SST es el encargado de liderar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la norma colombiana también establece una importante participación de los líderes y demás colaboradores de la empresa, para dar cumplimiento a lo establecido en materia de prevención, promoción y manejo y control de riesgos.

La OPAIN S.A. (2018), ejecuta actividades de promoción y prevención de lesiones o enfermedades de origen laboral, que puedan afectar a sus trabajadores, tal como es el caso de los factores de riesgo psicosocial, los cuales fueron evaluados e identificados por medio de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el año 2018, en cumplimiento a la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de Protección Social de Colombia, en la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral. El alcance de la batería es evaluar los factores de riesgo psicosocial, entendidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. La aplicación de la batería permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo

despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto, así también como el establecer la presencia o ausencia de riesgo psicosocial Intra y extralaboral.

En concordancia a lo señalado en la norma, la OPAIN S.A. (2018), y de acuerdo a las necesidades propias de la población trabajadora, en materia de prevención de los factores de riesgo psicosocial, surge la necesidad de la adaptación de contenido de una guía para el manejo del estrés laboral en trabajadores de una empresa de actividades aeroportuarias, de acuerdo a los resultados arrojados en la Batería de Instrumentos para la Medición de Factores de Riesgo Psicosocial aplicada en el 2018, con el fin de prevenir una posible prevalencia e incidencia de patologías derivadas de las respuestas de estrés laboral.

Justificación

En Colombia se evidenció que la presencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales continúa identificándose como prioritaria por parte de los empleadores, tal como lo señala la Segunda Encuesta de Condiciones de Salud y Trabajo realizada por el Ministerio del Trabajo de Colombia en el 2013. En la lista llama la atención la carga cognitiva y emocional que implican las actividades de trabajo, en las que hallaron que en un 36% de los casos es necesario atender a varias tareas al mismo tiempo y en el 47% la población debe mantener un nivel de atención alto o muy alto. Por otro lado, más del 60% de los trabajadores deben atender usurarios, y el 15% manifiesta alta carga emocional relacionada con la necesidad de esconder las propias emociones dentro del puesto de trabajo. Ministerio del Trabajo de Colombia, (2013).

La OPAIN (2018), realizó la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, a través de la aplicación de la Batería de Instrumentos de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial, obteniendo como resultados de una muestra representativa del 91% del total de la población trabajadora, la cual equivale a 469 colaboradores, con el fin de establecer la presencia y/o ausencia de factores de riesgo psicosocial, determinando así el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto. Con relación a la sintomatología asociada al estrés, se evidenció a través de los resultados, que el 52% de la población de OPAIN S.A., no presenta sintomatología y se ubica en un nivel de riesgo bajo, sin embargo, el 21% de la población presenta un

nivel medio de estrés y el 27% riesgo alto.

Es por esto que se determina la importancia de la adaptación de contenido de la guía para la prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación de la Organización Internacional del Trabajo, para el manejo del estrés laboral en trabajadores de una empresa de actividades aeroportuarias, respondiendo a las necesidades de la población trabajadora de la OPAIN, con el fin de prevenir y mitigar el estrés laboral, estableciendo temas y actividades específicas de acción que permitan disminuir la prevalencia e incidencia de posibles patologías derivadas de las respuestas de estrés laboral en la compañía.

Objetivo general

Adaptación de contenido de una guía para la prevención del estrés en el trabajo en trabajadores de una empresa de actividades aeroportuarias, con el fin de prevenir y mitigar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores.

Objetivos específicos

- Establecer las temáticas y actividades del contenido de la guía para el manejo del estrés laboral.
- Desarrollar una revisión externa de las temáticas y actividades adaptadas de la guía, con la retroalimentación de jueces expertos.
- Elaborar el contenido de la adaptación de la guía, para los líderes y profesionales en SST que facilite la prevención primaria de los factores de riesgo psicosocial.

Capítulo Segundo

Salud Mental y Estrés Laboral

Las razones del incremento de los factores psicosociales relacionados con el trabajo, la falta de integración social y la generación de comportamientos que no se ajustan a las normas de convivencia, generan fenómenos de patología social que se representan en tasas de violencia, tal como lo señalan los datos, en América Latina y el Caribe a inicios de los años 90 se presentaba una tasa de 20 homicidios por cada 100.000 habitantes. Villalobos, (2004).

Los organismos internacionales también han hecho su aporte al estudio de los factores psicosociales, pues en 1950, la primera reunión del comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre medicina del trabajo, significó la importancia de los factores psicosociales, y ya en 1982 se realiza un estudio de la Organización Mundial de la Salud, sobre los factores psicosociales y la prevención de accidentes. Villalobos, (2004).

Además, Colombia en sus dos últimas Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, realizadas por el Ministerio del trabajo de Colombia durante los años 2007 y 2013, en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, se identificó la presencia de los factores de riesgo psicosociales como prioritarios por parte de los trabajadores y empleadores, encontraron que dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral completa y entre un 20% y 33% sentir altos niveles de estrés, situación que hace evidente la necesidad de fortalecer acciones de prevención de los factores de riesgo psicosocial, tal como lo establece el Ministerio de Trabajo de Colombia en la Resolución 2404 de 2019. Ministerio de Trabajo de Colombia (2013)

Por otro lado, Mingote, (2011) afirmó que la prevención primaria debe ir dirigida a reducir la incidencia de los problemas de salud a través del conocimiento y eliminación de los factores causales en las personas o grupos de riesgo, por medio de programas de educación sanitaria para mejorar la calidad de vida laboral y el afrontamiento de los factores de riesgo para la salud. En el caso de la salud laboral, la línea de actuación prioritaria se centrará en la potenciación de las políticas de prevención de riesgos laborales, la actuación sobre los factores organizacionales, el ajuste de expectativas en los profesionales y la potenciación de factores motivadores (formación continuada, carrera profesional). Una medida fundamental será la educación sanitaria para el conocimiento y control de los factores de riesgo conocidos. Además, concluye resaltando que la prevención primaria, secundaria y terciaria, junto a medidas de promoción de la salud en los lugares de trabajo, permitirán el desarrollo de la salud mental laboral mediante el diagnóstico precoz y el tratamiento eficaz de los distintos trastornos y sus aspectos laborales relacionados.

Por otra parte, la OMS durante el año 1998 señaló que la prevención secundaria, se refiere a las medidas orientadas a detener o retardar el progreso de una enfermedad o trastorno de salud, ya presente en un individuo mediante el diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, con el objetivo de atender, limitar o controlar la enfermedad, es decir, reducir la prevalencia de la enfermedad. Lo anterior redundará en: la mejora continua de la calidad de vida laboral y la reducción de los costes de la enfermedad y una gestión eficiente de los recursos, que, para cumplir y lograrlo, sería importante priorizar en el control, la regulación y la prevención del riesgo.

Para lograr una planificación, ejecución y evaluación de los Programas de Promoción y Prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo de Colombia sancionó el Decreto 1072 de 2015, el cual establece necesario implementar diferentes Sistema de Vigilancia Epidemiológicos de la Salud en el Trabajo, para el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y ausentismos por enfermedad, dicha vigilancia comprende la salud de la población trabajadora como la del medio ambiente de trabajo.

Además, el Artículo 16 de la Resolución 2646 expedida por el Ministerio de Protección Social de Colombia, señala de manera específica la importancia de adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría correspondiente de administradoras de riesgos laborales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a efectos negativos en la salud, el bienestar o en el trabajo.

Dentro de los Factores de Riesgo Psicosocial, se encuentran todas aquellas patologías asociadas al estrés, este término proviene de un concepto físico y se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto para deformarlo o romperlo, el cual fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud por Selye, (1956) quien lo definió como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante.

Selye, (1956) sugería que hay tres etapas en el estrés: alarma, adaptación y agotamiento, pues decía que una persona al sentir peligro, su cerebro inmediatamente envía señales a otras partes del cuerpo para que se preparen a experimentar el miedo, pelea o huida, describiéndolo de la siguiente manera:

1. El corazón late más rápido, la presión sanguínea y el pulso aumentan, la respiración se acelera, fluye más oxígeno a los músculos para la acción y al cerebro para pensar rápidamente.
2. Se liberan combustible o nutrientes de las grasas almacenadas en el cuerpo, para estar listo para pelear o huir.
3. El cuerpo incrementa la producción de plaquetas (que ayudan a la coagulación), y glóbulos blancos (que combaten las infecciones) en el torrente sanguíneo.
4. Para priorizar en este mecanismo de pelea o huida, el cuerpo desvía hacia los músculos sangre, del sistema digestivo, los órganos reproductivos, la piel y otras funciones no esenciales para la supervivencia inmediata.

5. Dado que la sangre también es desviada de la piel y la boca, se comienza a transpirar, mientras que la producción de saliva disminuye, la boca se seca y se dificulta el habla.

Rodríguez, García y Franco (2013) indicaron la importancia de tener en cuenta que la evidencia neurobiológica a la exposición a factores psicosociales del estrés, activa dos tipos diferentes de circuitos en el Sistema Nervioso Central, así como lo refieren, resaltando un circuito corto el cual involucra principalmente las respuestas en la médula espinal (respuestas de retirada, así como simpático adrenal o parasimpática); refieren además, un segundo circuito largo que involucra la interpretación de la información por parte de estructuras supraespinas como el hipotálamo, el sistema límbico y la corteza cerebral.

Por otro lado, Mucio (2007) refiere que la modulación inhibitoria de la liberación de corticotrofina (CRH) está dada por el cortisol principalmente, además de GABA y dinorfina. La CRH se une a receptores específicos en las células corticotrópicas de la glándula hipófisis, promoviendo la liberación de la hormona adrenocorticotrófica (ACTH) y de Bendorfina. La hormona ACTH viaja por el torrente sanguíneo hasta la corteza de la glándula suprarrenal, quien produce cortisona y corticosterona. A su vez otro mensaje viaja desde el hipotálamo hasta la médula suprarrenal y activa la secreción de adrenalina. Entre las principales áreas cerebrales involucradas está el hipotálamo que tiene alrededor de 12 núcleos de neuronas que sintetizan diferentes hormonas y péptidos. La amígdala envía referencias al hipotálamo y a sus núcleos autonómicos del tallo cerebral, es la región en donde se identifican los estímulos aversivos y se procesa la expresión emocional. El locus coeruleus, localizado en la región del puente del tronco cerebral, cerca del cuarto ventrículo es un núcleo cuyas neuronas contienen norepinefrina. Este núcleo es activado por la serotonina y la acetilcolina, se inhibe por el

cortisol, la dinorfina y el GABA. La activación de este núcleo provoca la secreción de norepinefrina en la corteza cerebral, en el hipotálamo, en la médula espinal y en el sistema simpático periférico contribuyendo a las manifestaciones conductuales del alertamiento.

Houtman, Jettinghoff, & Cedillo (2008), indicaron que existen situaciones que ponen a prueba las habilidades de los individuos en su trabajo, las cuales deben estar a un nivel superior de las exigencias laborales; si estas no están a un nivel superior se podría correr el riesgo de perder el control de las exigencias lo que traería como consecuencia un riesgo alto para el colaborador o los colaboradores, generando preocupaciones sobre su desempeño exitoso, y el temor a las secuelas negativas resultantes del fracaso, evocando emociones negativas poderosas de ansiedad, enojo e irritación, lo que puede producir que el estrés aumente en las situaciones donde no exista el apoyo o ayuda de sus compañeros o supervisores.

Peiro, (2010), afirmó que las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situaciones ambientales o personales que se podrían caracterizar como fuentes de estrés o estresores, estas serían percibidas por las personas y entonces se inicia la experiencia de estrés. Esa experiencia desencadena toda una serie de vivencias emocionales, al tiempo que se ponen en marcha una serie de procesos para afrontar esas situaciones y/o experiencias de estrés, en función del mayor o menor éxito de ese afrontamiento y control del estrés, se producen diferentes resultados para la persona y, la mayor o menor duración de estos pueden tener efectos y consecuencias más significativas y duraderas para la persona.

Trucco, (2002) consideró que el estrés psicológico tiene un rol importante en el desencadenamiento y evolución de los trastornos mentales, particularmente los trastornos por estrés postraumático, trastornos por ansiedad y depresión, psicosis esquizofrénicas entre otras; lo que constituye, asimismo, como un factor de riesgo y componente significativo en los trastornos por abuso y la alta probabilidad de dependencia a diferentes sustancias.

Por otra parte, Florez (2007), refirió que el concepto de estilo de vida hace referencia a una estructura de acciones que adquieren sentido si se toma en cuenta la dimensión subjetiva de la calidad de vida, muy asociada con las aspiraciones, ideales y potencialidades individuales de la persona.

Durante el año 2016 la OIT, indicó el impacto del estrés en la salud varía de un individuo a otro; sin embargo, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, el burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión, así como daños físicos, como la enfermedad cardiovascular y los trastornos musculoesqueléticos. Se está prestando cada vez más atención al impacto de los nuevos comportamientos de afrontamiento, como son el abuso del alcohol y las drogas, el hábito de fumar, la dieta poco saludable, la mala calidad del sueño, así como la asociación con un aumento del índice de accidentes en el trabajo.

Florez (2007), resaltó que “la prevención se debe analizar como una actividad humana de modificación de los factores de riesgo, reforzada negativamente por la reducción de las amenazas y la modificación de los estilos de vida, prepondera que es común referirse a la prevención como una acción que lleva a evitar que se caiga en la enfermedad y se le valora como algo menos costoso que curar”.

De acuerdo a lo anterior, el día 20 de mayo de 2019 en el marco de la Asamblea Mundial la OMS reconoció oficialmente el estrés crónico o “síndrome de burnout” o de desgaste profesional como enfermedad, tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada en el 2018 y cuya entrada en vigor se proyecta para el 1 de enero de 2022. El Síndrome de desgaste ocupacional, se encuentra referenciado en el CIE-11 con el código QD85, como un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Este síndrome se caracteriza por tres dimensiones: (a) sentimientos de falta de energía o agotamiento; (b) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y (c) eficacia profesional reducida. El síndrome de desgaste ocupacional se

refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

Por otro lado, resulta relevante resaltar el término trastorno por estrés agudo, utilizado como categoría diagnóstica en el manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, como un trastorno de estrés que se caracteriza por ser transitorio de riesgo relevante que puede aparecer en el individuo sin otro trastorno mental aparente, como respuesta a un estrés físico o psicológico excepcional y que por lo general remite en horas o días.

Además, en Colombia la Normatividad Legal Vigente trabaja en la protección del trabajador y en la prevención de todas aquellas acciones o eventos que puedan atentar contra su salud física y/o mental, como lo señala la Ley 1616 de 2013 del Ministerio de Salud y Protección Social decretada por el Congreso de la República de Colombia, la cual cumple con el objeto de garantizar el Derecho a la Salud Mental de la población Colombiana, y en su Artículo 9, hace énfasis en la "Promoción de la salud mental y Prevención del Trastorno mental en el Ambito Laboral", señalando que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Por otra parte, la Ley 1562 de 2012 expedida por el Congreso de la República de Colombia, en su Artículo 4, amplía la definición de accidente de trabajo, incluyendo la "perturbación psiquiátrica" en el trabajador por causa o con ocasión del trabajo.

La OIT en el año 2016 consideró que la protección de la salud mental en las organizaciones tenía más impacto si se centra en estrategias preventivas. Tanto la salud en el trabajo como las medidas de promoción de la salud en el lugar en el que las personas laboran, puede contribuir a mejorar su salud mental y el bienestar, reduciendo el riesgo de trastornos mentales. Esto implica la puesta en práctica de la salud en el trabajo, lo que

supone proteger la salud de los trabajadores mediante la evaluación, gestión e intervención de los riesgos psicosociales para prevenir el estrés y los trastornos mentales en el trabajo.

Por lo anterior, el Congreso de la República de Colombia en la Ley 9 de 1979, resuelve adoptar las siguientes definiciones:

- a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.
- h) 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.
- i) 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.

- j) Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- k) 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006 del Ministerio del Trabajo de Colombia.
- l) 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.
- m) Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- n) Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- ñ) Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
- o) Experto: Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

En Colombia a partir de la publicación de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de Protección Social de Colombia, establece 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. Por esta misma normatividad se hizo evidente la necesidad de establecer una herramienta de medición que permita encontrar factores de riesgo psicosocial, por los que puede estar expuesto un trabajador.

Además, de el en el Capítulo II de la misma Resolución se hace referencia a la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. El

Artículo 5, los Factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. El Artículo 6, de este mismo capítulo hace referencia a la evaluación de los factores psicosociales del trabajo, identificando tanto de los factores de riesgo como, los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Por otro lado, el Artículo 7, del capítulo II, a su vez menciona los Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores, los cuales deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores: a) Utilización del tiempo libre, b) tiempo de desplazamiento y medio, c) pertenencia a redes de apoyo social, c) características de la vivienda y d) acceso a servicios de salud.

Según la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social de Colombia, esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

A su vez con relación a la información que debe ser tenida en cuenta el Artículo 10, los instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales, deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país.

Una vez identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, según el Artículo 12 de la misma resolución, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en un corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención. Además, los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y

control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales. Ministerio de protección social, (2013)

Por lo anterior, la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Protección Social de Colombia, señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente y utilizar instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató a la Pontificia Universidad Javeriana para que realizara un estudio de investigación con el fin de diseñar una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, la cual se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Como resultado de este estudio, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios. Estas herramientas permiten cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control Villalobos, (2010).

El diseño de los instrumentos de la batería inició con la identificación y definición de las variables en evaluación. Para estos fines se consideró la literatura consultada, las herramientas de evaluación de factores psicosociales diseñadas y validadas en Colombia y en otros países, y la legislación nacional vigente sobre factores psicosociales. La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales la cual permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Villalobos (2010), indicó que las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda, control y apoyo social descritos por Karasek y Theorell, (1990) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos, (2005). A partir

de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Villalobos (2005) indica que dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

Además, Villalobos (2010) define las 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, es por esto que el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral tiene como objetivo la identificación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo. Este instrumento está diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar. Ministerio de Protección Social, (2010).

El cuestionario evalúa 7 dimensiones, que son: a) tiempo fuera del trabajo, b) relaciones familiares, c) comunicación y relaciones interpersonales, d) situación económica del grupo familiar, e) características de la vivienda y de su entorno, f) influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y g) desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda.

Estructura del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Como lo describe Villalobos (2010), en la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial

Intralaboral es creado para la aplicación a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares, quienes tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros, y operarios, donde el trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Este cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales, bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo. Está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

El cuestionario evalúa 16 dimensiones, que son:

1. Características del liderazgo: se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

2. Relaciones sociales en el trabajo: son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:

- La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
- Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.
- El apoyo social que se recibe de compañeros.
- El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).
- La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

3. Retroalimentación del desempeño: describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
4. Claridad de rol: es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.
5. Capacitación: se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
6. Participación y manejo del cambio: se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.
7. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos: se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
8. Control y autonomía sobre el trabajo: se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.
9. Demandas ambientales y de esfuerzo físico: hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.
10. Demandas emocionales: situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
11. Demandas cuantitativas: son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

12. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo e impactan su vida extralaboral.
13. Demandas de carga mental: se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.
14. Demandas de la jornada de trabajo: son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.
15. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: 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.
16. Reconocimiento y compensación: 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.

En cuanto la validez de los cuestionarios (A y B), se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. La confiabilidad de este instrumento se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach, donde los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. Sin embargo, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A, logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. La forma B, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937.

Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial podrán tener los siguientes usos:

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

- Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.
- Análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.
- Análisis psicosocial en procesos de reubicación laboral.
- Diseño, implementación y evaluación de medidas de intervención de factores psicosociales.
- Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

Capítulo tercero

Metodología

Tipo de estudio

Este proyecto es de tipo técnico y tecnológico, ya que según el concepto de Cegarra, (2004) corresponde a un conjunto de ajustes y adaptaciones de un producto, en donde la investigación tecnológica, también denominada desarrollo tecnológico, tiene por finalidad la invención de artefactos o de procesos con el objeto de ofrecerlos al mercado y obtener un beneficio económico, por lo cual se requiere conocer el objeto de estudio, que para este caso es la guía de la OIT, para después realizar la adaptación.

Población y muestra

La adaptación de contenido de guía para la prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación- oficina internacional del trabajo para el manejo del estrés laboral en trabajadores de una empresa de actividades aeroportuarias, estará diseñada para ser utilizada por líderes con personal a cargo en diferentes áreas de la organización y para el personal de seguridad y salud en el trabajo. Durante el proceso de adaptación se utilizarán criterios de inclusión y exclusión, que nos permitirán identificar si las guías cumplen con los criterios de la normatividad colombiana en materia de prevención del estrés laboral, los tipos de publicaciones, el límite temporal, las fechas de ejecución y las características de la población a la que están dirigidas

Métodos y técnicas para la recolección de la información

La recolección de la información se realizó por medio de cuatro fuentes, que son:
La creación de una matriz para identificación de contenidos de las diferentes guías para el manejo del estrés.

1. Creación de un cronograma de trabajo el cual permite la planificación de las acciones para su ejecución, relacionando las actividades, responsables, objetivos, seguimientos y tiempos de ejecución.

2. Implementación del formato para la validación de jueces expertos, orientado a la revisión de los temas y actividades para la adaptación de contenidos de la Guía para la Prevención del Estrés en el Trabajo: Lista de Puntos de Comprobación- Oficina Internacional del Trabajo y el cumplimiento del objetivo de prevención de estrés laboral, en el cual se pretende recopilar la calificación y las opiniones de los profesionales en el área de psicología, especialistas en clínica y en seguridad y salud en el trabajo.
3. Documento de consolidación para el análisis de la información y recopilación de resultados del formato para la validación diligenciado por los jueces.

Procedimiento

El procedimiento para realizar la adaptación de la guía se describe en las siguientes fases:

***Primera Fase - definición de la temática (pertinencia y factibilidad)**

La definición del tema se origina por la necesidad de prevenir el estrés laboral en trabajadores de una empresa de actividades aeroportuarias, tomando como base la evaluación de los factores de riesgo psicosocial del año 2018 como se mencionó anteriormente, además la definición del tema también se orienta al cumplimiento de la normatividad vigente con relación a la prevención de enfermedades y accidentes laborales relacionados con el estrés laboral.

***Segunda fase - búsqueda bibliográfica.**

En esta segunda fase se realiza la revisión bibliográfica disponible sobre el tema, la cual contiene la información, datos y evidencias que sustenten el mismo, además es la base teórica del porqué se debe hacer prevención primaria en las organizaciones.

***Tercera fase - revisión e identificación de guías.**

En la tercera fase se realiza la revisión e identificación de las diferentes guías de atención y prevención de estrés laboral, teniendo como criterio de exclusión las guías inferiores al año 2010, las cuales no se tuvieron en cuenta, ya que se buscaron guías con

información actualizada y que fueran publicadas y validadas para la población a la que estuvieran dirigidas tal como aparece en el apéndice A.

*Cuarta fase -definición de la temática y las actividades de la guía.

Durante esta fase, se definió el contenido sugerido para la adaptación de la guía de prevención para el estrés laboral y se ajustan los contenidos de las diferentes fases o puntos de la guía, en el que se establecieron los temas y actividades propuestos para tal fin y que se muestran en el apéndice B.

Los temas que se tomaron de la guía son definidos y adaptados de los conceptos colombianos estandarizados que se utilizan en materia de Factores de Riesgo Psicosocial, para que fueran aplicables en materia de prevención primaria del estrés, sin embargo las actividades propuestas son adoptadas tomándolas directamente de la guía de la OIT la cuál puede ser consultada en el Apéndice C, las cuales fueron elegidas para la ejecución, de acuerdo a la pertinencia, las necesidades y la cultura de la organización, ya que el propósito principal es que al adaptar la guía los líderes y personal de SST puedan tener una herramienta para trabajar en la prevención del estrés laboral de la empresa de actividades aeroportuarias. Por lo anterior, los jueces expertos calificaron la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia de los temas y actividades.

*Quinta fase - validación de los jueces.

La quinta fase corresponde al método de validación por parte de jueces expertos quienes son profesionales en psicología especialistas en seguridad y salud en el trabajo con más de 13 años de experiencia laboral en el ejercicio de su profesión, enfocados en la prevención, promoción e intervención de patologías asociadas al estrés laboral, tal como lo señala su licencia en seguridad y salud en el trabajo, además de contar con experiencia laboral y conocer sobre el sector aeroportuario, con el fin de verificar la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia de los temas, objetivos y actividades de la guía. En la tabla 1 se resaltan los perfiles de los jueces que participaron en la validación:

Tabla 1

Descripción de perfil de jueces.

Nombre		Profesión	Áreas de experiencia laboral	Años de experiencia
Juez 1	Diana Bravo	● Psicóloga	Psicología Organizacional, Psicología en Salud Ocupacional y Psicología Clínica	14 años
		● Especialista en Gerencia de Recursos Humanos		
		● Especialista en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
		● Especialista en Tratamiento de Trastornos Afectivos y Emocionales en Adultos.		
Juez 2	Patricia Díaz	● Magíster en Psicología Clínica.	Psicología Organizacional, Psicología en Salud Ocupacional. (cuenta con conocimientos en el sector aeroportuario)	15 años
		● Psicóloga		
		● Especialista en Gerencia de Recursos Humanos		
		● Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo		
Juez 3	Fernando Rubio	● Psicólogo	Psicología en Salud Ocupacional y Psicología Clínica. (cuenta con conocimientos en el sector aeroportuario)	23 años
		● Especialista en Psicología Clínica		
		● Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo		

En la tabla se encuentra el nivel de ajuste del perfil requerido de los jueces, para el ejercicio académico, destacando en este, el conocimiento aeroportuario, la especialidad en clínica y el conocimiento en temas de seguridad y salud en el trabajo.

*Sexta fase - análisis de los resultados.

Para el desarrollo de esta fase, se realizó el análisis de los resultados de la validación por jueces, de acuerdo con la calificación y observaciones de cada una de las actividades y temáticas sugeridas para la guía: introducción, liderazgo, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y relaciones sociales en el trabajo.

*Séptima fase - correcciones y establecimiento del contenido.

Durante esta última fase, se realiza un análisis para la modificación y corrección de los temas y/o actividades de acuerdo con las observaciones de los jueces expertos, con el fin de establecer el contenido, para cumplir con el objetivo principal para la adaptación de la guía para la prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación Oficina Internacional del Trabajo para el manejo del estrés laboral, en trabajadores de una empresa de actividades aeroportuarias.

Participantes

Para esta fase del proyecto no aplica el proceso de participantes, ya que el objetivo es realizar la adaptación del contenido de la guía. Sin embargo, en las fases posteriores para la adaptación de la guía, el capítulo de participantes se podría realizar de la siguiente manera:

- Etapa de Validación: jueces expertos con conocimientos y experiencia en el manejo de programas prevención del estrés laboral y riesgo psicosocial, preferiblemente con licencia en Salud Ocupacional.
- Etapa del pilotaje: profesional en salud ocupacional en el contexto de asesoría y líderes de la organización.

Consideraciones éticas

De acuerdo con los principios establecidos en la Resolución 8430 de Octubre 4 de 1993 expedida por el Ministerio de Salud y Protección de Colombia, debido a que esta investigación se consideró como un tipo de investigación sin riesgo, este estudio se desarrollará conforme a los criterios que corresponden a los estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta, tal como aparece en el Apéndice D.

Además, se cumplirá con la protección de las obras literarias y científicas sin entrar a valorar la calidad, temática o destinación de la misma, como también se tomará en cuenta aquellas que permiten sean replicadas, tal como lo establece la Ley 1915 de 2018 decretada por el Congreso de la República de Colombia.

Por último, el numeral 2 del Artículo 2 de la Ley 1090 de 2006 decretada por el Congreso de la República de Colombia, impone al psicólogo la obligación de prestar sus servicios dentro de los más altos estándares de su competencia. Para ello debe conocer los límites de su competencia y las limitaciones de sus técnicas. Solamente prestará sus servicios y utilizará técnicas para las cuales se encuentre cualificado según sus títulos o certificaciones respectivos, obtenidos legalmente, incluyendo la individualidad en los procesos de atención, tal como lo establece el Artículo 3 de la Ley 1164 de 2007 del Congreso de la República de Colombia.

Análisis de resultados

Se realizó la aplicación de un formato adaptado para la validación por jueces tal como aparece en el Apéndice E, los cuales cumplen con el conocimiento y experticia para realizar la validación de los temas y las actividades para la adaptación de contenidos de la guía. Los jueces calificaron los temas y las actividades sugeridas para la adaptación de la guía, de acuerdo con los indicadores que se describen en el Apéndice F.

En el formato de calificación, se realizó la descripción de los indicadores con el fin de orientar a los jueces para la validación de los criterios que evaluaron para la adaptación de la guía.

Para el análisis de los resultados, se tuvo en cuenta el Modelo Modificado para la Validez de Contenido o Content Validity Ratio de Tristán A., (2008), quien señala que cuando hay una población pequeña de jueces es necesario normalizarlo. Para evitar el problema del efecto de tamaño y para conocer el número de acuerdos de los jueces, se utilizó la siguiente fórmula: $An > 0.58$ por lo anterior, el número mínimo aceptable para CVR es $= 0.58$ que para este caso sería el 58%. Agustín Tristán además establece que el CVR es constante, independientemente del número de jueces, por lo cual no solamente se

resuelve el problema del efecto de tamaño, sino también la interpretación de los acuerdos en la relación de validez de contenido

Por lo anterior, se realiza el análisis de los resultados señalando el CVR y el CVR promedio, en el que se evidencia el porcentaje en el que los jueces expertos estuvieron de acuerdo según el resultado de cada uno de los temas y actividades evaluadas para la validez de adaptación, las cuales son descritas en las siguientes tablas:

Tabla 2

Índice de validez de contenido en el tema de introducción

	Act	Claridad		Coherencia		Relevancia	
		CRV	CRV Promedio	CRV	CRV Promedio	CRV	CRV Promedio
Tema 1 Introducción	1	100%	92%	100%	92%	100%	92%
	2	100%		100%		100%	
	3	100%		67%		100%	
	4	67%		100%		67%	

Tal como se observa en la tabla, los tres jueces estuvieron de acuerdo con la claridad, coherencia y relevancia de las actividades de la introducción de la guía, con un 92%.

Tabla 3

Índice de validez de contenido del tema liderazgo.

	Act	Claridad		Coherencia		Relevancia	
		*CRV	CRV Promedio	*CRV	CRV Promedio	*CRV	CRV Promedio
Tema 2 Liderazgo	1	100%	94%	100%	94%	100%	94%
	2	100%		67%		100%	
	3	100%		100%		67%	
	4	100%		100%		100%	
	5	100%		100%		100%	
	6	67%		100%		100%	

Se identificó que los índices de validez de contenido del tema de liderazgo y sus actividades, corresponde a 100% y 67% superando el 58% que es el valor mínimo

permitido. Además, el promedio en el que estuvieron de acuerdo los jueces fue de un 94% en claridad, coherencia y relevancia.

Tabla 4

Índice de validez de contenido del tema demandas cuantitativas

	Act	Claridad		Coherencia		Relevancia	
		*CR V	CRV Promedio	*CRV	CRV Promedio	*CR V	CRV Promedio
Tema 3 Demandas cuantitativas	1	100%		100%		67%	
	2	100%		100%		100%	
	3	67%	94%	67%	89%	67%	83%
	4	100%		100%		100%	
	5	100%		67%		67%	
	6	100%		100%		100%	

Los valores representan los índices de validez de contenido los cuales están por encima del valor mínimo aceptable, lo que indica que las demandas cuantitativas y sus actividades, tienen una validez de contenido con relación a la comprensión, sintaxis y semántica adecuada, además los temas presentan un porcentaje de claridad del 94%, coherencia con un 89% y relevancia con un 83%, lo que permite evidenciar que para los jueces la temática y sus actividades son importantes y cumplen con el propósito del trabajo.

Tabla 5

Índice de validez de contenido del tema Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

	Act	Claridad		Coherencia		Relevancia	
		*CRV	CRV Promedio	*CRV	CRV Promedio	*CRV	CRV Promedio
Tema 4	1	67%		67%		67%	
Influencia	2	33%		33%		67%	
del trabajo	3	67%	44%	67%	50%	33%	56%
sobre el	4	33%		33%		67%	
entorno	5	33%		67%		67%	
extralaboral	6	33%		33%		33%	

Con relación a los resultados que señala la tabla y teniendo en cuenta que el porcentaje mínimo permitido según la fórmula de Tristán es del 58%, se identifica que los jueces consideraron que no hay claridad, coherencia y relevancia del tema y sus actividades, ya que la puntuación se encuentra por debajo del 56%, aunque ellos consideran que se deba incluir el tema de influencia del trabajo sobre el entorno laboral, se hace una revisión de cada uno de las actividades que presentaron puntuación baja para hacer la modificación, con la finalidad de corregir los puntos de validación para las personas que podrían retomar y/o continuar con este proyecto.

Tabla 6

Índice de validez de contenido del tema relaciones sociales en el trabajo.

	Act	Claridad		Coherencia		Relevancia	
		*CRV	CRV Promedio	*CRV	CRV Promedio	*CRV	CRV Promedio
Tema 5	1	67%		67%		67%	
Relaciones	2	100%		100%		100%	
sociales en	3	67%	83%	67%	83%	100%	94%
el trabajo	4	100%		100%		100%	
	5	67%		67%		100%	
	6	100%		100%		100%	

De acuerdo a los resultados, los jueces estuvieron de acuerdo en que la temática y sus actividades eran claras, coherentes y relevantes obteniendo una puntuación en cada una de ellas, de 67% y 100% con un promedio superior al 83%.

Tabla 7

Índice de validez de contenido de la suficiencia de cada uno de los temas.

Tema	Suficiencia	
	CRV	CRV Promedio
Tema 1: Introducción	100%	93%
Tema 2: Liderazgo	100%	
Tema 3: Demandas Cuantitativas	100%	
Tema 4: Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral	67%	
Tema 5: Relaciones Sociales en el Trabajo	100%	

Por último, se evidencia en los resultados de la tabla, que los jueces consideraron suficiencia en cada una de las temáticas planteadas para la adaptación de la guía, ya que de 5 temas propuestos, 4 de ellos estuvieron de acuerdo con un 100% y 1 con un 67%, obteniendo un porcentaje promedio del 93% superando el valor mínimo permitido de 58%. Dentro de las observaciones, los jueces indicaron que no sugieren que se incluyan más temas para la adaptación de la guía, como tampoco que se cambie el número de actividades.

Capítulo cuarto

Resultados

De acuerdo a lo planteado en el presente trabajo, se concluye que no es suficiente conceptualizar las teorías relacionadas con el estrés laboral, ya que es necesario conocer qué tipo de temas y actividades influyen en el contexto en el que se desenvuelven los trabajadores, teniendo en cuenta que, a partir de ese contexto y sus elementos organizacionales se pueden establecer condiciones que pueden facilitar la valoración positiva o negativa sobre la calidad de vida laboral y por ende se puede determinar en gran medida el grado de satisfacción en el puesto de trabajo, que está íntimamente relacionado con la seguridad y salud en el trabajo .

Adicional, es importante señalar que las técnicas utilizadas en este tipo de documentos para la prevención resultan necesarias que sean prácticas y claras para el personal al que van dirigidos, ya que, en materia de prevención, la comunicación debe ser propositiva para que pueda causar el efecto de sensibilización y aplicabilidad esperada.

Es por ello que entidades como la OIT durante la celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2016, realizó una publicación de una de sus más recientes investigaciones titulada el “Estrés en el trabajo: Un reto colectivo”, en la cual, el equipo de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT recopiló y examinó los últimos estudios sobre el estrés laboral, realizados en diferentes regiones del mundo como Asia, América, Australia y Europa, entre otras, comprobando que el estrés laboral tiene un costo de miles de millones para la sociedad mundial en gastos anuales directos e indirectos por acoso laboral, ausentismos y desempeño laboral, sin dejar de lado el costo humano pagado por enfermedades como el burnout, la ansiedad, la depresión y hasta el suicidio.

Por otro lado, resaltamos la propuesta que realiza la Organización Internacional del Trabajo en esta guía, no solo por la cantidad de sectores económicos a la que va dirigida, sino por las actividades prácticas que propone, lo anterior, teniendo en cuenta que el lector al momento de ejecutar los ejercicios tendrá mayor probabilidad de memorización de los mismos, permitiéndole poner a prueba su conocimiento para que este sea transferido a otros. Por lo anterior, al momento de crear estos elementos que comunican las diferentes técnicas de prevención, es necesario contar con un equipo disciplinario en el que se encuentren no solamente profesionales de la salud, sino también, profesionales en el área de comunicaciones y diseño, para garantizar que el estilo de comunicación cumpla con el objetivo esperado, que para el caso del presente trabajo corresponde a la prevención del estrés laboral.

Por lo anterior, se evidencian las diversas estrategias generadas por entidades u organizaciones como la OIT, para invitar y apoyar a nivel mundial los esfuerzos que hacen las compañías para mitigar los factores de riesgo psicosocial, publicando diferentes normas, estudios y documentos que permiten a las organizaciones trabajar en materia de prevención de las enfermedades derivadas del estrés laboral, como por ejemplo la guía para la prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación Oficina Internacional del Trabajo, que fue publicada en el año 2013 como herramienta para el uso de las empresas.

Es por esto que en el apartado anterior, se expuso el proceso de adaptación de contenido de una guía para la prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación oficina internacional del trabajo, para el manejo del estrés laboral en trabajadores de una empresa de actividades aeroportuarias, seleccionando temas relevantes para la organización en materia de prevención y que a su vez propone actividades prácticas que pueden ser implementadas no solo por el personal de seguridad y salud en el trabajo, sino también por los líderes de la organización, lo que apunta a la participación de los principales actores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De esta manera, es evidente que al involucrar a los líderes en la implementación de nuevas herramientas que contribuyan a los procesos de seguridad y salud en el trabajo, permitirá cambiar la percepción que se tiene alrededor de los factores

psicosociales desde un enfoque de “riesgo” y establece una visión positiva de prevención primaria de las enfermedades derivadas al estrés laboral.

Finalmente, consideramos que la intención de la OIT hace que los directivos de las organizaciones empiecen a visualizar con mayor claridad los beneficios que traerán las diferentes acciones de prevención en la salud integral de los colaboradores, generando mayor bienestar, aumentando la motivación, la productividad, y disminuyendo los índices de rotación, ausentismo y accidentalidad.

Capítulo quinto

Discusión

Durante el ejercicio de validación por jueces expertos en cada una de las temáticas y actividades propuestas para la adaptación de la guía, dentro de los resultados de acuerdo al Apéndice G, los profesionales calificaron la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia a través de observaciones cualitativas, indicando consideraciones como:

1. En la Introducción sugirieron incluir componentes de psicoeducación de las emociones a través de los 3 canales de respuesta del estrés y la teoría de los 3 cerebros de autores como Paul McLean, la aplicación de técnicas de relajación muscular progresiva y el entrenamiento en estrategias de afrontamiento, denotando el interés del evaluador, pero además, la necesidad de incluir este tipo de iniciativas dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Factores de Riesgo Psicosocial de la empresa de actividades aeroportuarias.
2. Para el tema de liderazgo, los jueces sugieren acompañar las actividades con indicadores de gestión y cronogramas, sin embargo, se hace la aclaración que estos ya existen en el plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por otro lado señalaron que dentro de los perfiles de cargo se incluya la responsabilidad de los líderes frente a la participación e intervención en estos procesos, idea que tendría que ser escalada hasta la Gerencia General para evaluar la pertinencia de la aplicabilidad de este criterio, teniendo en cuenta la cultura de la organización. Finalmente, para esta temática uno de los jueces recomendó incluir estrategias para el manejo de inquietudes y planes de acción, los cuales se tienen contemplados bajo el manejo del área de Comunicaciones y la Jefatura de Talento Humano en la organización, quienes ejercen.

3. diferentes estrategias de comunicación a través de reuniones mensuales, correos electrónicos y buzones entre otros, para la recolección de esta información, es por esto, que una vez fuese implementada la guía adaptada, se utilizarían las herramientas existentes en la empresa para cumplir con esta recomendación.
4. En la temática de demandas cuantitativas y sus actividades asociadas, algunos de los jueces indicaron a través de la calificación y observaciones, que es importante entrenar a las personas en habilidades de planificación y negociación, sugerencia que podría realizarse a través del área de formación y desarrollo de la empresa, con la que se realizaría la solicitud para complementar el plan de capacitaciones anual del personal.
5. Con relación a la temática de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral que obtuvo el menor puntaje de aprobación en la validación de los jueces, tuvieron inquietudes como, por ejemplo: si al evaluar la carga de trabajo individual y del equipo generaría una función adicional del jefe, respuesta que sería negativa, pues este tipo de actividades son complementarias para la evaluación de desempeño que se realiza semestralmente en la organización. Por otro lado, en esta misma temática, los jueces estuvieron de acuerdo en que no había claridad, coherencia y relevancia, especialmente por la redacción de varias de las actividades, las cuales generaron dudas al momento de ser calificadas, pero que ya fueron corregidas para dar continuidad del proyecto.
6. Para la temática de relaciones sociales, uno de los jueces indicó en la actividad: “realizar reuniones mensuales con los equipos de trabajo, donde se discutirán las formas de mejorar el apoyo mutuo, teniendo en cuenta ejemplos y medidas de apoyo concretas y eficaces”, quien sugiere para el desarrollo de la misma, contar con el acompañamiento de un psicólogo que sea facilitador y guía en la ejecución de esta iniciativa, observación que debe ser implementada al momento de la ejecución, ya que apunta al trabajo en equipo que se realizaría en función a la prevención del estrés laboral de la empresa de actividades aeroportuarias.

Finalmente, dentro de los resultados de la validación por jueces expertos, se resalta que las temáticas y actividades propuestas son suficientes para la adaptación de contenido de la guía, concluyendo que no es necesario incluir temas y actividades adicionales para cumplir con el propósito de la prevención del estrés en el trabajo.

Dado que la elaboración de este tipo de guías requiere una inversión importante de recursos, una alternativa atractiva para las empresas es la adaptación de guías para la prevención del estrés laboral desarrolladas por otras organizaciones y que pueden suplir las necesidades de diferentes sectores económicos.

Como último punto en la discusión, es importante resaltar que por el número de jueces expertos se realizó un análisis con características específicas, por lo anterior, se considera pertinente que para obtener un producto de mayor calidad, los estudiantes que deseen continuar y retomar la propuesta de “adaptar los contenidos de la guía para la prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación de la oficina internacional del trabajo, para el manejo del estrés laboral en trabajadores de una empresa de actividades aeroportuarias”, aumenten el número de jueces cumpliendo con los criterios de inclusión y exclusión sugeridos en el presente trabajo, tanto a nivel profesional, laboral y años de experiencia, adicionando expertos teóricos y metodológicos al equipo de evaluadores.

Referencias

- Alcocer, C. (2014). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Boada, J., De Diego, R., & Macip, S. (2001). Cultura organizacional y formación continua: incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17 (1), 91-107.
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Charria V, Sarsosa K y Arenas F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: Métodos e Instrumentos de Evaluación. *Revista Facultad Nacional Salud Pública*, 29 (4), 380-391.
- Congreso de la República de Colombia (2007). *Ley 1164: Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud*. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201164%20DE%202007.pdf
- Congreso de la República de Colombia (2012). *Ley 1562: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, República de Colombia Gobierno Nacional*. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html. Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012.
- Congreso de la República de Colombia (2006). *Ley 1090 Código Deontológico y Bioético y Otras Disposiciones*. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html
- Congreso de la República de Colombia (2018). *Ley 1915: Derechos de Autor*. Recuperado de: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201915%20DEL%202012%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>
- Flórez, L. (2007). *Psicología Social de la Salud*. Bogotá, Colombia: Manual moderno.
- Houtman I, Jettinghoff, K Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Coyoacán México: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Karasek R, Theorell T (1990). *Trabajo Saludable: Estrés, Productividad y Reconstrucción de la Vida Laboral*. New York: Libros básicos.
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (1993). *Resolución 8430: Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Ministerio de la Protección Social de Colombia (2008). *Resolución 2646 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*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.
- Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010). *Estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales*. Recuperado de: <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2013). *Ley 1616 de 2013: Por Medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se Dictan Otras Disposiciones, República de Colombia Gobierno Nacional*. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>.
- Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2015). *Encuesta Nacional de Salud Mental*. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/presentacion-encuesta-nacional-salud-mental-2015.pdf>
- Ministerio del Trabajo de Colombia (2006). *Ley 1010: por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Recuperado de: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+1010+de+2006+%28Medidas+para+prevenir%2C%20corregir+y+sancionar+el+acoso+laboral%29.pdf/ea731161-5a27-47d2-bfab-b792b998762e>
- Ministerio del Trabajo de Colombia (2013) *Segunda encuesta Nacional de Condiciones SST*, Recuperado de : <https://oiss.org/segunda-encuesta-nacional-de-condiciones-stt/>.
- Ministerio del Trabajo de Colombia (2014). *Decreto 1477: tabla de enfermedades profesionales*. Recuperado de: 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 de Colombia (2015). *Decreto 1072: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Recuperado 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 de Colombia (2019). *Resolución 2404: Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>.
- Mucio, J (2007). La Neuroquímica del Estrés y el Papel de los Péptidos Opioides. REB 26 (4): 121-128. Recuperado de: https://pdfs.semanticscholar.org/9eda/3fb5a94adbe28a006363eff27ca65aa699eb.pdf?_ga=2.167088254.1978430287.1580596371-228778172.1580406325
- OPAIN S.A. (2018). *Resultados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. Tomado de los documentos internos de OPAIN.
- OPAIN S.A. (2019). *Políticas y documentos de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de: <https://www.opain.co/politica.php>
- Organización Internacional del Trabajo (2012). *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía del formador. Primera edición en español. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2004* Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203380.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2013). “*Guía para la prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación de la oficina internacional del trabajo*”. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). “*Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*”. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). *Estrés en el Trabajo: Un reto Colectivo. Primera edición. Factores psicosociales metodología de evaluación, Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm.
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. Prevención, trabajo y salud: *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, ISSN 1575-1392, N° 13, 2001, pág. 32.

- Rodríguez, García y Franco (2013). Neurobiología del estrés agudo y crónico: su efecto en el eje hipotálamo-hipófisis-adrenal y la memoria. *Revista Universitas Medica*, 54 (4), 472 - 494. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2310/231029998005>
- Selye, H (1956). *El Estrés de la Vida*. New York: McGraw Hill.
- Tristán, A. (2007). Tablas de Validez de Contenido. (pp. 30-32). San Luis Potosí, México: Instituto de Evaluación e Ingeniería Avanzada, S.C.
- Trucco, Marcelo. (2002). Estrés y Trastornos Mentales: Aspectos Neurobiológicos y Psicosociales. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 40 (2), 8-19. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272002000600002>.
- Villalobos G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *Revista Ciencia & trabajo*, 6 (14), 197-201.
- Villalobos G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológico de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. [Tesis Doctoral]. Escuela nacional de Salud Pública de la Habana Cuba.
- Villalobos G. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. Colombia: Ministerio de la Protección Social. Recuperado de: <https://www.protegerips.com/images/bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>