



CAPÍTULO 3.

FACTORES PSICOSOCIALES
individuales

CAPÍTULO 3.

3.1 FACTORES PSICOSOCIALES INDIVIDUALES

Finalmente, se presentan los factores psicosociales de índole **individual** que deben ser identificados y evaluados por las empresas colombianas en concordancia con lo expuesto en el artículo 8 de la Resolución 2646 de 2008, según el cual, las organizaciones han de registrar mínimamente la información que a continuación se relaciona acerca de los factores psicosociales individuales. Al igual que en los capítulos anteriores, se presenta cada factor denominado y definido tal como aparece dentro de la mencionada norma, haciendo alusión al apartado específico del cual es sustraído (Capítulo, Artículo y Literal) para luego ampliar su definición y justificar su necesidad de evaluación y diagnóstico.

3.1.1 Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores (a):

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” (Cap. II Art. 8. Lit. a). (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 4).

La aparición de los riesgos psicosociales, así como su materialización representada en los diversos efectos que tienen sobre el bienestar del trabajador y el funcionamiento de la empresa, dependen de múltiples factores. En el caso del estrés laboral y el síndrome de quemarse por el trabajo, por ejemplo, se sabe que intervienen factores ambientales, culturales y personales. Entre los factores ambientales se ha observa-

do que las personas que trabajan atendiendo en el sector servicios, así como los profesionales de la salud y la docencia, son los que presentan mayor prevalencia en relación con el estrés crónico y el síndrome de burnout. Adicionalmente, entre los profesionales del sector salud se ha hallado diferencias en la intensidad del síndrome entre los trabajadores de distintas disciplinas sanitarias y, de modo similar, se reporta que en el contexto de una misma profesión hay variabilidad según aspectos sociales, culturales, económicos y políticos (Sarason, 1985).

Entre las variables personales que han sido relacionadas con el síndrome de quemarse por el trabajo se pueden mencionar la edad, el sexo o el nivel de estudios. No obstante, la influencia de dichas variables no resulta tan definitiva como la relación que existe entre este síndrome y los factores situacionales, lo que sugiere que el burnout es más un fenómeno social que individual. Entre los aspectos sociodemográficos que han sido estudiados, la edad es uno de los que se ha relacionado de manera más consistente con el síndrome, dado que entre los trabajadores más jóvenes se ha reportado niveles más altos que en entre los empleados cuya edad oscila entre los treinta y los cuarenta años. Por su parte, el sexo, en tanto variable, no aparece como un fuerte predictor en relación con el síndrome, a pesar de algunos argumentos que señalan que el burnout es más una experiencia femenina (Maslach, 2001).

Al parecer no siempre es fácil hallar consenso respecto al modo en que todos los aspectos predisponentes de ciertos riesgos, como el síndrome de quemarse por el trabajo, se conjugan en relación con los factores psicosociales, máxime a nivel sociodemográfico. En relación con esta clase de variables, es común encontrar en la literatura técnica estudios con resultados contradictorios en términos de la influencia que ejercen sobre los riesgos psicosociales, aun cuando algunas de ellas son constantemente evaluadas, como la edad y el sexo. Esto se debe, probablemente, a diferencias en la composición de las muestras y al bajo

Factores psicosociales laborales:
una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales

tamaño muestral de la mayoría de los estudios, (Grau, Flichtentrei, Suñer, Prats y Braga, 2009) por lo que no es siempre metodológicamente viable generalizar resultados a propósito del papel que pueden jugar los aspectos sociodemográficos como factores coadyuvantes o protectores frente a los riesgos psicosociales.

Lo anterior pone en evidencia la necesidad de contextualizar el análisis a nivel de la influencia de la sociodemografía sobre los factores psicosociales. A este propósito, la resolución 2646 de 2008 en su capítulo III artículo 13 define los criterios mínimos a tener en cuenta para la intervención de los factores de riesgo psicosocial.

Así, en el numeral 3.2 de la mencionada norma se enfatiza en la necesidad de considerar “aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 6). Asimismo, en el numeral 7 del mismo apartado de la norma se menciona que *“los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral”* (Ministerio de la protección social, 2008, p. 6).

En este orden de ideas, resulta lógico que, aunque las investigaciones en torno a la incidencia que los aspectos sociodemográficos tienen sobre los factores psicosociales pueda ser contradictoria, la actualización de este tipo de información no debe realizarse solo en términos de una recogida anual de información para refrescar bases de datos, sino, principalmente, en términos de una actualización técnica con base en literatura científica de vanguardia acerca de la particular influencia que ejercen las variables sociodemográficas sobre los factores

psicosociales según aplique a las características de cada empresa, su población laboral y el marco socio-cultural donde opera, pues tal como el mismo Ministerio de la Protección Social (2010) menciona:

Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales (...). Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales. (p. 27)

3.1.2 Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos (b) (Cap. II Art. 8. Lit. b)

A fin de brindar las *Orientaciones generales para la evaluación de características de personalidad*, el Ministerio de la Protección Social, como autor institucional de la Batería para la evaluación de riesgos psicosociales, retoma a Susan Cloninger (2003), según la cual, los aspectos fundamentales en el estudio de la personalidad vendrían siendo su *descripción*, su *dinámica* y su *desarrollo*. A continuación se describe de modo básico cada uno estos tres aspectos.

3.1.2.1 Características de personalidad

-Descripción de la personalidad

Cuando se habla de *descripción de la personalidad*, a lo que se alude es al modo de caracterizar a una persona con base en sus diferencias

particulares. A este propósito, existen dos enfoques fundamentales: el de tipos (también conocido como categorial) y el de rasgos (también conocido como dimensional).

Desde el **enfoque de tipos** se considera que la personalidad se configura bajo un número limitado de categorías distintas. Un ejemplo de este enfoque serían los cuatro tipos básicos de temperamento descritos por Hipócrates en la antigua Grecia, según el cual una persona podría ser clasificada como *sanguínea* (optimista esperanzado), *melancólica* (triste, deprimido), *colérica* (irascible) y *flemática* (apático) (Merenda, 1987). Otro ejemplo más reciente de la aplicación de este enfoque es cuando desde la práctica clínica se asigna a un paciente una categoría diagnóstica, como *depresión* o *trastorno de ansiedad* (Blashfield y Livesley, 1991). El supuesto fundamental de este enfoque es que basta con una cantidad relativamente pequeña de tipos para describir a todas las personas, dado que cada sujeto puede clasificarse o no dentro de cada categoría o tipo propuestos.

El **enfoque de rasgos**, por su parte, propone una descripción un tanto más precisa; si bien parte igualmente de la base de que una persona tiene características que le diferencian del resto, (tales características diferenciadoras vendrían siendo los rasgos) no basta con ubicar al sujeto dentro de una categoría o tipo, dado que la noción de rasgo implica la presencia de una característica que podría fluctuar a distintos niveles entre *poco* y *mucho*. A diferencia de los tipos, los rasgos abarcan un espectro comportamental más amplio, puesto que cada uno alude a un grupo más enfocado de características que pueden ser atribuidas a una persona en mayor o menor grado (Cloninger, 2003).

Si bien, como ya se dijo, las categorías o tipos pueden ser limitados y por tanto poco precisos a la hora describir la personalidad, de otro lado la cantidad de rasgos posibles para hacer la misma descripción podría

ser bastante amplia. Dado que, por ejemplo, rasgos como *introvertido* y *tímido* son muy similares, se corre el riesgo de utilizar una cantidad similar de rasgos que pudiera tornar más tediosa y extensa la labor de describir la personalidad. De ahí que surja una tercera manera de describir la personalidad: a través de los **factores**, los cuales surgen de examinar estadísticamente qué puntajes de rasgos tienden a estar correlacionados, de modo que no sea necesario recurrir a un número demasiado extenso de rasgos (Cloninger, 2003).

-Dinámica de la personalidad

Al hablar de dinámica de la personalidad se alude a los mecanismos a través de los cuales ésta se expresa, enfatizando en las motivaciones que dirigen el comportamiento. Este término reviste capital importancia porque incluye, entre otros aspectos, la adaptación del individuo a las demandas de la vida (Cloninger, 2003). Además, por lo general, las definiciones de la personalidad se elaboran en términos de ajuste, por lo que tiende a entenderse como la organización dinámica de los sistemas psicobiológicos dentro del individuo que determinan su modo particular de adaptarse al ambiente (Allport, 1937). Y dado que las personas se adaptan de diversos modos, las clasificaciones según tipos y/o las mediciones de rasgos y factores de la personalidad pueden utilizarse para predecir la forma en que un sujeto enfrentaría determinadas situaciones (Bolger, 1990).

En esta medida, entender la dinámica de la personalidad, en este caso, de un trabajador, implica tener información que permitiría predecir la forma en que éste reaccionaría a las exigencias del mundo laboral en el marco de una empresa en particular, y tener así una idea, básica al menos, de su capacidad y/o disposición de adaptación al medio en términos de su ajuste a las exigencias propias del contexto, lo que podría indicar su predisposición a irritarse, interactuar efectivamente

con pares, colaboradores y/o superiores, su capacidad para comunicarse efectivamente, entre otras características de personalidad que lo pudieran hacer más o menos proclive, por ejemplo, al desarrollo de un cuadro de estrés laboral.

-Desarrollo de la personalidad

Desde este enfoque se considera el proceso de formación de la personalidad y los factores que influyen en el mismo, así como las condiciones bajo las cuales la personalidad podría *variar*. El estudio de la configuración de la personalidad tiene como fin caracterizar los patrones de desarrollo vivenciados por la mayoría de personas a lo largo de su vida y así comprender, además, los aspectos de ese desarrollo que condicionan o determinan las diferencias individuales. Básicamente, a partir de este enfoque se exploran las influencias de tipo biológico y las experiencias de la infancia, la adolescencia y la adultez en la conformación de las características individuales y en la posibilidad de transformación de las mismas (Cloninger, 2003). Al tener información acerca de las condiciones fundamentales (biológicas, psicológicas y socioculturales) en las que un individuo se desarrolla, es más factible hacerse una idea más o menos clara de su personalidad.

-Evaluación de la personalidad

Evaluar la personalidad implica definir operacionalmente los conceptos teóricos en los que se sustenta la evaluación misma, especificando cómo serán valorados. La forma más común de medición es a través de una prueba de autorreporte, por medio de la cual se realizan muchas preguntas, a menudo en un formato de opción múltiple con una serie estandarizada de instrucciones (West, 1986).

Las técnicas de evaluación, para considerarse efectivas, deben cumplir tres principios fundamentales: estandarización, confiabilidad y validez. La **estandarización** implica que haya regularidad en las condiciones y procedimientos mediante los cuales se aplica una prueba, de modo que la situación de evaluación sea siempre uniforme y constante. La **confiabilidad** se refiere a la consistencia de la respuesta en relación con un instrumento de evaluación. Por su parte, la **validez** está dirigida a examinar si un instrumento de evaluación realmente mide aquello para lo que fue diseñado (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Aunque existen las denominadas pruebas proyectivas, por lo general, los instrumentos de medición de la personalidad más utilizados son aquellos que derivan de las teorías de los *tipos*, los *rasgos* y los *factores*, dado que durante la elaboración de esta clase de pruebas se tiene en cuenta criterios estadísticos y se sigue procedimientos estandarizados para su corrección y aplicación, lo que favorece una mayor validez y confiabilidad. Este último tipo de instrumentos se conoce comúnmente como pruebas psicométricas, y la medición que hacen de la personalidad se considera la más conveniente, toda vez que permiten calificar y/o clasificar a los sujetos de prueba bien en un tipo, bien en un rasgo o factor de interés, en un espectro que generalmente va desde *muy bajo* hasta *muy alto*, permitiendo la comparación entre las personas evaluadas (Cloninger, 2003).

Una vez se cuenta con información relativa a los tipos, rasgos y/o factores de la personalidad, dichos resultados permiten una descripción del sujeto desde una perspectiva amplia y con un enfoque psicopatológico. Existe en el mercado una cantidad considerable de esta clase de pruebas, pero las más utilizadas en el medio colombiano, y que de acuerdo con el Ministerio de la Protección Social (2010) aportan la información más completa sobre la personalidad, son el *Cuestionario 16 PF* de Catell y el *Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota*

(*MMPI*) de Hatahaway. A continuación se presentan las características fundamentales de cada una de estas pruebas.

-Cuestionario 16 PF.

Esta es una de las pruebas más populares en el mundo de los instrumentos psicométricos, fue desarrollada por Raymond Cattell, tiene como sustento el enfoque de factores para la evaluación de la personalidad y su propósito es explorar y valorar los rasgos de personalidad a partir de distintos factores. Su diseño se soporta en la teoría de los factores, y las escalas que conforman el cuestionario buscan valorar la personalidad teniendo en cuenta los estilos de pensamiento, percepción y acción de una persona durante un periodo relativamente extenso y ante una gama de situaciones diversas. Los rasgos de personalidad que explora este instrumento se manifiestan en un grupo de actitudes, preferencias, reacciones sociales, emocionales y de hábitos que se agrupan en sentido bipolar, lo cual significa que demarcan un continuo que va de extremo a extremo en relación con un mismo rasgo, dentro del cual se sitúa la puntuación del sujeto (Birkett, 1993). La prueba cuenta con 16 escalas primarias que corresponden con 16 factores primarios de la conducta, cinco factores de segundo orden o dimensiones globales y tres escalas de validez o estilos de respuesta.

En su quinta versión, el 16 PF consta de 185 reactivos (ítems) de tres opciones de respuesta. El tiempo de aplicación está entre treinta y sesenta minutos y puede ser suministrada a adultos con un grado de educación mínimo de básica primaria. Su validez y confiabilidad ha sido probada por múltiples estudios. Además, en Colombia se cuenta con una versión validada y adaptada a la población por medio de una muestra de 1385 sujetos (García Méndez, 2000).

-Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (MMPI) 2

Al igual que el cuestionario 16 PF, el MMPI 2 es una prueba común en el mercado de los instrumentos psicométricos. Fue desarrollada por S.R. Hathaway con el propósito de valorar características de personalidad que señalen una posible anormalidad psicológica en adultos. Esta prueba se utiliza actualmente en los campos laboral y vocacional además del clínico, tiene una estructura por escalas enfocadas a explorar las actitudes, emociones, perturbaciones motrices, síntomas psicósomáticos y comportamientos indicadores de signos psicopatológicos. El instrumento consta de 567 ítems dispuestos en diferentes escalas de evaluación, las cuales se dividen en escalas de **validez**, escalas **clínicas** y escalas **adicionales**. Las primeras indican la actitud del sujeto hacia la prueba y el grado de confiabilidad, las segundas tienen como propósito detectar posible sintomatología psicopatológica y las terceras sirven para ampliar la información recabada por las dos anteriores (Ministerio de la Protección Social, 2010).

El sujeto de evaluación debe responder a los 567 (ítems) que aluden a sí mismo con respuestas de *verdadero* o *falso*. El tiempo de resolución de la prueba fluctúa entre una y dos horas. Se considera que el nivel académico mínimo deseable para contestar el instrumento es de básica secundaria. Existe una validación y adaptación a la población colombiana realizada por Espinosa Méndez (2000), según el cual, los resultados muestran alta consistencia interna y estabilidad.

3.1.2.2 Estilos de afrontamiento

Los estilos de afrontamiento constituyen “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son

Factores psicosociales laborales:
una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales

evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus & Folkman, 1986, p. 164). Son además una de las variables que se ha estudiado dada su influencia en la calidad de vida de la persona, puesto que los estilos de afrontamiento cumplen un rol modulador en la elección de las estrategias de afrontamiento que utiliza un individuo para lidiar con el estrés (Urzúa y Jarne, 2008).

La similitud entre los conceptos *estilos de afrontamiento* y *estrategias de afrontamiento* puede prestarse para ambigüedades, por lo que conviene aclarar la diferencia entre uno y otro término. De acuerdo con Fernández Abascal (1997), los estilos de afrontamiento aluden a predisposiciones individuales para responder a las demandas de la vida y son los responsables de las preferencias personales en el uso de una u otra estrategia de afrontamiento, así como de su estabilidad temporal y situacional. En sentido similar, para Sandín, Chorot, Santed y Jiménez (1995), las estrategias de afrontamiento son procesos específicos aplicados por un individuo en variados contextos, por lo que podrían llegar a ser bastante cambiantes según sean las circunstancias que las desencadenen. De manera que los estilos de afrontamiento pueden considerarse como predisposiciones genéricas que conducen al individuo hacia formas de actuar y pensar de modo relativamente estable aun en variados contextos.

En sentido similar, Pelechano (2000) considera que ambos conceptos son complementarios, puesto que los estilos de afrontamiento constituyen formas estables o consistentes de afrontar el estrés, mientras que las estrategias de afrontamiento serían las acciones y comportamientos más concretos en relación con cada situación puntual, altamente condicionadas por los primeros.

Al hablar de estilos de afrontamiento en el marco de la evaluación, diagnóstico e intervención de los riesgos psicosociales, no se debe per-

der de vista el hecho de que el mundo laboral es un contexto social en el que varios individuos coinciden a fin de cumplir una serie de funciones que, aunque no son siempre exactamente iguales entre sí, en últimas apuntan a un objetivo común, el cual es definido por la misión, visión y la planeación estratégica de la empresa y expresado a través de unas metas puntuales a las que cada trabajador se circunscribe desde su respectivo rol dentro de la organización.

Lo anterior pone de relieve la condición psicosocial misma del trabajo, en la que todo trabajador, en tanto individuo, debe interactuar con otros en un contexto potencialmente generador de estrés como lo es el mundo laboral. Y a propósito de los estilos y las estrategias de afrontamiento ante las situaciones que demandan respuestas del trabajador en un ambiente fundamentalmente social, cobran particular importancia los denominados *estilos interpersonales*, los cuales, entre sus características definitorias, incluyen elementos que describen la facilidad o incapacidad del sujeto para relacionarse con otras personas y los modos de afrontar las situaciones de estrés interpersonal (Felipe y Ávila, 2007).

Adicionalmente, el estudio de los estilos y estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés interpersonal es un tema de interés no sólo para la gestión humana o la prevención de riesgos laborales, sino también en el campo de la salud mental en general, puesto que una apropiada adaptación al medio, en términos de adecuadas relaciones interpersonales, más un flujo satisfactorio de apoyo social, se considera como un factor protector básico de la salud mental. Así, las estrategias y estilos de afrontamiento que utiliza una persona habitualmente pueden suponer un facilitador o un obstáculo para la interacción con los otros, es decir, para relacionarse de forma efectiva con los demás (Castaño y León del Barco, 2010).

Factores psicosociales laborales:

una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales

Lo anterior sugiere que evaluar las relaciones entre los estilos interpersonales y las estrategias de afrontamiento que utiliza la persona ante las situaciones potencialmente estresantes del trabajo sería un insumo fundamental de cara a la prevención de los riesgos psicosociales, más específicamente frente a las reacciones de estrés que pueden alterar la salud y el bienestar del trabajador.

Con miras a ampliar la exposición del tema, cabe mencionar que existen dos clasificaciones a propósito de las estrategias de afrontamiento. La primera de estas clasificaciones hace énfasis en el método que utiliza la persona, distinguiéndose inicialmente entre dos formas básicas, las estrategias *centradas en el problema* y las estrategias *centradas en la emoción* (Lazarus y Folkman, 1984) a las que posteriormente Moos (1986) adicionaría las estrategias *centradas en la evaluación*.

En este orden de ideas, las estrategias centradas en el problema se refieren al modo en que la persona se esfuerza para resolver la situación objetivamente hablando, interviniendo el problema a nivel de sus causas, su desarrollo y/o sus consecuencias, de suerte que le resulte menos estresante. Las estrategias centradas en la emoción, por su parte, se enfocan en modular la respuesta afectiva detonada por la situación, en caso que objetivamente hablando no se pueda suprimir el problema ni aminorar su impacto. Por último, las estrategias centradas en la evaluación se dirigen a transfigurar la percepción actual que se tiene de la situación por una más adaptativa, lo cual implica resignificar el problema. La segunda clasificación alude a las formas de reaccionar ante el problema según si dicha reacción es activa o pasiva (o de evitación) Así, cuando la persona moviliza sus esfuerzos cognitivos o comportamentales para resolver la situación se considera que su reacción es *activa*, mientras que cuando no *puede* (o *decide*) no emprender ninguna acción directa sobre la misma y en cambio aguarda a que las circunstancias varíen, su forma de reacción sería *pasiva*, o bien evita-

tiva si escoge rehuir de la situación y sus posibles secuelas (Londoño, Henao, Puerta, Posada, Arango y Aguirre, 2006).

Es posible afirmar que las formas de afrontamiento utilizadas por una persona dependerían, en gran medida, de las características de la situación a afrontar y las circunstancias específicas en las que ésta se desenvuelve. Así, si se presenta un problema frente al cual es posible desplegar una solución objetiva y viable, emergerán con mayor facilidad que las formas centradas en el problema, mientras que, si no se puede intervenir la situación problemática en sus causas, su desarrollo y sus consecuencias, la opción más razonable sería la aceptación de dicha circunstancia con base en formas de afrontamiento centradas en la emoción (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Como quiera que fuere, es necesario tener en cuenta la existencia de los múltiples factores que influyen en la configuración de los estilos y la selección de las estrategias de afrontamiento, entre los que cabe mencionar aspectos relacionados con el desarrollo de la personalidad, las experiencias particulares del individuo en relación con la situación puntual, el contexto en que ésta se presenta, etc. Finalmente, cabe aclarar que las estrategias de afrontamiento serán adecuadas en la medida en que reduzcan el estrés y fomenten el bienestar a largo plazo, o inadecuadas si sólo sirven para paliar el estrés en el corto plazo pero tienen un efecto nocivo en la salud a largo plazo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

-Evaluación del afrontamiento

Sin lugar a dudas, dos de los principales referentes en torno a la evaluación de las estrategias de afrontamiento son Lazarus y Folkman, quienes desarrollaron el *Ways of Coping Questionnaire [WCQ]* (1984),

Factores psicosociales laborales:
una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales

del cual derivan la mayoría de los instrumentos psicométricos que existen en la actualidad sobre el tema. Con base en la conceptualización sobre el afrontamiento que hacen estos dos autores, se estima que las estrategias de afrontamiento típicas de una persona pueden sostenerse y manifestarse a través de diferentes circunstancias estresantes, a pesar de las variables contextuales. En su conceptualización, se evidencia una relación estrecha entre el constructo *afrontamiento* y las teorías o enfoques de rasgos de la personalidad, de modo que se entiende que las respuestas de un individuo frente a una situación estresante estarían determinadas por la interacción entre las situaciones externas y sus particulares rasgos personales (Chorot y Sandín, 1987).

A propósito de los instrumentos para la evaluación de las estrategias de afrontamiento utilizados en Colombia, uno de los cuestionarios más difundidos es la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), el cual tiene como fin evaluar un amplio espectro de formas de afrontamiento del estrés. Este cuestionario, a su vez, se basa en el WCQ de Lazarus y Folkman y en las publicaciones de Moos y Billings (1982), (Ministerio de la Protección Social, 2010).

La mencionada escala incluye dimensiones generales del afrontamiento (afrontamiento centrado en el problema, en la emoción y en la evaluación) y varias categorías asociadas a estas dimensiones, las cuales se evalúan a través de 90 ítems y nueve escalas: *focalización en la situación problema, autocontrol, reestructuración cognitiva, búsqueda de apoyo social, religión o espiritualidad, búsqueda de apoyo profesional, autofocalización negativa, expresión emocional abierta y evitación*. Cabe mencionar que Londoño et, al (2006) realizaron un estudio tendiente a la validación de dicho instrumento, en el que la consistencia interna de la escala EEC-M (modificada) obtenida en la población colombiana fue considerada por los autores como buena (Alfa de Cronbach 0,84) (Ministerio de la Protección Social, 2010).

De acuerdo con Londoño et, al (2006) otra de las escalas más utilizadas en Colombia es la Escala de Estilos y Estrategias de Afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal (1997), aunque según el Ministerio de la Protección Social (2010) no existen validaciones formales para población colombiana en relación con este instrumento.

Modelos explicativos del estrés laboral como fundamento teórico para la Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Para entender la dinámica del estrés laboral según los enfoques teóricos utilizados para el diseño de la Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales en Colombia, conviene mencionar los modelos que aportaron la base para su construcción, entre los que se cuentan el Modelo *demandas-control-apoyo social* de Karasek (1979), el Modelo *desequilibrio esfuerzo-recompensa* de Siegriest (1996) y el *Modelo Dinámico de los Factores de Riesgo Psicosocial* de Villalobos (2005) como los principales referentes teóricos para el diseño de la mencionada Batería⁷, principalmente a nivel de la definición de dominios y dimensiones correspondientes a los ítems para la valoración de los riesgos psicosociales intralaborales. A continuación se describe cada uno de estos tres modelos a grosso modo.

-Modelo Demanda – Control. Karasek (1979), propone evaluar el trabajo de acuerdo con el equilibrio que existe entre las demandas y los elementos disponibles para responder a ellas, es decir, los controles.

7 Para la descripción de las características básicas de los modelos de Karasek y Siegrist, se tomó como referencia la mención que hace de los mismos el Ministerio de la Protección Social en el documento titulado *Violencia en el trabajo. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo*. Colombia 2004. El cual a su vez forma parte del conjunto de anexos y referentes conceptuales adjuntos a la Batería de riesgos psicosociales. Para el caso de Modelo Dinámico de Factores Psicosociales, se retoma su propia autora como fuente primaria.

Factores psicosociales laborales:
una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales

De acuerdo con este modelo, la posibilidad de ejercer control sobre el trabajo es un aspecto positivo, mientras que la ausencia y/o limitación de dicha posibilidad constituye una condición negativa o factor de riesgo. Asimismo, el modelo postula la existencia de dos situaciones específicas del trabajo que aportan control sobre el contenido de la tarea: **1)** Las oportunidades que ofrece el trabajo para desarrollar las habilidades propias. En este sentido se hace referencia a que la persona domine las competencias para ejecutar el trabajo asignado, se dedique a las actividades para las que esté realmente preparada y que éstas le generen disfrute y/o que el trabajador guste de realizarlas, y **2)** La influencia, autonomía y capacidad de decisión sobre las tareas propias y las de la dependencia a las que el trabajador pertenece.

De estas dos situaciones se deriva el control del tiempo de trabajo, el ritmo, la influencia en él y el sentido del trabajo para sí y para el proceso productivo. De manera que, con base en estos dos elementos, el modelo propone que el trabajo se clasifique en cuatro grandes grupos en función de las demandas y los controles que lo caracterizan. Estos cuatro grupos son:

-Trabajos u ocupaciones activas: Son aquellos que ofrecen altas demandas y a su vez altos controles. Según la teoría, estos trabajos conducen a una mayor oportunidad de aprendizaje y a la adquisición de mejores elementos de afrontamiento y participación social.

-Trabajos u ocupaciones pasivas: Se agrupan aquí, trabajos que poseen bajas demandas y bajos controles. Este trabajo explora y explota poco las habilidades de la persona y condiciona su comportamiento en la mayoría de los casos.

-Trabajos u ocupaciones de baja tensión: Se trata de trabajos que exigen baja demanda y ofrecen alto control.

-Trabajos con alta tensión: Presentan alta demanda y bajo control, siendo ésta la situación más desfavorable para la salud.

Posteriormente, Johnson y Hall (1988) integraron la dimensión de *apoyo social* a este modelo, cambiando su denominación a la de *Modelo Demandas-Control-Apoyo Social*, dado que el apoyo social en el trabajo es un factor determinante para aumentar o disminuir el riesgo de estrés, y las demás consecuencias adversas que derivan de éste sobre la salud del trabajador. De manera que situaciones de poco apoyo social, como lo puede ser un trabajo solitario, aislado o sin el soporte de compañeros y/o superiores, incrementa la tensión, mientras que el trabajo cooperativo con una distribución equitativa de tareas y responsabilidades sería un regulador importante de la alta tensión.

-Modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa. Siegrist (1996) propone revisar la presencia objetiva de la valoración del trabajo en términos de compensación o recompensa. El modelo parte de que es posible encontrar una condición saludable en un ambiente que retroalimenta y recompensa positiva y objetivamente el esfuerzo realizado por el trabajador. Referirse a la compensación como algo objetivo no significa necesariamente que todas las formas de recompensa deban ser materiales o económicas, se refiere más a que éstas estén claramente establecidas y que se traduzcan en hechos concretos en la cotidianidad laboral y que refuercen el acto de trabajar como una experiencia positiva.

Si bien estos elementos han servido para interpretar e intervenir el estrés laboral, pueden dar cuenta también de los aspectos que la organización del trabajo ofrece para la participación activa en él, la transparencia en las relaciones y las posibilidades de resolución de conflictos, y que por lo tanto pueden ayudar a comprender las probabilidades

Factores psicosociales laborales:
una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales

de aparición de otros factores de riesgo psicosocial como la violencia laboral, ya que está hartamente documentado que la falta de claridad de rol, la no previsibilidad o dificultades de planeación y la deficiente resolución de conflictos son factores del trabajo que condicionan la aparición de la violencia.

-Modelo dinámico de los factores psicosociales. Villalobos (2005) propone un modelo cuyos componentes se estructuran semánticamente como fuentes de riesgo, los que a su vez pueden dividirse en subfuentes que permiten una aproximación detallada a la realidad. Este modelo parte del supuesto de que los componentes básicos de los factores psicosociales, a saber, la persona, el entorno y el trabajo son cambiantes al igual que sus relaciones. Por tanto, propende por la documentación de la intensidad, el tiempo de exposición y la frecuencia de presentación para lograr una evaluación más objetiva.

3.1.3 Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional (c) (Cap. II Art. 8. Lit. c).

Una de las misiones fundamentales de un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, desde el punto de vista de la Medicina del Trabajo en tanto subdisciplina preventiva, es evitar o minimizar el impacto que las condiciones laborales pueden tener sobre la salud del trabajador, generalmente, por medio de programas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud (p y p), cuya base son los exámenes ocupacionales (Ramírez, 2012).

Adicionalmente, en relación más específica con los riesgos psicosociales, la Resolución 2646 de 2008, capítulo III, artículo 16 exige lo siguiente:

La vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para lo cual los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente Administradora de Riesgos Laborales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. (Ministerio de la Protección Social, 2008. p. 7).

La vigilancia de la salud con estos exámenes es la herramienta de mayor uso en prevención y control de las enfermedades laborales. Su implementación permite reconocer las posibles alteraciones en la salud del trabajador desde sus primeras etapas (Ramírez, 2012). Por lo tanto, la vigilancia de la salud constituye una estrategia de prevención secundaria, ya que trata de detectar problemas de salud antes que estos se manifiesten afectando el bienestar de los trabajadores.

Además, la vigilancia de la salud no debe agotarse en la realización del acto médico individual, sino que sus resultados deben analizarse en el contexto de lo colectivo a fin de detectar las alteraciones de salud producidas por los riesgos encontrados en los distintos puestos, y teniendo en cuenta, en general, las condiciones de trabajo presentes en el sector y las de cada empresa en particular (Gil-Monte y Llorca-Rubio, 2016).

Como se ha visto, de acuerdo con la norma correspondiente, valorar los factores psicosociales individuales para luego diagnosticarlos e intervenirlos implica tener en cuenta datos sociodemográficos, características de personalidad y estilos de afrontamiento y las condiciones de salud de la población laboral; lo que requiere la aplicación de métodos y técnicas propios de disciplinas como la medicina laboral y la psicología clínica, así como la utilización de instrumentos que permitan recabar información sociodemográfica según la periodicidad establecida. Lo anterior indica que los factores psicosociales individuales deman-

Factores psicosociales laborales:

una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales

dan un proceso de valoración, e, incluso, de investigación constante, en la medida en que muchos de ellos obedecen a las dinámicas propias de cada empresa o sector, que además de específicas pueden ser cambiantes, por lo que el ejercicio preventivo implica un análisis frecuente de dichos factores y del modo en que los eventuales cambios en ellos se harían perceptibles o surtirían sus efectos en la población trabajadora. Adicionalmente, conviene tener en cuenta la naturaleza dinámica de los mencionados factores, puesto que tanto las condiciones de salud, como las características sociodemográficas e incluso los estilos de afrontamiento de cada trabajador, son susceptibles de variar con el paso del tiempo.