Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Manual general

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

CONTENIDO

1. Ficha técnica
2. Proceso de construcción de la batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales
3. Modelo de análisis de los factores psicosociales
4. Alcance de la batería
5. Estructura de la batería
6. Condiciones de aplicación

6.1 Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos

6.2 Reserva de la información y consentimiento informado

6.3 Integridad de los instrumentos aplicados

7. Manejo y uso de la información y de los resultados

Anexo 1. Orientaciones generales para la evaluación de características de personalidad

Anexo 2. Orientaciones generales para la evaluación de estilos de afrontamiento

Anexo 3. Dimensiones específicas evaluadas a través de cada instrumento que conforma la batería

Referencias

1. FICHA TÉCNICA

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	• Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

2. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El equipo técnico encargado del diseño de los instrumentos de la batería estuvo integrado por psicólogos con formación y experiencia en evaluación de factores psicosociales y en diseño y validación de pruebas psicotécnicas; también formaron parte profesionales en estadística. El proyecto fue dirigido por el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana.

El proceso de construcción implicó el desarrollo de una extensa revisión de la literatura científica y técnica (cerca de 110 documentos) sobre factores psicosociales y métodos e instrumentos para su evaluación. La actividad permitió plantear el modelo conceptual y las

metodologías de medición que subyacen a la estructura de la batería. Esta etapa comprendió la definición de términos y la búsqueda y consulta bibliográfica en bases de datos[1] y en publicaciones electrónicas en la web, así como en documentos publicados por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial y Panamericana de la Salud, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH), el Fondo de Riesgos Profesionales de Colombia, entre otros.

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 (Resolución 2646 de 2008).

Una vez construida la primera versión de los instrumentos, se sometieron al proceso de validación de contenido por el método de jueces y de construcción mediante entrevistas cognitivas. Estos procedimientos permitieron ajustar los instrumentos a una prueba piloto.

Luego de la prueba piloto, se hicieron las mejoras necesarias en los instrumentos y se procedió con el estudio de validación y normalización de los cuestionarios en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia (universo de 6´796.459 trabajadores en octubre de 2009). El tamaño mínimo requerido de muestra fue de 1717 trabajadores (P=0,50, confiabilidad de 95%, una tasa de respuesta de 75%[2] y un ajuste de 3 de la muestra por el efecto del diseño de encuestas tipo *cluster*); sin embargo, la muestra final se amplió a 2360 trabajadores seleccionados aleatoriamente, de los cuales 1576 respondieron la Forma A y 784 la Forma B del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Se aplicó también el cuestionario de factores psicosociales extralaborales a 2360 empleados.

La muestra fue estructurada para reflejar la distribución general de los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), según sectores económicos[3] y regiones del país[4]. Al interior de cada empresa se seleccionaron aleatoriamente trabajadores y participaron en el estudio quienes de manera voluntaria accedieron a contestar los cuestionarios.

El equipo de trabajo estuvo conformado por 25 personas; quienes se certificaron en investigación ética con seres humanos al haber aprobado el curso virtual "Protecting Human Research Participants" del Instituto Nacional de Salud de Estados Unidos[5], con lo que se buscó garantizar que todos los coordinadores y examinadores identificaran y entendieran los principios éticos que guían la investigación con seres humanos, sobre todo en cuanto a la participación voluntaria y al manejo confidencial de la información recopilada durante esta etapa del proyecto.

1 OVID, EbscoHost, ProQuest, Elsevier, BVS y WilsonWeb
2 En la Primera Encuesta Nacional de Salud Ocupacional en Colombia, la tasa de respuesta fue del 78%.
3 Servicios, comercio, industria y agropecuario.
4 Se tomó la agrupación que el DANE plantea de actividades económicas en 4 sectores (servicios, comercio, industrial y agropecuario) y de regiones del país (Andina, Bogotá, Caribe, Pacífica, Orinoquía y Amazonía).
5 National Institute Of Health. United States of America. http://phrp.nihtraining.com/users/login.php

El procedimiento general del trabajo de campo consideró las siguientes actividades principales:

a. Selección de las empresas participantes (en total, 229). El contacto con las empresas fue mediante una comunicación en la que se presentó el proyecto: objetivos, beneficios, riesgos y procedimiento. Las empresas que manifestaron su voluntad de participar (tasa respuesta del 29%) fueron contactadas para realizar el proceso de selección aleatoria de trabajadores para la aplicación de los cuestionarios y para programar las visitas en las que se aplicarían los cuestionarios.

b. Los trabajadores seleccionados fueron informados del estudio a través de una carta en la que se les dio a conocer los objetivos y alcances del estudio, su rol como participantes y el carácter anónimo y confidencial de la información proporcionada por ellos.

c. Los trabajadores que manifestaron interés en tomar parte del estudio firmaron un consentimiento informado, condición necesaria para participar. Los cuestionarios, previamente marcados con un código alfanumérico, se entregaron a cada trabajador en un sobre cerrado, y separados del consentimiento informado.

d. Los cuestionarios respondidos tuvieron tres instancias de revisión y se incluyeron en una base datos. Mediante el sistema de doble digitación se garantizó el control de calidad de los datos.

De los datos obtenidos con los cuestionarios se analizaron los indicadores de calidad de los ítems y el cálculo de confiabilidad y validez, así como de los baremos de interpretación de resultados para las formas A y B y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Los demás instrumentos (guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo, guía para entrevistas semiestructuradas y guía para grupos focales) se sometieron a los procesos de validez de contenido y construcción y a las pruebas piloto.

La descripción detallada de la totalidad de los instrumentos se halla contenida en el manual específico construido para guiar la aplicación de cada uno de ellos.

3. MODELO DE ANÁLISIS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

"*(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas*".

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Condiciones intralaborales:

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda–control–apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo–recompensa de Siegrist (1996 y 2008) 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. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) 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[6], el control[7], el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa[8]. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

   El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo[9]. Otras formas

6 Término homologable al de "demanda" del modelo demanda-control de Karasek.
7 Término homologable al de "control" del modelo demanda-control de Karasek.
8 Término homologable al de "recompensa" del modelo desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist.
9 Las recompensas: financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo; provienen del modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist.

de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación[10], la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Los anteriores dominios del ámbito intralaboral están compuestos por las dimensiones que se presentan en la siguiente tabla (Tabla 1).

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaborales y los principales indicadores o condiciones bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosocial se presentan en la Tabla 2.

10 En el dominio de recompensa se sitúan las posibilidades de formación diferentes a las netamente relacionadas con las requeridas para ejercer el control (habilidades, conocimientos y competencia para el cargo).

Tabla 2. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Las exigencias 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. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. • La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
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. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. • El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). • El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:	• El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación 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. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	Las 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. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
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. Es fuente de riesgo cuando:	• El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo 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. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
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. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. • En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. • Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
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. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
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. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. • Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
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. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
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. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	• Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
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). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. • Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. • Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
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. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
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. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. • El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

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. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3. Dimensiones extralaborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Las definiciones de cada una de las dimensiones e indicadores de riesgo de los factores extralaborales se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	• La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. • La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• La relación con familiares es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	• La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. • La relación con amigos o allegados es conflictiva. • La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	• Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. • Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. • Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. • La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	• Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	• El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. • La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Condiciones individuales:

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes (Tabla 5). 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 (Tabla 5).

Tabla 5. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Dado que la Resolución 2646 de 2008, en el artículo 8, literal b del capítulo II, establece que los empleadores deben contar con información sobre características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos, y en virtud de que el alcance de esta batería no comprende la construcción de instrumentos con tales fines, se incluyen en los anexos 1 y 2 de este manual unas orientaciones técnicas que pueden ser de utilidad para quienes hagan la evaluación de las características individuales.

4. ALCANCE DE LA BATERÍA

El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las *"condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo"*.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, 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.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

a. Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.
b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali – cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

Trascendiendo el alcance definido para la batería, los autores de la misma aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma. Tales elementos son:

a. "Cuestionario para la evaluación del estrés" construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.

b. Aplicativo básico para captura de datos[11], el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final. El aplicativo en mención contiene toda la sintaxis necesaria para que el sistema de información efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y (5) obtención del informe individual para cada trabajador con los criterios generales de interpretación de los resultados. En razón de lo anterior, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados.

   Dado que el aplicativo mencionado constituyó un desarrollo que superó el alcance previsto para la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno, y la información que se digite estará bajo la absoluta y exclusiva responsabilidad de los usuarios.

5. ESTRUCTURA DE LA BATERÍA

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del "Cuestionario para la evaluación del estrés" modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

11 El aplicativo está desarrollado en una hoja de cálculo de Excel cuyo requerimiento operativo es la versión 2007 de Office o posteriores.

Los instrumentos que conforman la batería son:

a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
g. Guía para grupos focales.
h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

En la Tabla 6 se presenta un resumen de las fichas técnicas de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial que componen la batería y en el Anexo 3 se reseñan las dimensiones específicas que se evalúan con cada uno. En los manuales del usuario se presenta cada instrumento con mayor detalle.

6. CONDICIONES DE APLICACIÓN

A continuación se relacionan tres condiciones que deben ser contempladas al momento de utilizar cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería; ellas son:

- Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
- Reserva de la información y consentimiento informado.
- Integridad de los instrumentos aplicados.

6.1 IDONEIDAD DE LOS PROFESIONALES QUE APLICAN LOS INSTRUMENTOS

Según la Resolución 2646 de 2008[12], la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, y en particular un *"psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional".*

Conforme con la Resolución, *"cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo[13] que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación"*.

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

13 Téngase en cuenta que de acuerdo con la Ley 1090 de 2006 *"para ejercer la profesión de psicólogo se requiere acreditar su formación académica e idoneidad profesional, mediante la presentación del título respectivo, el cumplimiento de las demás disposiciones de ley y obtenido la tarjeta profesional expedida por el Colegio Colombiano de Psicólogos"* o en su defecto por las secretarias distritales, municipales o departamentales de salud.

Tabla 6. Síntesis de los instrumentos que conforman la batería.

	Ficha de datos generales	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo	Guía para entrevistas semiestructuradas	Guía para grupos focales
Alcance	Recolección de información sobre características individuales	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Aspectos o dimensiones que evalúa	Datos socio-demográficos y ocupacionales	Dimensiones y dominios intralaborales	Dimensiones extralaboral	Dimensiones del dominio "demandas"	Todas las dimensiones del dominio "control" y la dimensión "relación con los colaboradores", perteneciente al dominio "Características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo"	Dimensiones: • Características del liderazgo • Retroalimentación del desempeño • Relaciones sociales en el trabajo • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza • Reconocimiento y compensación
Tipo de datos	Descriptivos	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa	Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa	Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa	Cualitativos con un interpretación cuali–cuantitativa
Unidad de análisis	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)	Individuo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Área o sección
Usos y aplicaciones recomendados	Identificación de factores individuales relacionados con datos socio-demográficos y ocupacionales, para el diseño de planes de prevención e intervención.	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.	Evaluación específica a profundidad de factores de riesgo psicosocial intralaboral por puesto de trabajo, requerida en los procesos de determinación de origen de enfermedades derivadas del estrés, procesos de reubicación psicosocial de un trabajador; evaluación a profundidad de una o varias dimensiones psicosociales que hayan sido detectadas como riesgosas por el cuestionario de factores psicosociales intralaborales.		
Sujetos para quienes va dirigido	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia					
Competencia de quienes aplican los instrumentos	La aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería, así como el análisis e interpretación de sus resultados deberán ser efectuados por un "experto", según lo define la Resolución 2646 de 2008 y demás normas vigentes que apliquen.					

En consecuencia, la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería y el análisis e interpretación de sus resultados, deberán ser efectuados por un "experto" según lo define la Resolución 2646 de 2008.

Adicional a la Resolución 2646 de 2008, deberán considerarse los criterios de idoneidad que fija la Ley 1164 de 2007[14], relacionados con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del talento humano del área de la salud, y con las demás normas que la amplíen, modifiquen o sustituyan.

6.2 RESERVA DE LA INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

La Resolución 2646 de 2008 indica que *"la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional".*

Téngase en cuenta que uno de los principios generales establecidos por la Ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según el cual *"los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad"*.

Para ampliar la información sobre la Ley 1090 del 2006 y demás aspectos importantes relacionados con el ejercicio de la psicología en Colombia, el usuario de la batería de factores psicosociales debe consultar el libro *Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia, 2009*, publicado por el Colegio Colombiano de Psicólogos, o los documentos vigentes de orden legal o técnico que expida esta institución y el Gobierno Nacional.

Como condición obligatoria, la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería debe ir precedida de la firma de un consentimiento informado por parte del trabajador (sea uno o sean varios) que tomará parte en la evaluación de factores psicosociales.

El consentimiento informado debe reunir mínimo las siguientes condiciones: ser libre e informado, lo cual fue dispuesto por la Corte Constitucional Colombiana en la sentencia T-1028 de 2003[15, 16].

14 Congreso de Colombia. Ley 1164 de 2007, por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud.

15 Sentencia T-1028 de 2003 emitida por la Corte Constitucional Colombiana, citada por el Colegio Colombiano de Psicólogos. "Deontología y bioética del ejercicio de la Psicología en Colombia. 2009", págs. 72 y 73.

16 "a) El consentimiento debe ser libre, es decir, que no esté inducido por circunstancias externas al tratamiento mismo que puedan provocar el error por parte del paciente, entre ellas cuando la autorización se logra 'gracias a una exageración, por parte del médico, de los riesgos de la dolencia y una minimización de los peligros del tratamiento', y
b) El consentimiento debe ser informado, esto es, que el médico está en la obligación de suministrar a su paciente, a través de un lenguaje claro y comprensible y con la debida prudencia 'la información relevante sobre los riesgos y beneficios objetivos de la terapia y las posibilidades de otros tratamientos, incluyendo los efectos de la ausencia de cualquier tratamiento, con el fin de que la persona pueda hacer una elección racional e informada sobre si acepta o no la intervención médica".

Dicha sentencia aplica para el caso de la evaluación de factores psicosociales en cuanto a los aspectos que debe reunir el consentimiento informado, los cuales son:

a. El consentimiento debe ser libre; es decir, no puede estar inducido por circunstancias o personas externas a la necesidad y pertinencia de evaluar los factores psicosociales para su oportuna intervención y control. Como expresión de su libre voluntad, el trabajador debe explicitar si acepta o rehúsa su participación en la evaluación.

b. El consentimiento debe ser informado. Esto es que el psicólogo está en la obligación de suministrar al trabajador toda la información necesaria sobre la actividad de evaluación que se realizará y sus objetivos, el procedimiento que se llevará a cabo, el tipo de resultados que se obtendrán, el uso que se dará a la información proporcionada, los beneficios y riesgos potenciales que implica esta actividad para el trabajador, así como las condiciones de confidencialidad y seguridad que aplicarán sobre la información proporcionada. De igual forma, se debe informar al trabajador de la posibilidad que tiene de rehusarse a hacer parte de la evaluación, a fin que tome de forma libre la decisión de responder los instrumentos de evaluación. En el consentimiento informado el trabajador debe explicitar su consideración acerca de si la información que le fue suministrada fue completamente comprensible.

c. La información que se suministre debe ser clara, completa, inteligible y debe darse en forma escrita y previa a la aplicación de los instrumentos de evaluación, y debe establecerse a través de la firma o huella del trabajador, contigua al nombre y número de cédula.

En el evento en que se realicen estudios de factores psicosociales utilizando los instrumentos de la presente batería, los investigadores deberán ceñirse a las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, contenidas en la Resolución numero 8430 de 1993 emitida por el Ministerio de Salud, o por las normas que la modifiquen o amplíen. También tendrán en cuenta la normatividad que se halle vigente en el país para el ejercicio de la salud ocupacional y la psicología (Ley 1090 del 2006, *Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia. 2009*) y los documentos vigentes de orden legal o técnico que expida el Gobierno Nacional y el Colegio Colombiano de Psicólogos.

6.3 INTEGRIDAD DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS

Con el fin de asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través de la batería, la aplicación de cualquiera de sus instrumentos deberá seguir las instrucciones y lineamientos establecidos en el presente manual y en los manuales específicos que la conforman.

En consecuencia, sólo se podrán modificar los instrumentos cuando así se indique en los manuales específicos. Las modificaciones sólo podrán efectuarse en el sentido y con el alcance establecido. Si para un instrumento en particular se contraindica cualquier tipo de modificación, no podrá ser alterado de forma alguna, de lo contrario carece de validez.

7. MANEJO Y USO DE LA INFORMACIÓN Y DE LOS RESULTADOS

El uso y aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería se deberá hacer bajo el marco ético y legal que regule la actividad de los profesionales que se desempeñen en el área de la Salud Ocupacional y la Psicología.

En este sentido, se adaptan los principios del *Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional*[17] , de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (2002) y el *Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología*, emitido por el Colegio Colombiano de Psicólogos (2009). Serán aplicables todos los demás documentos que se expidan para regular los principios éticos en el ejercicio de la Salud Ocupacional y la Psicología.

Dado el carácter confidencial de los resultados individuales de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la información proporcionada por los trabajadores para estos efectos, los resultados y la información deberán manejarse con total reserva.

El trabajador podrá conocer los resultados de la evaluación de factores psicosociales, mediante informe preparado por el psicólogo que lo evaluó.

Esta información individual solo podrá ser conocida por otra instancia de la empresa o por las instituciones de seguridad social a las que el trabajador esté afiliado, con previo consentimiento y autorización escrita del trabajador, y solo por intermedio del médico especialista en salud ocupacional o medicina del trabajo.

La información de estadísticas generales de los resultados de la evaluación podrá ser presentada al interior de la empresa por el psicólogo evaluador, quien debe garantizar la confidencialidad de información individual aportada por los trabajadores.

La información que se recopile durante el proceso de aplicación de los instrumentos y los archivos magnéticos que se conciban con los datos, deberán ser manejados con absoluta reserva y confidencialidad. Por lo tanto, resulta imprescindible tomar en consideración las siguientes disposiciones:

- Los resultados o reportes individuales de factores de riesgo psicosocial, se incluirán en la historia clínica ocupacional de cada trabajador y por tanto son aplicables a estos documentos las mismas disposiciones legales que se establezcan para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales[18] . Para garantizar este aspecto, los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de proteger su confidencialidad (Artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007).

- Los usos y objetivos de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la aplicación de los instrumentos de la batería no podrán alejarse del objeto de la salud ocupacional

17 Según la fuente, *"se entiende que la expresión «profesionales de salud ocupacional» se refiere a todos aquellos que, en el ejercicio de su profesión, desempeñan tareas, proveen servicios o están involucrados en una práctica de seguridad y salud ocupacional"*.

18 Se entienden aplicables las disposiciones sobre el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas establecidas en la Resolución 2346 de 2007 y en la Resolución 1918 de 2009; y aquellas que las adicionen o modifiquen.

establecido legalmente a través del Decreto 614 de 1984[19] y éticamente se guiarán por los principios básicos del *Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional*[20] y del *"Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología"* y de la Ley 1090 de 2006.

- 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.
  - ✓ 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.

Cualquiera que sea el uso de los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, los trabajadores que participen en la aplicación de cualquier instrumento que haga parte de la presente batería, deberán ser previamente informados de la utilización que se hará de la información por ellos suministrada y de los resultados que se obtengan y por tanto los trabajadores deberán dar su consentimiento informado.

19 "Artículo 2º. Objeto de salud ocupacional. Las actividades de salud ocupacional tienen por objeto:
a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo."

20 *"El propósito de la salud ocupacional es servir a la salud y el bienestar social de los trabajadores en forma individual y colectiva. La práctica de la salud ocupacional debe realizarse de acuerdo con los estándares profesionales más altos y los principios éticos más rigurosos. Los profesionales de la salud ocupacional deben contribuir además al mejoramiento de la salud pública y del medio ambiente"*

ANEXOS

ANEXO 1

ORIENTACIONES GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD

Concepto de personalidad:

La personalidad ha sido estudiada desde múltiples vértices teóricos. En el último siglo se ha dado una profusa investigación al respecto. En general, las teorías psicológicas de la personalidad delimitan un concepto, un método para su estudio (medición o evaluación), establecen procedimientos de investigación para probar sus hipótesis y desarrollan métodos de modificación de la personalidad. La complejidad del tema y del ser humano en sí mismo posibilita la diversidad de posturas alrededor de los diversos paradigmas. Sin embargo, según Cloninger (2003), existen algunos aspectos fundamentales en el estudio de la personalidad como son su descripción, la dinámica y el desarrollo.

La descripción de la personalidad hace referencia a la manera de caracterizar un individuo y las diferencias individuales. Existen dos enfoques fundamentales: el enfoque de tipos o categorial y el enfoque de rasgos (o disposiciones) o dimensional.

El enfoque de tipo concibe la personalidad como un número limitado de categorías distintas. Los tipos de personalidad son categorías de personas con características similares. El enfoque de rasgos por su parte permite una descripción más precisa, a partir de patrones constantes y de características que diferencian a una persona de otra. Estos patrones pueden presentarse en una persona en diferentes grados. El término rasgo supone entonces la persistencia (describe una regularidad en la conducta de la persona) y la distinción (atributos que hacen que una persona se diferencie de otra).

No obstante, los rasgos posibles en la personalidad pueden ser numerosos y concurrentes, hecho que ha llevado a una identificación de los rasgos básicos a través de la técnica estadística del análisis factorial, que ha permitido proponer copiosos factores de personalidad. Allport y Cattell son teóricos de los rasgos de personalidad y dentro de su trabajo desarrollaron herramientas de evaluación para describir las diferencias individuales.

La dinámica de la personalidad está orientada a comprender “los mecanismos mediante los cuales se expresa la personalidad; con frecuencia se enfoca en las motivaciones que dirigen el comportamiento”. (Cloninger, 2003)

El énfasis en la dinámica de la personalidad tiene en cuenta la adaptación o ajuste del sujeto a las demandas de la vida, es decir, la manera en que la persona se enfrenta al mundo y se adapta a las exigencias y oportunidades del ambiente. Asimismo, en la dinámica se tiene en cuenta el pensamiento (enfoque cognoscitivo) como una influencia importante en la personalidad, por lo que se acepta que las ideas que una persona tiene de sí misma, de los demás y de su ambiente influirán de manera fundamental en su funcionamiento.

Finalmente, la cultura es una de las variables que se observa en el estudio de la dinámica de la personalidad, por cuanto supone una influencia sobre las motivaciones de la conducta.

El desarrollo de la personalidad es el tercer tópico alrededor de las teorías de la personalidad. Con este enfoque se considera el proceso de formación de la personalidad y los factores que influyen en este proceso, así como la posibilidad de cambio de la personalidad. El estudio del desarrollo de la personalidad se interesa por caracterizar los patrones de desarrollo experimentados por la mayoría de personas (etapas del desarrollo) y además intenta comprender los factores de desarrollo que intervienen en las diferencias individuales. Fundamentalmente, a partir de este enfoque se indagan las influencias de tipo biológico y las experiencias de la infancia y la adultez en la configuración de las características individuales y en la posibilidad de transformación de las mismas.

Teniendo en cuenta la diversidad de teorías y elementos para su estudio, la definición de la personalidad se hace difícil; sin embargo, la mayoría de los autores comparten los elementos de la siguiente definición:

> *"Conjunto de características psicológicas del individuo que determinan su comportamiento habitual con los otros y que le confieren un estilo particular en sus formas de sentir, pensar, comportarse, enfrentar los conflictos, defenderse de las situaciones angustiantes y verse a sí mismo; dentro de un marco biológico de aprendizaje, dinámico y social, pero constituido en la adultez, como un sistema permanente de rasgos de difícil modificación. (Millon, 1998)".*

Evaluación de la personalidad:

Derivados de las diferentes teorías de la personalidad, existen métodos de evaluación en correspondencia con los postulados conceptuales. La evaluación de la personalidad implica la valoración de diferentes aspectos con un objetivo particular. Se evalúa la personalidad en diferentes contextos (clínico, educativo, organizacional, ocupacional, vocacional, etc.) y, según del objetivo, se escoge la técnica de evaluación que va desde entrevistas abiertas hasta cuestionarios de autoinforme. Las técnicas pueden variar en el grado de objetividad o subjetividad.

Se ha considerado que las técnicas más efectivas de evaluación de la personalidad mantienen los principios de estandarización, confiabilidad y validez. La estandarización implica que las condiciones y procedimientos al momento de aplicar una prueba deben ser regulares. La constancia y la uniformidad deben caracterizar la situación de evaluación. La confiabilidad se refiere a la congruencia de la respuesta en relación con un instrumento de evaluación. La validez está dirigida a examinar si un instrumento de evaluación mide aquello para lo que fue diseñado.

De manera general, la evaluación de la personalidad se realiza a través de pruebas proyectivas y psicométricas. Estas últimas son las que han probado una mayor validez y confiabilidad en diferentes ámbitos, porque han sido elaboradas a partir de procedimientos estadísticos, con material estandarizado y validado en la aplicación, corrección e interpretación. Son en general las pruebas derivadas de las teorías de los tipos, los rasgos y los factores, que hacen una

medición cuantitativa que es considerada la más conveniente (Cloninger, 2003), por cuanto todos los sujetos pueden recibir una calificación que puede variar en cada rasgo o factor de interés (desde muy baja hasta muy alta), calificación que a su vez permite la comparación entre sujetos.

Las pruebas de personalidad están orientadas a obtener información relativa de factores y dimensiones de la personalidad, que a su vez permiten la descripción de un individuo, desde una perspectiva amplia y desde un enfoque psicopatológico. Existen numerosas pruebas de este tipo, empero, las más utilizadas en el medio colombiano y las que aportan información más completa son el "Cuestionario 16PF" y el "Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota – MMPI".

El cuestionario 16 PF es una prueba creada y desarrollada por Raymond Cattell, cuyo diseño se soporta en la teoría de los factores para la valoración de la personalidad. Las escalas que conforman el cuestionario buscan una medida lo más profunda posible de la personalidad, que incluye el estilo característico de pensamiento, percepción y acción de una persona durante un periodo relativamente largo y ante una gama de situaciones diferentes. Estos rasgos de personalidad se manifiestan en un grupo de actitudes, preferencias, reacciones sociales, emocionales y de hábitos (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, consta de 185 reactivos (ítems) de tres opciones de respuesta. El tiempo de aplicación está entre media y una hora y puede aplicarse a adultos con un grado de educación mínimo de básica primaria. Cuenta con una alta validez y confiabilidad probada por múltiples estudios. En Colombia hay una validación y adaptación a la población en una muestra de 1385 sujetos (García Méndez, 2000).

MMPI – 2 Minnesota multiphasic personality inventory: es una prueba creada y desarrollada por S.R. Hathaway, con el fin de evaluar características de personalidad que indican una posible anormalidad psicológica en adultos. En la actualidad se utiliza el MMPI en ámbitos diferentes al clínico, como el laboral y el vocacional. Las escalas del MMPI están dirigidas a indagar las actitudes, emociones, perturbaciones motrices, síntomas psicosomáticos y otros sentimientos y conductas que son indicadoras de psicopatología. La prueba cuenta con 10 escalas clínicas principales y múltiples escalas adicionales; por ejemplo, la escala de "disimulación" para detectar sujetos que se fingen enfermos y cuatro escalas de validez que indican la actitud del sujeto hacia la prueba y el grado de confiabilidad.

En su versión revisada MMPI – 2 cuenta con 567 reactivos (ítems) a los que el sujeto debe responder "verdadero" o "falso" acerca de sí mismo. El tiempo de aplicación varía entre una y dos horas. La escala de educación deseable para responder esta prueba es básica secundaria. En Colombia existe una validación y adaptación a la población realizada por Espinosa Méndez (2000). Según el autor, los resultados muestran alta consistencia interna y estabilidad.

ANEXO 2

ORIENTACIONES GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO

Concepto de afrontamiento:

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

Los modelos cognitivos han propuesto que ante un estímulo o situación es la interpretación del individuo lo que determina una reacción emocional particular. Es así como a través del enfoque de la valoración cognitiva, la aparición del estrés y de otro tipo de reacciones emocionales están influidas por el proceso de evaluación cognitiva que realiza el individuo. Existen entonces dos tipos de valoraciones cognitivas: la valoración primaria, en la que el sujeto evalúa las posibles consecuencias de la situación para sí mismo, en términos de amenaza, desafío, pérdida y beneficio (Lazarus y Folkman, 1984). Y a posteriori surge la valoración secundaria, dirigida al reconocimiento de las acciones para enfrentar la situación y a las habilidades para afrontarla, que pretende reducir las consecuencias negativas y recobrar el equilibrio.

En este contexto del estudio del estrés y las respuestas del individuo ante esta tensión, se evalúan los recursos disponibles para enfrentar el hecho estresante y en el intento por recuperar el equilibrio perdido, se empieza a hablar de afrontamiento.

La definición del concepto de afrontamiento más aceptada y extendida es la ofrecida por Lazarus y Folkman: "Esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo" (Lazarus y Folkman, 1984, citado por Martín Díaz, Jiménez Sánchez y Fernández Abascal, 2004).

El concepto de afrontamiento, según esta definición, tendría que ver con un *proceso dinámico* en el que se enfatiza la acción más que el resultado, lo que lo diferencia de los mecanismos de defensa, considerados una respuesta automática para enfrentar y manejar situaciones de angustia.

Clasificación del afrontamiento:

El campo de la investigación alrededor del concepto de afrontamiento permite conceptualizar *tipos* y *dimensiones* de la personalidad que se han denominado *estilos y estrategias*. Esto

quiere decir que los primeros (tipos y estilos) serían más constantes en el funcionamiento y las segundas (dimensiones y estrategias) implican mayor variabilidad (Solis y Vidal, 2006). Más específicamente:

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

En cuanto a las clasificaciones del afrontamiento, aparecen principalmente dos: la *primera clasificación*, según el método utilizado, diferencia formas centradas en el problema y formas centradas en la emoción (Lazarus y Folkman), a la que más adelante Moos (1986) adicionará las formas centradas en la evaluación. Las formas centradas en el problema están referidas a la manera en que la persona se esfuerza para resolver la situación, manipulando o alterando el problema, para que resulte menos estresante. Las formas centradas en la emoción se dirigen a regular la respuesta emocional propiciada por la situación, en el supuesto de no poder modificar el problema. Finalmente, las formas centradas en la evaluación se orientan a modificar la valoración que de la situación ha realizado la persona inicialmente, es decir, reevaluar el problema.

La segunda clasificación, según la focalización de la respuesta, distingue entre formas activas y formas pasivas o de evitación. Así, los individuos pueden movilizar esfuerzos cognitivos o comportamentales para la solución de la situación (formas activas), pueden no hacer nada directamente sobre la situación y sólo esperar a que cambien las condiciones (formas pasivas) o evitar o huir de la situación, o sus consecuencias (formas evitativas) (Londoño, et ál., 2006).

Las formas de afrontamiento utilizadas dependen, en parte, de la naturaleza de la situación y las circunstancias específicas en que se presente el problema, es decir, en términos generales, si se presenta una dificultad en la que es posible hacer algo para modificarla, aparecerán más fácilmente las formas centradas en el problema, pero si lo único posible es la aceptación de las circunstancias aparecerán formas centradas en la emoción. No obstante, existen otros múltiples factores que inciden en los estilos de afrontamiento utilizados: aspectos personales, experiencias individuales, exigencias del medio ambiente, etc.

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

Evaluación del afrontamiento:

Con base en la conceptualización del afrontamiento de Lazarus y Folkman, se deriva que las estrategias de afrontamiento pueden ser estables a través de diferentes situaciones estresantes, a pesar de ser un proceso que puede tener una dependencia contextual. De esta forma, hay

una relación estrecha entre el concepto de afrontamiento y teorías de la personalidad que defienden los rasgos o disposiciones de los individuos, donde sus respuestas están determinadas por una interacción entre las situaciones externas y las disposiciones o rasgos personales. Esto daría estabilidad a las diferentes estrategias de afrontamiento y en este sentido la posibilidad de obtener información a partir de los instrumentos, cuando los sujetos se ven obligados a vivir situaciones de estrés (Chorot y Sandín 1987). De este modo, Folkman y Lazarus desarrollaron el Ways of Coping Questionnaire [WCQ] (1984), del cual derivan la mayoría de los cuestionarios existentes.

Uno de los cuestionarios más importantes y difundidos, de amplia utilización en Colombia, es la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), con la finalidad de evaluar un amplio espectro de formas de afrontamiento del estrés. El cuestionario de Chorot y Sadin está basado en el WCQ de Lazarus y Folkman y en las publicaciones de Moos y Billings (1982).

La Escala de Estrategias de Coping (EEC) incluye dimensiones generales del afrontamiento (afrontamiento centrado en el problema, la emoción y la evaluación) y diferentes categorías asociadas a estas dimensiones, que 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.

En Colombia, Londoño y otros investigadores (2006) realizaron un estudio tendiente a la validación de dicho instrumento, por considerar que era uno de los utilizados con mayor frecuencia por psicólogos en el campo investigativo y clínico.

Para la validación, la escala fue reagrupada en 12 factores: solución de problemas, apoyo social, espera, religión, evitación emocional, búsqueda de apoyo profesional, reacción agresiva, evitación cognitiva, expresión de la dificultad de afrontamiento, reevaluación positiva, negación y autonomía. La consistencia interna de la escala EEC-M (modificada) obtenida en el estudio de validación en la población colombiana fue considerada por los autores como buena (Alfa de Cronbach 0,84).

Otra de las escalas más utilizadas en Colombia es la escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal (1997, citado por Londoño et ál., 2006), la cual, según Londoño y demás investigadores, “ha sido empleada en diferentes muestras españolas y argentinas (Corbella, Beutler, Fernández-Álvarez, Botella, Malik, Lane & Wagstaff, 2003). La escala ha mostrado una alta consistencia interna en reevaluación positiva, desconexión cognitiva, desarrollo personal, control emocional, resolver el problema y apoyo social emocional (Martín, Jiménez & Fernández-Abascal, 1997, citado por Londoño et ál., 2006). Los autores de la escala reportaron diferencias significativas en cuanto al sexo en las estrategias control emocional, apoyo social al problema, expresión emocional, focalización en la emoción y actividad conductual, siendo la primera más elevada en hombres y las siguientes más elevada en las mujeres”. Cabe precisar que para esta escala no existen validaciones formales para población colombiana.

ANEXO 3

DIMENSIONES ESPECÍFICAS EVALUADAS A TRAVÉS DE CADA INSTRUMENTO QUE CONFORMA LA BATERÍA

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo	Guía para entrevistas semiestruc-turadas	Guía para grupos focales
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	Sí	Sí	No aplica	Sí	No	No
		Demandas de carga mental	Sí	Sí	No aplica	Sí	No	No
		Demandas emocionales	Sí	Sí	No aplica	Sí	No	No
		Exigencias de responsabilidad del cargo	Sí	No	No aplica	Sí	No	No
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Sí	Sí	No aplica	Sí	No	No
		Demandas de la jornada de trabajo	Sí	Sí	No aplica	Sí	No	No
		Consistencia del rol	Sí	No	No aplica	Sí	No	No
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Sí	Sí	No aplica	No	No	No
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo	Sí	Sí	No aplica	No	Sí	No
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Sí	Sí	No aplica	No	Sí	No
		Participación y manejo del cambio	Sí	Sí	No aplica	No	Sí	No
		Claridad de rol	Sí	Sí	No aplica	No	Sí	No
		Capacitación	Sí	Sí	No aplica	No	Sí	No
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	Sí	Sí	No aplica	No	No	Sí
		Relaciones sociales en el trabajo	Sí	Sí	No aplica	No	No	Sí
		Retroalimentación del desempeño	Sí	Sí	No aplica	No	No	Sí
		Relación con los colaboradores (subordinados)	Sí	No aplica	No aplica	No	Sí	No
	RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	Sí	Sí	No aplica	No	No	Sí
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Sí	Sí	No aplica	No	No	Sí
CONDICIONES EXTRALABORALES	NO APLICA	Tiempo fuera del trabajo	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Relaciones familiares	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Comunicación y relaciones interpersonales	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Situación económica del grupo familiar	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Características de la vivienda y de su entorno	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica

REFERENCIAS

Birkett, C. H. Lo profundo de la personalidad. Aplicación del 16 FP. México: Manual Moderno, 1993.

Cloninger, S.C. Teorías de la personalidad. México: Pearson, 2003.

Colegio Colombiano de Psicólogos. Deontología y bioética del ejercicio de la Psicología en Colombia. 2009.

Chorot, P., y Sandín, B. *Escala de Estrategias de Coping (EEC).* Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. 1987.

Comisión Internacional de Salud Ocupacional. Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional. Roma. 2002. Disponible: http:// www.icohweb.org/core_docs/code_ethics_spanish.pdf

Congreso de Colombia. Ley 1090 de 2006.

Congreso de Colombia . Ley 1164 de 2007.

Espinosa Méndez, J.C. Evaluación psicométrica y estandarización del MMPI con base en una muestra de profesionales colombianos. Estudio realizado como trabajo de grado en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, 2000.

García Méndez, G.A. Adaptación y baremación del "Cuestionario de Personalidad de los 16 Factores (16PF)" de Catell, en una muestra de profesionales colombianos. Estudio realizado como trabajo de grado en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, 2000.

Karasek, R. y Theorell, T. Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Estados Unidos: Basic Books. 1990.

Lazarus, R. y Folkman, S. Ways of coping scale. Stress, appraisal and coping. Journal of personality and Social Psychology. 1984.

Londoño, N.H., Henao, G.C., Puerta, I.C., Posada, S., Arango, D. y Aguirre, D.C. Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. Universitas Psychologica. 2006.

Martín Díaz, M. D., Jiménez Sánchez, M.P. y Fernández-Abascal, E. "Estudio sobre la Escala de Estilos y Estrategias de Afrontamiento (E3 A)". Revista Electrónica de Motivación y Emoción. Departamento de Psicología Básica II. Universidad Nacional de Educación a Distancia. España. Vol. 3. Nº 4. 2004.

Millon, T. y Davis, R. Trastornos de la personalidad. Más allá del DSM-IV. Barcelona: Masson, 1998.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. "Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial". Elaborado por Villalobos Fajardo, G.H. Bogotá: El Ministerio. 1996. 174 p. Documento sin publicar.

Ministerio de la Protección Social. Colombia. "Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales". Bogotá: El Ministerio. 2007. 156 p.

Ministerio de la Protección Social. Colombia. Resolución 2346 de 2007.

Ministerio de la Protección Social. Colombia. Resolución 2646 de 2008.

Ministerio de la Protección Social. Colombia. Resolución 1918 de 2009.

Ministerio de la Protección Social. Estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales. Elaborado por Villalobos Fajardo G.H. y cols. Bogotá: El Ministerio. 2010. Documento sin publicar.

Ministerio de Salud. Colombia. Resolución 8430 de 1993.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colombia. Decreto 614 de 1984.

Moos, R. Coping with life crises: An integrated approach. New York: Plenum. 1986.

Moos, R.H. y Billing, A.G. Conceptualizing and measuring coping resources and process. En C. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects. NY: Free Press. 1982. p., 212-230.

Siegrist, J. "Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions". En: Occupational Health Psychology. Enero de 1996. Vol. 1, No. 1. p., 27 – 41.

Siegrist, J. Department of Medical Sociology. Dusseldorf University. Effort-reward imbalance at work: Theory, measurement and evidence. 2008. Disponible: http://www.uniduesseldorf.de/medicalsociology/fileadmin/Bilder_Dateien/download/ERI_Texte_und_Grafiken/theorie_measurement_evidence.pdf

Solis, C. y Vidal, A. "Estilos y estrategias en adolescentes". Revista de Psiquiatría y Salud mental Hermilio Valdizan. Vol. VII, No. 1. Enero - junio de 2006. p., 33-39.

Villalobos Fajardo, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana Cuba. 2005.