

Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali¹

Felipe Arenas Ortiz², Verónica Andrade Jaramillo³
Pontificia Universidad Javeriana, seccional Cali (Colombia)

Recibido: 11/07/2012 Revisado: 01/02/2013 Aceptado: 11/03/2013

Resumen

Objetivo. El objetivo de esta investigación fue evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como las manifestaciones físicas y psicológicas ligadas al estrés en el trabajo, en trabajadores de una industria alimenticia en la ciudad de Cali (Colombia). **Método.** Para ello, se realizó una investigación descriptiva con diseño transversal. La información se recolectó a través del cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad de Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe (2008); adaptado por Zúñiga y Uribe (2009) a la totalidad de los trabajadores (43 sujetos, 72% mujeres y 28% hombres). **Resultados.** Los resultados evidenciaron manifestaciones físicas y psicológicas asociadas al estrés en los trabajadores y se presumieron exposiciones a factores de riesgo psicosocial, específicamente, en las dimensiones de condiciones de trabajo, disponibilidad de recursos, gestión de los líderes, alta carga laboral, ausencia de programas de capacitación y salud ocupacional. **Conclusiones.** Los principales hallazgos de este trabajo sugieren que es fundamental que diferentes instancias académicas, profesionales y legales atiendan la salud laboral de las pequeñas industrias alimenticias, pues sus trabajadores parecen estar expuestos a diferentes tipos de riesgo psicosocial y carecen de medidas de prevención entorno al estrés laboral.

Palabras clave. Salud ocupacional, factores de riesgo, estrés laboral, industria de alimentos.

Psychosocial Risk Factors in a Food Industry in the City of Cali

Abstract

Objective. This article presents the results of the assessment of psychosocial risk factors within and outside the working environment, and the physical and psychological manifestations associated with job stress, conducted at a food industry in the city of Cali, Colombia. **Method.** Descriptive, non-experimental and cross-sectional research was carried out. Information was collected by means of the accident-related bio-psychosocial risk

¹ El presente artículo se deriva de una investigación en el marco de la especialización en Psicología y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Este trabajo fue liderado por investigadores de la línea de investigación en Psicología del Trabajo y las Organizaciones del Grupo de investigación Medición y Evaluación Psicológica (GMEP), articulado al proyecto de investigación "Identificación de factores psicosociales intralaborales en el sector salud nivel III de la ciudad de Cali y Bucaramanga", patrocinado por la Pontificia Universidad Javeriana seccional Cali, código interno 020100272.

² Psicólogo. Especialista en Psicología y Desarrollo Organizacional. Pontificia Universidad Javeriana, Cali. Correo: felipea@javerianacali.edu.co / farenasortiz@gmail.com

³ Psicóloga. Pontificia Universidad Javeriana Cali. Magíster en Psicología. Doctorado en Curso.

instrument developed by Renteria, Fernandez, Tenjo and Uribe (2008) and adapted by Zúñiga and Uribe (2009), which was applied to all employees (43 subjects 72% female, and 28% male), consisting of operational and administrative staff. **Results.** The results indicated stress-related manifestations of a physical and psychological nature among the workers, and what was seen to be exposure to psycho-social risk factors, especially with regard to working conditions, availability of resources, management on the part of their superiors, a heavy workload, and a lack of training and occupational health programs. **Conclusion.** These results support the call for academic, legal and other related institutions to attend to the need for occupational health care in food industries, which have been neglected in comparison with other economic sectors in the country, such as health and education, possibly because the social impact they generate is not as visible as the other two.

Key words. Occupational health, risk factors, stress at work, food industry.

Fatores de risco psicossocial na indústria alimentaria da cidade de Cali

Resumo

Escopo. O escopo de esta pesquisa foi avaliar os fatores do risco psicossocial intraloboral e extraloboral, assim como as manifestações físicas e psicológicas ligadas ao stress no trabalho, nos trabalhadores de uma indústria alimentaria na cidade de Cali (Colômbia). **Metodologia.** Para isto, foi feita uma pesquisa descritiva com desenho transversal. A informação foi coletada através do questionário de riscos biopsicossociais associados à acidentalidade de Renteria, Fernández, Tenjo e Uribe (2008), adaptado por Zúñiga e Uribe (2009) à totalidade dos trabalhadores da empresa (43 sujeitos, 72% mulheres e 28% homens). **Resultados.** Os resultados evidenciaram manifestações físicas e psicológicas associadas ao stress nos trabalhadores e presumiram exposições a fatores de risco psicossocial, especificamente, nas dimensões de condições de trabalho, disponibilidade de recursos, gestão dos líderes, alta carga laboral, ausência de programas de capacitação e saúde ocupacional. **Conclusão.** As principais descobertas de este trabalho sugerem que é fundamental que diferentes instancias acadêmicas, profissionais e legais atendam a saúde laboral das pequenas industrias alimentarias, pois seus trabalhadores parecem estar expostos a diferentes tipos de risco psicossocial e carecem de medidas de prevenção em torno ao stress laboral.

Palavras chave. Saúde ocupacional, fatores de risco, stress laboral, indústria de alimentos.

Introducción

La salud en el trabajo es, cada vez más, un tema de preocupación en las organizaciones del siglo XXI, caracterizándose por una mayor conciencia legislativa y metodológica en torno a la prevención de riesgos laborales (Ministerio de la Protección Social, 2004). Tanto así que, en el 2008, con la Resolución 2646 el Ministerio de la Protección Social en Colombia estableció disposiciones y responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir e intervenir la exposición a factores de riesgo psicossocial en el trabajo. Estas iniciativas nacionales, se encuentran en línea con los resultados de investigaciones realizadas en diversos

países del mundo, en las que se han evidenciado diferentes consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores, asociados a la exposición a factores de riesgo psicossocial. Estas evidencian consecuencias como el síndrome de quemarse en el trabajo, el acoso laboral, las alteraciones psicológicas de diferente naturaleza o los problemas cardiovasculares y osteomusculares derivados del estrés, se relacionan estrechamente con la exposición a factores de riesgo psicossocial en el trabajo, ligados particularmente a aspectos como las características de la tarea, el ambiente, la comunicación, la gestión del líder, entre otros (Ansoleaga y Toro, 2010; Ávila, Gómez y Montiel, 2010; Duque, 2005; Escriba-Agüir, Artacoz y Pérez-

Hoyos, 2008; Fischer, Kumar y Hatcher, 2007; García, Luceño, Jaén y Rubio, 2007; Gimeno, Marko y Martínez, 2003; Gómez, 2008; Gómez y Moreno, 2010; Juárez, 2004; Juárez, 2007; Mariné, López, Peña, Real y Varela, 2006; Meseguer, Sánchez, García, Sáez y Sánchez, 2007; Tejada y Gómez, 2009).

Cabe mencionar que los factores psicosociales hacen referencia a toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud, tanto física, psíquica o social, de los trabajadores. Los factores psicosociales del trabajo son producto de aspectos organizacionales, ambientales o personales cuando se relaciona con el trabajo; constituyen un riesgo cuando bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011; Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe y Mejía, 2009; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Insht], 2004; Ministerio de la Protección Social, 2008; Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe, 2008; Villalobos, 2004, 2005).

Los factores psicosociales del trabajo son inherentes al hecho de trabajar; pueden convertirse en riesgosos o protectores para la salud según la manera en que sean conceptualizados, identificados, medidos y controlados. Según Rentería et al. (2008), para Schaufeli y Salanova, los factores psicosociales de riesgo en el trabajo pueden ser clasificados en dos conjuntos: el primero, se relaciona con las demandas laborales; el segundo, con la ausencia de recursos, tanto de origen personal, extralaboral u organizacional que tienen un carácter funcional e inciden en el cumplimiento de funciones y objetivos en el trabajo. Lo anterior, coincide con el modelo dinámico planteado por Villalobos (2005), retomado por el Ministerio de la Protección Social (2008) como parte de su conceptualización. Dicho modelo señala que los factores psicosociales son aquellos que se asocian, principalmente, a reacciones esencialmente de estrés ocupacional y sus enfermedades consecuentes, agrupándose en tres categorías: (a) condiciones internas del trabajo o factores intralaborales que se refieren al conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, como los aspectos de la tarea, características del ambiente físico, relaciones o políticas organizacionales; (b) condiciones externas al trabajo o extralaborales, incluyendo aspectos del

entorno familiar, social y económico del trabajador que al relacionarse con el trabajo pueden constituirse en riesgo; (c) condiciones individuales que aluden a características propias del trabajador que pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales, tales como la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación o el lugar de residencia, entre otros (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Dada la naturaleza del fenómeno y la amplitud del constructo de factores psicosociales, la evaluación de los riesgos ha implicado dificultades para los profesionales encargados de la prevención de riesgos laborales en las organizaciones, pues requiere una metodología diferente a la comúnmente utilizada para evaluar riesgos físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos (Artacozy y Molinero, 2004; Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010; Charria et al., 2011; Meliá, 2006; Villalobos, 2005). De acuerdo con Peiró (2004), los cambios en las relaciones que se establecen actualmente en el mercado de trabajo han llevado a la reflexión en torno a la existencia de dichos factores, que desborda la visión clásica de pensar el riesgo en el trabajo como aspectos puramente físicos y tangibles como los riesgos ergonómicos, químicos, entre otros.

La tarea de los investigadores y profesionales, ha sido develar los aspectos de orden psicosocial que se mueven de fondo en la forma en que, actualmente, las personas establecen su relación con el trabajo, y cómo el mercado de trabajo demanda determinadas maneras de trabajar (por ej.: un tipo de trabajador particular para una labor específica). Estas nuevas interacciones han traído como consecuencias concretas enfermedades físicas, psíquicas o psicosomáticas. Lo anterior, ha llevado a la necesidad de incluir en las legislaciones laborales de los países, como es el caso de Colombia, las patologías causadas por estrés en el trabajo dentro de la tabla de enfermedades profesionales (Decreto 2566 de 2009), así como la evaluación de factores de riesgo psicosocial como una obligación para las empresas (Resolución 2646 del 2008).

Al respecto de la identificación y evaluación de los factores psicosociales laborales riesgosos, Blanch et al. (2010) señalan que, a diferencia de los otros tipos de riesgos, debe realizarse a través de cuestionarios que permitan captar la percepción de las personas sobre las condiciones que caracterizan su lugar de trabajo y la experiencia de los trabajadores en su dimensión psicosocial.

En la creación de la mayoría de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se han considerado básicamente dos modelos que incluyen la experiencia subjetiva y psicosocial de los trabajadores, y que han demostrado una mayor validez predictiva al comprobar la relación entre dimensiones del entorno laboral y los problemas en la salud, especialmente, aquellos que se derivan de la exposición prolongada a situaciones que generan estrés (Charria et al., 2011). Éstos son el modelo Demanda – Control (Karasek, 1979; Karasek y Theorel, 1990) y el modelo Desequilibrio– Esfuerzo– Recompensa (Siegrist, 1996, 2002).

El modelo Demanda–Control explica el estrés en función de la interacción entre las características y las demandas psicológicas del puesto de trabajo y el grado de control que el trabajador tiene sobre las tareas. Así, plantea que las personas con altas demandas y bajo control en su trabajo son vulnerables a niveles altos de estrés laboral. Además, gracias a los aportes de Johnson (1989), el apoyo social se integra a este modelo como un elemento moderador de la relación entre las anteriores variables (Karasek y Theorel, 1990; Karasek, Choi, Ostergren, Ferrario y De Smet, 2007).

Por su parte, el modelo de Desequilibrio–Esfuerzo–Recompensa tiene en cuenta características individuales del trabajador, el esfuerzo físico y psicológico implicado en la carga de trabajo, así como la relación entre estas características con diversos tipos de recompensa que puede recibir un trabajador como seguridad laboral, salario, estima y promociones dentro del trabajo (Siegrist, 1996, 2002). Este modelo ha evidenciado que los trabajadores que deben realizar grandes esfuerzos y percibir bajas recompensas, pueden tener un bajo nivel de control emocional y mayor riesgo de sufrir enfermedades asociadas al estrés laboral (Gómez y Moreno, 2010).

Los anteriores modelos, al complementarse, han constituido el referente principal para la construcción de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo (Luceño, Martín, Miguel y Jaén, 2005; Villalobos, 2005). Particularmente, han sido adoptados en diversos países del mundo para la identificación de las causas del estrés laboral (Araújo y Karasek, 2008; Artaco y Molinero, 2004; Fernández-López, Martín-Payo, Fernández-Fidalgo y Rödel, 2006; Gómez, 2008, 2010; Gómez y Moreno, 2010; Karasek, Choi, Ostergren, Ferrario y De Smet, 2007; Niedhammer,

2002; Phakthongsuk, 2009; Tovalín, Rodríguez, Cruz y Soto, 2008).

La mayoría de las investigaciones sobre factores de riesgo psicosocial se han realizado con trabajadores del sector de la salud o educación, mas no se encontraron investigaciones a nivel nacional o internacional que den cuenta de procesos de evaluación e intervención en microempresas de servicios alimenticios, como panaderías, reposterías, pastelerías o restaurantes. Más aún, no parece existir información publicada acerca de la implementación de políticas de salud ocupacional en este tipo de empresas ni de actividades orientadas hacia la evaluación y promoción de la salud en las mismas, a pesar de que la legislación de varios países así lo exija.

En Colombia, la anterior reflexión puede resultar relevante para propiciar la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo en estas industrias por varias razones. En primera instancia, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el año 2010 la actividad económica, entre las que se incluyen hoteles, restaurantes e industrias alimenticias, generó aproximadamente 350.000 trabajos. En el área metropolitana de Cali, alrededor de 3.995 sociedades relacionadas con esta actividad económica fueron registradas en la Cámara de Comercio.

En cuanto a panaderías, consideradas pequeña empresa o “panaderías de barrio”, Becerra (2010) señala que en Colombia existen entre 20.000 y 25.000, que generan alrededor de 125.000 empleos directos.

En segunda instancia, la mayoría de estas pequeñas industrias alimenticias son empresas familiares, que se han formado con muy poco capital y servicios técnicos a través de los años, que trabajan de manera artesanal en el desarrollo de sus productos, y que, por ende, pueden no gozar de un direccionamiento estratégico o gerencial en sus procesos, aspecto que se supone favorece la vigilancia y control en aspectos asociados a la salud laboral. Lo anterior es reforzado por un componente cultural importante, pues una proporción significativa de la población colombiana valida el desarrollo de este tipo de empresas, al preferir el consumo de productos artesanales de panadería, sobre productos similares pero con procesos de industrialización de diferente comercialización, orientados mediante una gestión estratégica en sus procesos (Becerra, 2010).

El proyecto de investigación, cuyos resultados aquí se presentan, tuvo como objetivo la identificación de factores de riesgos psicosociales de una industria alimenticia dedicada a la panadería y pastelería, en la ciudad de Cali (Colombia). Para lo anterior, se empleó la adaptación de Zúñiga y Uribe (2009) del Cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad, original de Fernández, Rentería, Tenjo y Uribe (2006), para evaluar, en riesgos psicosociales al total de trabajadores de la organización estudiada y que compone la cadena de panadería y pastelería.

Método

Diseño

Se realizó un estudio descriptivo de carácter transaccional, desde una perspectiva cuantitativa. Además, los datos se recolectaron en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Participantes

La muestra estuvo constituida por el total de trabajadores de una empresa privada del sector de alimentos de la ciudad de Cali. Concretamente, participaron 43 sujetos, quienes conforman la totalidad de la población de trabajadores de la cadena de panadería y pastelería evaluada. Se escogió dicha empresa de manera intencional, dada la carencia de estudios sobre riesgos psicosociales en organizaciones de este tipo. Además, por un acuerdo explícito entre los investigadores del presente trabajo y el coordinador de recursos humanos de la organización, quien manifestó su interés en realizar la evaluación de riesgo psicosocial en su organización.

El 72% de la muestra fueron mujeres y el 28% hombres. La media de edad fue de 30.7 años ($DE = 11.0$). La mayoría de los participantes había culminado su bachillerato, con una representatividad del 58%. Entre tanto, el 5% había cursado primaria básica, el 28% estudios técnicos y el 9% eran profesionales. Sobre el estado civil, se encontró que el 42% de la muestra eran solteros, el 19% casados, el 2% viudos, el 14% separados, el 2% divorciados y el 21% vivía en unión libre.

Con respecto al tipo de cargo dentro de la empresa, se encontró que el 14% de los

participantes tiene un cargo administrativo, el 9% de coordinación, el 14% y 12% son auxiliares y secretarías, respectivamente. El 58% corresponde a panaderos, cocineros o vendedores. El porcentaje restante (4%) a las personas que ocupan el cargo de aseador y practicante. Sobre el tiempo de vinculación en años, se obtuvo una media de 4.7 años ($DE = 5.5$).

Instrumentos

El instrumento empleado para describir riesgos psicosociales en la muestra evaluada fue la adaptación realizada por Zúñiga y Uribe (2009) del Cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad, original de Fernández, Rentería, Tenjo y Uribe (2006) y utilizado en la investigación de Rentería et al. (2008). El cuestionario original, con 57 ítems, fue desarrollado a partir de la revisión conceptual y la comparación realizada con la encuesta Bocanument – Berján de Riesgo Psicosocial (Bocanument y Berján, 1993).

El Cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad fue validado a partir de la revisión de jueces expertos según las indicaciones de Escobar y Cuervo (2008) y mediante aplicación de prueba piloto con una muestra de 22 trabajadores colombianos de diferentes organizaciones. El coeficiente alfa de Cronbach alcanzado en esta evaluación fue de 0.84. En la adaptación realizada por Zúñiga y Uribe (2009), en la que se realizan modificaciones semánticas y de contenido del instrumento, se obtiene un cuestionario compuesto por 47 ítems con un coeficiente de fiabilidad de 0.77. El cuestionario incluye un apartado de datos sociodemográficos (edad, antigüedad en el cargo, estado civil, nivel educativo, entre otros) e indaga por factores de riesgo intralaboral (26 ítems), extralaboral (8 ítems), aspectos individuales (10 ítems) y accidentalidad (3 ítems). Específicamente, considera las siguientes doce (12) dimensiones: gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social en el trabajo, condiciones de la tarea, jornada laboral, carga física, interface persona- tarea, manipulación de máquinas y herramientas, personalidad y estilos de afrontamiento, consecuencias físicas y psicológicas del trabajo, alteración en la vida social y familiar, y pertenencia a redes de apoyo. Según el tipo de pregunta, se utilizaron tres tipos de escalas en el

cuestionario. La primera, con tres opciones de respuesta (siempre, algunas veces, nunca). La segunda, también con tres opciones de respuesta (bueno, regular, mala). La tercera, con opción dicotómica de respuesta (sí o no).

Procedimiento

El presente artículo se deriva de una investigación considerada como destacada en el marco de la especialización en Psicología y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Las consideraciones conceptuales, metodológicas y éticas fueron revisadas y aprobadas por el comité del programa de la especialización, así como explicitadas y analizadas en el aula integrada por psicólogos profesionales, trabajadores en el área de Psicología Organizacional, y dirigidos por la docente encargada del seminario de Salud Laboral en el Trabajo. Asimismo, en el contacto con la organización se plantearon y escucharon las expectativas de las partes y se siguieron todas las obligaciones del código bioético y deontológico del psicólogo, en Colombia, vigentes al momento de la recolección de la información. El cargo de la persona con quien se realizó el contacto dentro de la organización fue el de coordinador de Gestión Humana y la investigación fue liderada por la línea de investigación en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, del Grupo Medición y Evaluación Psicológica de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

Inicialmente, se realizó el contacto con la organización para darles a conocer el proyecto y obtener autorización para la realización de la investigación. Una vez obtenida la aprobación de la organización, se procedió a contactar cada uno de sus trabajadores. En este contacto, se informó a los participantes acerca del objetivo de la investigación, las características principales del instrumento, el tiempo estimado para su resolución y se dieron instrucciones precisas para su diligenciamiento. Se firmó un consentimiento informado, donde se aclaraban los alcances y limitaciones del estudio y se aseguró la confidencialidad de los participantes frente a su aportación. Posteriormente, se aplicó el cuestionario. Por último, se realizó la tabulación de los datos y se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 16.0, con estadística descriptiva (porcentajes y frecuencias) para su análisis.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad. Se realiza especial énfasis en aquellos factores considerados como relevantes en la medida que pueden constituirse como riesgosos para la salud de los trabajadores.

Factores psicosociales intralaborales

Con respecto a la gestión organizacional, se encontró que el 61% de los trabajadores perciben que cuentan con buenas condiciones de trabajo, mientras que 30% las catalogan como regulares y un 5% prefiere no opinar. El 61% de los sujetos considera que cuenta con buenas herramientas para realizar su trabajo, el 37% afirma que son regulares y el 2% que son malas.

Sobre la remuneración, el 51% de los encuestados afirma que ésta es buena, mientras que el 49% la califica como regular.

De acuerdo a la relación con el jefe inmediato, se encontró que el 81% de los trabajadores encuestados la describe como buena y el 19% tiene una opinión regular. En cuanto a la claridad en las instrucciones, los resultados muestran que existe una división de opiniones entre los encuestados. Por una parte, el 56% señaló que siempre recibe instrucciones de forma clara, mientras que el 44% restante asegura que las instrucciones que recibe solo son claras algunas veces.

Sobre las características del grupo social de trabajo, se encontró que el 68% de los sujetos considera que su ambiente de trabajo es bueno, mientras que el 32% restante afirma que éste es regular. Asimismo, al indagar sobre la opinión de los encuestados sobre su relación con compañeros de trabajo, se encontró que el 79% considera que son buenas, mientras que el 19% restante las considera regulares.

Con respecto a las condiciones de la tarea, se encontró que el 5% de los encuestados afirma que su labor nunca es repetitiva, el 35% algunas veces y el 60% cree que siempre lo es. El 60% de los participantes considera que las labores asignadas pueden ser desarrolladas en la jornada de trabajo, el 35% sostiene que algunas veces y un 5% señala que nunca puede realizar sus labores en la jornada

establecida. De igual forma, el 26% considera que siempre han tenido que extender su jornada laboral para cumplir con el trabajo asignado, el 60% responde que ha hecho esto algunas veces, mientras que un 14% afirma nunca haberlo hecho. Además, para el 79% de los participantes la intensidad laboral supera las ocho horas. Solo un 21% sostiene que su jornada está entre las seis y ocho horas.

Con respecto al tiempo destinado para almorzar, se encontró que la mayoría de los participantes no lo utilizan para este fin, pues predominan actividades como finalizar las labores del trabajo u otras de índole personal.

Según lo anterior, el 36% siempre utiliza el tiempo de almuerzo para terminar labores, el 39% algunas veces y un 25% nunca. Tan solo un 26% de los encuestados siempre utilizan el tiempo de almuerzo para lo que realmente está dispuesto.

Por otro lado, el 56% de la muestra considera que hay un cumplimiento del reglamento de

programas de seguridad en la empresa y programas de salud ocupacional, mientras que un 44% restante considera que algunas veces hay cumplimiento de estos programas. Además, el 70% de los trabajadores consideran que la empresa a veces capacita al personal y cuenta con programas de capacitación, el 17% afirman que siempre los capacitan y hacen parte de dichos programas, mientras que el 13% restante expresa que nunca ha hecho parte de algún programa de capacitación.

Finalmente, la tabla 1 ilustra los factores intralaborales del ambiente físico que generan tensión en el trabajo, destacándose la temperatura, el ruido y las órdenes de los superiores como aquellas que más se relacionan con tensión en el trabajo. Por su parte, en la tabla 2 se encuentran las manifestaciones físicas y psicológicas, asociadas a preocupación o tensión en el trabajo, entre tanto, la tabla 3 detalla los aspectos que los trabajadores señalan como generadores de tensión en el trabajo.

Tabla 1
Factores que generan tensión en el trabajo, en porcentajes

	Siempre	Algunas Veces	Nunca
Iluminación	25	31	44
Temperatura	40	40	20
Ruido	25	32	43
Órdenes de superiores	21	40	39
Competencia entre compañeros	8	9	83

Factores psicosociales extralaborales

Con respecto a actividades en el tiempo libre, se encontró que el 21% de los participantes nunca realiza actividades de recreación y deporte, el 56% algunas veces, y solo el 23% de la población siempre dedica tiempo a este tipo de actividades. Además, el 22% de la población realiza actividades de trabajo después de terminar la jornada laboral, el 38% algunas veces y el 40% nunca realiza actividades de este tipo.

Por otra parte, el 65% de los participantes señalan que algunas veces dedican su tiempo libre para realizar actividades sociales, el 22% de la población nunca dedica su tiempo a realizar

actividades sociales y solo un 13% de la muestra evaluada siempre las realiza.

Con respecto a las relaciones de pareja, el 61% de los participantes afirma tener una relación estable, el 22% de la población señala que algunas veces ha tenido una relación estable y el 17% afirma nunca haberla tenido.

Factores psicosociales personales

A continuación, se presentan los hallazgos más importantes relacionados con los factores de riesgo personales, como: (a) el estado de ánimo; (b) aspectos que generan tensión, cansancio o preocupación; (c) relaciones interpersonales y (d) estado general de salud.

El análisis de distribución de frecuencias permitió encontrar información que llama la atención en relación con los factores personales. Por un lado, el 63% de la muestra afirma estar algunas veces con estado de ánimo bajo en su lugar de trabajo y el 5% siempre.

Con respecto a las manifestaciones físicas y psicológicas en situaciones de tensión laboral, se puede ver que la mayoría de los sujetos aseguran sentir dolores de cabeza (siempre 21% y algunas

veces 64%), cansancio (siempre 33% y algunas veces 44%), tensión muscular o calambres (siempre 25% y algunas veces 50%) y, en menor medida, indigestión o gastritis (siempre 18% y algunas veces 33%). A nivel psicológico, se destaca también pérdida de apetito (siempre 25% y algunas veces 53%), angustia (siempre 22% y algunas veces 51%), desmotivación (algunas veces 59%) y en menor medida irritabilidad (siempre 8% y algunas veces 36%).

Tabla 2

Manifestaciones físicas y psicológicas asociadas a preocupación o tensión en el trabajo, en porcentajes

	Siempre	Algunas veces	Nunca
Dolores de cabeza	21	64	15
Cansancio	33	44	23
Tensión muscular/calambres	25	50	25
Indigestión/gastritis	18	33	49
Náuseas	0	16	84
Escalofríos	0	11	89
Mareo	6	11	83
Sudoración	20	18	62
Palpitaciones	5	29	66
Pérdida de apetito	25	53	22
Angustiado	22	51	27
Se deprime por varios días	5	30	65
Dificultad para cumplir sus metas	2	4	33
Dificultad para tomar decisiones	0	18	83
Quejumbroso	5	31	64
Se desconcentra fácilmente	0	30	70
Irritable	8	36	56
Desanimado	7	59	34
Percepción de entorno como difícil	0	18	82

Por otra parte, se encontró que entre los aspectos que más generan tensión en la labor de los trabajadores se relacionan con condiciones que tienen que ver con su situación laboral y condiciones de trabajo. Se destaca la estabilidad laboral (siempre 17% y algunas veces 44%), las jornadas laborales mayores a ocho horas (siempre 24% y algunas veces 52%), las condiciones

físicas del sitio de trabajo (algunas veces 60%), remuneración (algunas veces 54%) y condiciones económicas (siempre 12% y algunas veces 60%). Con respecto a estos hallazgos, cabe mencionar que el 7% siempre considera que estar tensionado afecta sus relaciones laborales y el 46% algunas veces.

Tabla 3

Aspectos que generan tensión en la labor de los trabajadores, en porcentajes

	Siempre	Algunas veces	Nunca
Estabilidad laboral	17	44	39
Jornadas laborales mayores a 8 horas	24	52	24
Remuneración	5	54	41
Condiciones físicas en sitio de trabajo	8	60	32
Condiciones económicas	12	60	28
Situación familiar	8	42	50
Cargo asignado	3	37	60
Descanso	5	53	42
Salud	0	51	49
Inseguridad industrial	5	29	66
Condiciones de las herramientas de trabajo	3	48	49

De igual modo, se halló que el 78% manifiesta algunas veces sentirse cansado mientras desempeña su trabajo y el 5% siempre. Ante ese cansancio, el 91% refiere siempre seguir trabajando, el 24% siempre se lo expresa a sus compañeros y el 49% solo algunas veces. Se encontró también que las enfermedades son en su mayoría las razones principales de ausentismo laboral (siempre 10% y algunas veces 54%).

Accidentalidad

Con respecto a la accidentalidad, el 12% de la muestra afirma haber tenido un accidente laboral en el cargo actual, de los cuales el 16.7% (2% sobre el total de la muestra) señala haber tenido más de tres accidentes. De este grupo, la mayoría de accidentes han sido fracturas con un 40%, mientras que golpes, caídas y cortaduras se reportan con un 20%, cada uno.

Vale la pena destacar que, en relación con estados de preocupación o tensión derivados del trabajo, los accidentes laborales parecen ocurrir con una alta frecuencia como consecuencia de los mismos. En este orden de ideas, el 32% de la muestra señala que siempre ocurren accidentes laborales y el 34% señala tener accidentes algunas veces, específicamente, en situaciones de preocupación o tensión.

Discusión

En el presente trabajo se presentan los resultados descriptivos de la identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y las manifestaciones personales de estrés en el trabajo, en una industria alimenticia, específicamente, de una cadena de panadería y pastelería, de la ciudad de Cali (Colombia). Aunque se identifican claramente algunas limitaciones de la presente investigación, que invitan a interpretar de manera responsable y con cautela los resultados y conclusiones, se considera que es una investigación cuyos resultados merecen ser compartidos, dado que se reportaron altos porcentajes de manifestaciones psicológicas y físicas relacionados con tensión en el trabajo en la organización estudiada. Dicha exploración fue realizada en un contexto laboral que poco ha sido tenido en cuenta para proyectos de investigación en temáticas concernientes a salud en el trabajo, especialmente, en el campo interesado en comprender su relación con factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

En relación con los resultados obtenidos en este trabajo, se concluyó que, aunque se trabajó con la totalidad de la población trabajadora de la organización estudiada, el número total de participantes es insuficiente para hacer generalizaciones sobre este tipo de industrias o sector económico. Adicionalmente, se debe tener

en cuenta que el instrumento fue validado con una muestra relativamente pequeña para considerarse representativa de número de trabajadores del sector evaluado; esto supone limitaciones a la hora de generalizar los hallazgos aquí reportados. Sería oportuno, para futuros estudios, solventar esta limitación, validando el Cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad con tamaños de muestras representativas. Es más, su validación debería considerar índices de fiabilidad y validez para cada dimensión incluida en el cuestionario y no solamente de su formato global, como se reportan actualmente.

Finalmente, con el fin de presentar los resultados de una manera netamente descriptiva, se muestran en este documento análisis básicos de frecuencias, dejando de lado análisis estadísticos de otra naturaleza que podrían realizarse para encontrar relaciones entre dimensiones del instrumento y variables como el género, la edad u otro variable sociodemográfica. A continuación, se presentan los resultados, destacando su componente intralaboral, extralaboral y las manifestaciones personales de tensión o estrés en el trabajo.

Con respecto a los factores intralaborales, se encontró un alto porcentaje de trabajadores que afirman que el número de horas para hacer el trabajo es insuficiente frente a la carga laboral implicada en el cumplimiento de las funciones, por lo cual, deben extender su jornada o utilizar tiempos y espacios que deben disponerse para otras actividades de gran importancia (almuerzo y tiempo de descanso). De igual forma, un porcentaje significativo de trabajadores percibe que las condiciones de trabajo y las herramientas que brinda la organización para la realización del mismo son regulares. Según el modelo Demanda–Control (Karasek, 1979; Karasek y Theorel, 1990), el volumen de trabajo, la presión de tiempo y la escasez de recursos, en relación con un bajo control sobre el trabajo, se expresa en los trabajadores como poca autonomía, disminución en la posibilidad para disponer de espacios para organizar el trabajo, para descansar y desarrollar de habilidades, constituyéndose en un factor de riesgo, al implicar una alta tensión para los trabajadores. Lo anterior, coincide con lo referido por los trabajadores que participaron en el estudio, quienes expresan que los aspectos que más generan tensión están asociados a su situación laboral y a las condiciones de trabajo, precisando en la extensión de la jornada, las características de los puestos de trabajo y la remuneración.

Esto último, también es soportado por el modelo Desequilibrio – Esfuerzo – Recompensa (Siegrist, 1996, 2002), puesto que en el presente estudio los participantes reportan insatisfacción con la remuneración económica recibida. Particularmente, llama la atención que un porcentaje significativo de los participantes del estudio señala que, algunas veces, reciben otro tipo de beneficios como capacitaciones o participación en programas de salud ocupacional. Además, se infiere un esfuerzo físico importante implicado en labores que, en su mayoría, son descritas como repetitivas y en las cuales los trabajadores tienen que utilizar más tiempo que el dispuesto para la jornada laboral, incluyendo parte de su tiempo libre y del almuerzo. Aunque los resultados de este estudio no indagaban una correlación entre las variables anteriormente mencionadas, los datos sí parecen sugerir un desequilibrio entre el esfuerzo físico utilizado y las pocas recompensas percibidas. Adicionalmente, este desequilibrio también parece encontrarse entre las pocas recompensas percibidas y los niveles de tensión reportados por los participantes del estudio. En cualquiera de los desequilibrios aquí detallados, los datos recogidos con el cuestionario apuntan a la presencia de un factor de riesgo.

Por otro lado, se destaca como factor de riesgo el apoyo social, concretamente, el referido al apoyo de los superiores. En este sentido, los participantes, aun cuando en su mayoría refieren tener buena relación con sus jefes, manifiestan que las instrucciones brindadas por ellos son poco claras e identifican sus órdenes como factores que generan tensión en su trabajo, lo cual permite suponer dificultades en el ejercicio de un liderazgo apropiado para la gestión del trabajo y el desarrollo de los trabajadores. Lo anterior, coincide con los planteamientos de Araújo y Karasek (2008), quienes afirman que la gestión de los directivos constituye un aspecto mediador en los procesos de generación de estrés en el trabajo, aspecto evidenciado a través de la presente investigación.

Con respecto a los factores psicosociales extralaborales, se encontró que los participantes refieren pocas actividades deportivas y sociales en su tiempo libre. En relación con la actividad física, diferentes autores afirman que la presencia del ejercicio y la actividad física tienen repercusiones y beneficios importantes en la salud, especialmente, en la prevención de la obesidad, cardiopatías, cánceres, enfermedades que afectan músculos y huesos, así como diferentes beneficios psicológicos

(Peiró, Gálvez, Ortiz y Saz, 2011). En cuanto a las actividades sociales, se ha señalado que la ausencia de actividades sociales dificulta la creación de redes de apoyo, diversión y satisfacción de necesidades de interacción, por lo cual se considera un factor de riesgo para la salud (Becoña, Vázquez y Oblitas, 2004). Según Villalobos (2005), tanto los bajos niveles de actividad física y sociales en trabajadores pueden convertirse en factores de riesgo, sobre todo, en la medida en que las demandas del trabajo obstaculizan la realización de este tipo de actividades, como pareciera ser el caso de los trabajadores encuestados, quienes dedican más cantidad de tiempo al asignado para su trabajo.

En relación con los aspectos personales evaluados, se encontró que existen diversas consecuencias individuales, a nivel físico y psicológico, asociadas a la exposición a factores de riesgo psicosocial, tales como desánimo, irritabilidad, dolores de cabeza o tensión muscular, entre otros. Lo anterior, coincide con los planteamientos de Rentería et al. (2008) y Meliá (2006), quienes afirman que factores de riesgo en el trabajo tienen una clara relación con efectos psicológicos como desánimo, cansancio, ansiedad, depresión, y con enfermedades orgánicas puntuales, como trastornos músculo-esqueléticos o cardiopatías.

Juárez (2004) apoya el anterior argumento en su investigación sobre riesgos psicosociales y salud mental, donde estadísticamente da cuenta de relaciones significativas entre variables psicosociales de origen laboral, con variables personales como el control emocional, señalando que condiciones inestables de trabajo se relacionan con una mayor irritabilidad, desmotivación, baja autoeficacia, entre otras condiciones personales. En el presente estudio, aunque no se aplica una prueba estadística que pueda dar cuenta de la anterior relación, se encuentran presentes ambos tipos de variables como factores de riesgo, con una alta proporción de trabajadores que responde desfavorablemente tanto en lo laboral como en lo personal.

Las experiencias referidas por los participantes de este estudio, incluyendo la presencia de tensión, preocupación, cansancio en el lugar de trabajo, pueden constituir aspectos de gran injerencia para los intereses de la organización y para la salud de las personas que ahí trabajan. Según Cuenca (citado en Rentería et al., 2008), una baja motivación frente al trabajo puede ser uno de los mayores predictores de accidentalidad, pues las conductas y actitudes

consecuentes al bajo estado de ánimo pueden ser indebidas, como, por ejemplo, al incumplir normas. También se puede encontrar que la atención puesta al trabajo no es la misma, ya sea de manera intencional o no. Esta disminución de atención, puede llevar a omitir normas, detalles y descuidar la seguridad necesaria para realizar tareas laborales. Lo anterior, es coherente con los hallazgos del presente estudio, pues cuando se indaga acerca de conductas frecuentes en situación de tensión, los accidentes laborales son los que tienen un mayor porcentaje en respuestas afirmativas, aun cuando el número de accidentes reportados no sea muy alto en proporción con la totalidad de los participantes. En consecuencia, es pertinente pensar que la organización debe intervenir sobre aspectos intralaborales y extralaborales que constituyen o pueden constituir un alto riesgo para la salud de los trabajadores. Lo anterior es soportado por los planteamientos de Juárez (2004) y expuesto en la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008), donde se afirma que en la elaboración de programas de prevención, diagnóstico e intervención en salud mental ocupacional es necesario tener un enfoque que combine variables personales y laborales.

Aunque los resultados del presente estudio no permiten ser generalizados para realizar una descripción del sector, sí evidencian que en contextos laborales como panaderías, cafeterías u otro tipo de pequeñas o medianas empresas, la salud de los trabajadores podría estar afectada por la exposición a factores de riesgo psicosocial que pueden generar estrés en el trabajo y consecuencias negativas en la salud humana. Es evidente una alta exposición a factores de riesgo psicosocial en la organización evaluada, esto puede confirmarse por los indicadores de accidentalidad y manifestaciones de tensión asociadas al trabajo, reportados por los participantes.

Los anteriores resultados llaman considerablemente la atención y permiten hacer un llamado a la vigilancia en factores de riesgo hacia este sector económico en el país, el cual parece no ser considerado de manera significativa por la academia y las instituciones encargadas de velar por la salud y la seguridad de los trabajadores en el país. Este descuido o falta de atención sobre la salud en el trabajo en este tipo de pequeñas empresas puede deberse al carácter artesanal e informal en que se han desarrollado y se siguen desarrollando a pesar de esfuerzos por su formalización. Esto

último, coincide con los planteamientos de Gamero y Carrasco (2011), quienes afirman que cada vez es más común observar interfases entre formalidad e informalidad en el mercado de trabajo, especialmente, ante alguna actividad considerada tradicionalmente como artesanal. En el contexto colombiano, estas interfaces parecieran legitimar determinadas prácticas a través de la gestión del trabajo, que no favorecen el bienestar y la salud del trabajador, como lo muestran los resultados del estudio.

Otra razón, es que muchas de estas empresas son de carácter familiar y sus dueños pueden no disponer del recurso económico ni de la formación técnica necesaria para considerar una gestión estratégica de sus procesos, que favorezcan el bienestar y la salud de sus trabajadores (o al menos no con el alcance que pueden hacer las grandes industrias), como, por ejemplo, incluyendo el trabajos de las áreas de recursos humanos y salud ocupacional. Como indica Becerra (2010), la mayoría de las panaderías tradicionales en Colombia iniciaron como negocios informales que fueron creciendo, apoyadas en la gestión de sus dueños, quienes en general no establecieron planes estratégicos explícitos para el desarrollo de su organización ni programas de salud ocupacional formales para sus empleados. El anterior aspecto, es evidente también en la organización estudiada, pues parece que la forma de gestionar se hace en el cotidiano, de manera contingente. Esto se traduce en diversos riesgos no anticipados y prevenidos, que son asumidos por los trabajadores.

Lo anteriormente mencionado, se acentúa en una cultura que legitima la creación de empresas, más o menos informales, y al escaso conocimiento que tienen sus gestores sobre las políticas, beneficios, e incluso de la legislación que tiene el país sobre la implementación de programas integrales de salud ocupacional. En este orden de ideas, también resulta interesante cuestionar las razones que mantienen a los trabajadores al interior de este tipo de organizaciones, considerando la presencia de riesgos e incluso la aparición de algunos síntomas asociados a enfermedades provocadas por estrés. Dentro de estas podrían considerarse dos: la primera, relacionada con la ética del trabajo, implicada en los trabajadores de esta organización que, de acuerdo con Sennett (2002), podría ser caracterizada como una ética antigua, donde se privilegia el esfuerzo, la disciplina y el trabajo duro, en aras de la obtención de resultados y una retribución económica, lo que

podría estar presente en este sector que se basa en una actividad de origen artesanal. La segunda razón, por la que los trabajadores se mantienen dentro de la organización considerando la exposición a los riesgos, está relacionada con las características de empleabilidad del mercado de trabajo en la ciudad, donde se empezaron a asumir parámetros (explícitos o no) para el ingreso y mantenimiento de las personas en el mercado formal de trabajo. Por ejemplo, contar con un nivel educativo mínimo mayor al bachillerato y tener una edad inferior a los 35 años, se han convertido en realidades sociales que afectan la forma cómo los trabajadores se mueven en el mercado, particularmente, en el país (Rentería y Malvezzi, 2008). Lo anterior, también puede interpretarse desde los planteamientos de Siegrist (2002), quien manifiesta que las personas se mantienen en una situación de exposición al riesgo psicosocial por tres posibles razones: (a) porque no tienen alternativa de cambio de trabajo (empleabilidad), (b) por razones estratégicas, por ejemplo, porque apuestan a una mejora de las condiciones de trabajo y entienden que ello implica un sobre esfuerzo, (c) por un patrón motivacional personal de relación con el trabajo que suele encontrarse en personas con una alta necesidad de reconocimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, se concluye que es importante que diferentes actores sociales, incluyendo al Gobierno, las Administradoras de Riesgos Profesionales e instituciones educativas consideren la necesidad de estudiar e intervenir este tipo de organizaciones, que, usualmente, no son atendidas en comparación con otros sectores y grandes industrias, y que en países en desarrollo como Colombia son ampliamente numerosas y pueden caracterizarse por condiciones laborales desfavorables, donde en ocasiones no es posible cumplir la ley y se viola el derecho laboral por desconocimiento y/o falta de recursos.

Con el fin de continuar y mejorar el tema de investigación, trabajado en el presente estudio, se recomienda que futuras investigaciones consideren técnicas de recolección de orden cualitativo para favorecer la profundidad de los datos y alcanzar una mayor comprensión sobre la forma en que estos trabajadores asumen los factores psicosociales en su trabajo. Además, para el análisis de los resultados, se podrían utilizar otras técnicas estadísticas que potencien el análisis y evidencien relaciones significativas entre las variables estudiadas. Se sugiere también ampliar la muestra para obtener

conclusiones más certeras sobre las condiciones laborales sobre el sector laboral estudiado.

Con lo que respecta a la presente investigación, se destaca su pertinencia, al considerar un sector económico y un tipo de empresa que, a pesar de tener una alta injerencia en la economía nacional, no es frecuentemente considerada desde la investigación y la implementación de políticas públicas.

Referencias

- Ansoleaga, E. y Toro, J. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 7-16.
- Araújo, T. y Karasek, R. (2008). Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. *SJEEW Suppl*, 6, 52-59.
- Artaco, L. y Molinero, E. (2004). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial, combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Archivos de prevención y riesgos laborales*, 7(4), 134-142.
- Ávila, J., Gómez, L. y Montiel, M. (2010). Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. *Pensamiento Psicológico*, 8(12), 39-52.
- Becerra, D. (2010). *Diseño de un plan de negocios para la elaboración y comercialización de productos funcionales de panadería y pastelería* (trabajo de grado no publicado). Universidad EAN, Bogotá D.C.
- Becoña, E., Vázquez, F. y Oblitas, L. (2004). Promoción de los estilos de vida saludables. *Investigación en Detalle*, (5), 1-39. Recuperado de <http://www.alapsa.org/detalle/05/index.htm>
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.
- Bocanument, G. y Berján, N. (1993). *Conocimientos básicos sobre la relación salud-trabajo-enfermedad*. Medellín: Editorial del Instituto de los Seguros Sociales.
- Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional Salud Pública*, 29(4), 380-391
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), 13-26.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2010). *Informe de Coyuntura Económica Regional, ICER 2010*. (Informe Valle del Cauca). Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/icer/2010/valle_icer__10.pdf
- Duque, A. (2005). Factores de riesgo psicosocial, asociados a ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de educación superior en Pereira. *Investigaciones Andina*, 10 (7), 64 - 68.
- Escriba-Agüir, V., Artaco, L. y Pérez-Hoyos, S. (2008). Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el Síndrome de Burnout en médicos especialistas. *Gaceta Sanitaria*, 22(4), 300-308.
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), 27-36.
- Fernández, E., Rentería, J., Tenjo, A. y Uribe, A. (2006). *Cuestionario factores de riesgo biopsicosociales asociados a la accidentalidad laboral-FRB*. Cali: Pontificia Universidad Javeriana Cali.
- Fernández-López, J. A., Martín-Payo, R., Fernández-Fidalgo, M. y Rödel, A. (2006). Análisis factorial confirmatorio de la versión española del cuestionario Effort- Reward Imbalance, de medida del estrés laboral. *Atención Primaria*, 38, 465-466.
- Fischer, J., Kumar, S. y Hatcher, S. (2007). What makes psychiatry such a stressful profession? A qualitative study. *Australas Psychiatry*, 15(5), 417-21.
- Gamero, J. H. y Carrasco, G. (2011). *Trabajo informal y políticas de protección social. Fortaleciendo la voz de los trabajadores informales en las decisiones de política social en América Latina* (reporte proyecto Wiego-CIES- Consorcio de Investigación Económica y Social CIES). Recuperado de <http://www.comunidadandina.org/cam Tandinos/OLA/Documentos/Pdf/trabajo-informal-y-politicas.pdf>

- García, J., Luceño, L., Jaén, M. y Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 1(19), 95-101.
- Gimeno, D., Marko, D. y Martínez, J. M. (2003). Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España. *Archivos prevención riesgos laborales*, 6(3), 139-145.
- Gómez, V. (2008). Factores psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Revista Ciencia y Trabajo*, 10(30), 132-137.
- Gómez, V. (2010). Assessment of Psychosocial Stressors at Work: Psychometric Properties of the Spanish Version of the ERI (Effort-Reward Imbalance) Questionnaire in Colombian Workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 147-156.
- Gómez, V. y Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda- control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2004). *El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención Individual en la prevención de riesgos psicosociales*. Recuperado de <http://www.grupatra.org/counseling/nota780.pdf>
- Johnson, J. V. (1989). Control, collectivity and the psychosocial work environment. En S. Sauter, J. Hurrell y C. Cooper (Eds.), *Job control and worker health*(pp. 161-189). Londres: Wiley.
- Juárez, A. (2004). Factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México. *Revista Ciencia y Trabajo*, 6(14), 189-196.
- Juárez, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública de México*, 49(2), 109-117.
- Karasek R. y Theorell T. (1990). *Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Nueva York: BasicBooks.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R., Choi, B., Ostergren, P. O., Ferrario, M. y De Smet, P. (2007). Testing Two Methods to Create Comparable Scale Scores between the Job Content Questionnaire (JCQ) and JCQ-Like Questionnaires in the European JACE Study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 14(4), 189-201.
- Luceño, L., Martín, J., Miguel, J. y Jaén, M. (2005). El cuestionario multimedial Decore: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y estrés*, 11(2-3), 189-202.
- Mariné, A., López, V., Peña, P., Real, J. y Varela, P. (2006, mayo). *Valoración del malestar psíquico en los exámenes de salud y en la evaluación de riesgos psicosociales*. Ponencia presentada en el IV Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales, Sevilla, España. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/pdf/sevilla06/0232.pdf>
- Meliá, J. (2006). *¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias*. Ponencia presentada en el IV Congreso Internacional de Prevención y Riesgos Laborales, Sevilla, España. Recuperado de: <http://www.acosomoral.org/pdf/sevilla06/0303.pdf>
- Meseguer, M., Sánchez, I., García, M. Sáez, M. y Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 19(2), 225-230.
- Ministerio de Protección Social. (2004). *Plan de Salud Ocupacional 2003-2007*. Recuperado de www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=13735&IDCompany=3
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646*. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

- Niedhammer, I. (2002). Psychometric properties of the French version of the Karasek Job Content Questionnaire: a study of the scales of decision latitude, psychological demands, social support, and physical demands in the Gazel cohort. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 75(3), 129-44.
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3(2), 179-186.
- Peiró, P., Gálvez, J., Ortiz, M. y Saz, S., (2011). Ejercicio físico. *Medicina Naturista*, 5(1), 18-23.
- Phakthongsuk, P. (2009). Construct Validity of the Thai Version of the Job Content Questionnaire in a Large Population of Heterogeneous Occupations. *Journal of The Medical Association of Thailand*, 92(2), 564-572.
- Rentería, J., Fernández, E., Tenjo, A. y Uribe, A. (2008). Identificación de factores de riesgo en una empresa de producción. *Revista Diversitas*, 5(1), 161-175.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitaspsychologica*, 7(2), 319-334.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J. (2002). Effort-Reward imbalance at work and health. En Perrewé, P.L y Ganster, D. C. (Eds.), *Historical and current perspectives on stress and health* (pp. 261-291). Bingley: Emerald Group.
- Tejada, P. y Gómez, V. (2009). Factores psicosociales y laborales asociados al burnout de psiquiatras en Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38(3), 488-512.
- Tovalín, H., Rodríguez, M., Cruz, J. y Soto, J. L. (2008, Octubre). *Comportamiento psicométrico del cuestionario de contenido del trabajo (JCQ) en trabajadores mexicanos por sexo y actividad productiva*. Ponencia presentada en el 2do Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo, Guadalajara, México, Recuperado de <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/carteles/tovalin-rodriguez-et-al.pdf>.
- Sennett, R. (2002). *La corrosión del carácter. Consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y trabajo*, 6(14), 197 - 201.
- Villalobos, G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo* (tesis de doctorado). Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba.
- Zúñiga, M. y Uribe, A. F. (2009). *Evaluación de factores de riesgo psicosocial en una institución educativa* (trabajo de grado no publicado). Pontificia Universidad Javeriana. Cali, Colombia.

Para citar este artículo/ to cite this article/ para citar este artigo: Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 11(1), 99-113.