

**LAURA CAROLINA MURIEL ZAPATA  
JUAN PABLO MARÍN CUBILLOS  
CAROLINA SEPÚLVEDA MIRA**

**TITULO**

**RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE ÁREA GESTIÓN  
HUMANA DE LA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA DURANTE EL  
PRIMER PERIODO DEL 2018**

**TITLE**

**PSYCHOSOCIAL RISK IN WORKERS OF HUMAN MANAGEMENT AREA OF  
COLOMBIA UNIVERSITY COOPERATIVE DURING THE FIRST PERIOD OF  
2018**

**RESUMEN**

El trabajo surge a raíz de la visualización de la carga laboral en el centro de prácticas de psicología organizacional en la universidad cooperativa de Colombia, con el fin de conocer más afondo los riesgos psicosociales presentes en la UCC se realiza el trabajo de observación y de confirmación por medio de medición. Es un trabajo de tipo descriptivo con un enfoque mixto y diseño no experimental, el cual se inicia con la evaluación del riesgo psicosocial de los puestos de trabajo de la universidad, obteniendo resultados por medio de la aplicación de medición de ambiente laboral. Se evidencia claramente que la universidad cooperativa de Colombia se está perjudicando a raíz de ausentismo laboral en el área administrativa por el riesgo psicosocial, para prevenir el ausentismo, lesiones musculo-esqueléticos y otros trastornos producidos por estrés laboral se debe acatar recomendaciones y aplicar un sistema de gestión donde se le dé importancia a el área psicosocial

**PALABRAS CLAVES:** Riesgo psicosocial, seguridad y salud en el trabajo, carga laboral, jornada laboral, riesgo psicolaboral, ambiente de trabajo

**ABSTRACT**

The work arises from the visualization of the workload in the center of practices of organizational psychology in the cooperative university of Colombia, in order to know more about the psychosocial risks present in the UCC the work of observation and confirmation is done by means of measurement. It is a descriptive work with a mixed approach and non-experimental design, which begins with the evaluation of the

psychosocial risk of the jobs of the university, obtaining results through the application of measurement of work environment. It is evident that the cooperative university of Colombia is being harmed as a result of work absenteeism in the administrative area due to the psychosocial risk, to prevent absenteeism, musculoskeletal injuries and other disorders caused by work-related stress, recommendations and a system must be followed. of management where importance is given to the psychosocial area

**KEYWORDS:** Psychosocial risk, safety and health at work, workload, workday, psycho-occupational hazard, work environment

## INTRODUCCIÓN

La evaluación de los factores de riesgo psicosociales en la Universidad Cooperativa de Colombia, permite conocer e identificar las condiciones en la salud de los trabajadores, al igual que definir y proponer medidas preventivas de mejora, eliminación y control dichos riesgos.

Los riesgos psicosociales evaluados se evidencian como las personas son influenciadas mediante percepciones y experiencias, por una interrelación dinámica entre factores internos y externos, sumados a condiciones individuales. Por lo tanto, se pueden encontrar condiciones del entorno como la familia, el trabajo, los amigos, entre otros, que sumadas a las características personales influyen en la salud y se manifiestan a través de mecanismos psicológicos y/o fisiológicos.

Hoy es de importancia para las organizaciones, conocer, controlar y mitigar los riesgos presentes en las diferentes operaciones y procesos

productivos, lo cual implica una ventaja competitiva puesto que en la medida en que se comprendan los fenómenos que afectan la organización de una manera más precisa, se pueden focalizar los esfuerzos buscando generar equilibrio entre la persona, el entorno y la empresa

Por lo anterior es importante realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosociales en la Universidad Cooperativa de Colombia, a partir de la cual se suministra a la empresa una visión más amplia y asertiva de los riesgos psicosociales que se están presentando; brindando de igual manera un panorama de factores de riesgo con posibles soluciones a estos y algunas recomendaciones que se pueden tener presentes para mitigarlos en el menor tiempo posible, evitando así futuros daños en la salud de los trabajadores y consecuencias legales en la empresa.

**Situación Problemática.** “La matriz de riesgo de la Universidad Cooperativa de Colombia para el

diagnóstico del riesgo psicosocial arrojó los siguientes datos:”

Aspecto evaluado	Priorización del riesgo	% evaluados expuestos en los niveles de riesgo			
		Bajo	Moderado	Importante	Crítico
Condición Intralaboral		32%	27%	22%	19%
Condiciones Físicas		44%	21%	21%	15%
Factores Físicos	Mitigar	44%	24%	17%	15%
Traslado de Cargas	Promover Prácticas	69%	0%	20%	11%
Condiciones Psicológicas		13%	25%	26%	36%
Capacitación	Prioridad Media	47%	0%	47%	6%
Carga Mental	Prioridad Media	31%	22%	25%	22%
Demandas Emocionales	Prioridad Media	41%	0%	55%	3%
Jornada Laboral	Prioridad Alta	18%	17%	18%	47%

**Fuente:** Tomado del informe de SURA para el diagnóstico de factores psicosociales en la UCC

Como vemos en la gráfica las condiciones psicológicas cuentan con 36%, siendo el factor más crítico que se presenta en el área de gestión humana de la Universidad Cooperativa de Colombia.

Dentro de las condiciones psicológicas el factor que cuenta con un porcentaje más alto del 47% es la jornada laboral, de ahí la sigue con un 22 % la carga mental y por ultimo con un 6% y un 3% la capacitación y las demandas emocionales respectivamente. Lo que se evidencia con estas 2 variables es que la Universidad Cooperativa de Colombia debe trabajar en pos de mejorar estas variables

En el área de gestión humana se evidencia que los cargos que componen el área tiene una alta carga laboral, mental y emocional.

**Objetivo General.** Identificar los factores de riesgo psicosociales del área de gestión humana de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Medellín.

**Objetivos Específicos.** Establecer los parámetros correctos para la evaluación psicosocial de los empleados de la universidad cooperativa. Identificar los principales factores de riesgo psicosocial existentes en la UCC. Estudiar los factores de riesgo encontrados para categorizar e individualizar. Proponer un plan de intervención para mitigar los riesgos existentes en la UCC

**Justificación.** Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son insuficientes, es decir, provocan respuestas de inconformismo, de tensión, de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo y tiene una alta probabilidad de afectar la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Es por esto que las empresas deben evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona (puestos de trabajo) así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, para disminuir el trabajo monótono y repetitivo y así reducir los efectos del mismo en la salud, también planificar la prevención buscando un equilibrio en la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones

sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo y adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

El riesgo psicosocial pertenece a uno de los cuatro tipos de riesgo laboral con mayor prevalencia en las empresas junto con la higiene, la ergonomía y la seguridad. Este riesgo se ve evidenciado en el momento en que los trabajadores se ven afectados fisiológicamente y psicológicamente al desarrollar una actividad que provoque respuestas de inconformismo, tensión y estrés afectando negativamente la salud y el bienestar del trabajador. En la Universidad Cooperativa de Colombia se evidencia como los empleados son influenciados por factores internos y externos y experiencias individuales como lo son las condiciones en el entorno familiar, el trabajo, los amigos, entre otros, cuyas características personales influyen en la salud y se manifiestan a través de mecanismos psicológicos y/o fisiológicos.

El presente trabajo parte entonces de la importancia de reconocer, controlar y mitigar los riesgos presentes en las diferentes operaciones y procesos productivos de la Universidad Cooperativa, lo cual implica una ventaja competitiva puesto que en la medida en que se comprendan los fenómenos que afectan a sus empleados de una manera más precisa, se pueden focalizar los esfuerzos buscando generar equilibrio

entre la persona, el entorno y la universidad.

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES**

**Herramienta psicosocial SURA:** Hace parte de la estrategia de gestión integral de la Universidad Cooperativa de Colombia, que permite hacer la identificación y valoración de las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales de los trabajadores de la universidad como también permite la ruta de intervención de los factores psicosociales.

La presente herramienta se encuentra estructurada según indicaciones de la Resolución 2646 de 2008, en tres niveles macro que agrupan las denominadas condiciones, siendo estas la individual, Intralaboral y Extralaboral, las cuales, a su vez, se agrupan en variables y finalmente estas se subdividen en ejes temáticos, dando así cumplimiento a las categorías de factores existentes en la empresa. También comprende una ficha sociodemográfica. La herramienta se presenta en modalidad física y virtual y consta de:

**Manual de usuario:** contiene la fundamentación teórica y conceptual de la Herramienta, estructura, proceso de construcción y validación.

**Cuadernillo de respuestas:** es donde el evaluado debe consignar sus respuestas. Contiene:

**Consentimiento informado:** Documento legal que el profesional en psicología y el usuario deben firmar antes de cualquier evaluación a la que se enfrentará el evaluado.

**Perfil sociodemográfico:** ficha donde se registran los datos poblacionales de las personas evaluadas, tales como tiempo de vinculación, área de trabajo, sexo, salario, etcétera, que permiten a la empresa tener datos actualizados, concretos y útiles para el conocimiento del diagnóstico social de los empleados.

**Cuadernillo para la aplicación en físico y virtual:** guía que describe las instrucciones para el evaluado y que contiene todos los ítems a aplicar, tanto en modalidad física como virtual; dividida en condiciones Intralaboral, Extralaboral e individual. Contiene:

Escala Intralaboral y Extralaboral. Escala de conducta. Escala de síntomas de estrés.

**Instrucciones para la aplicación:** Para ambas modalidades (física o virtual), es necesario garantizar la confidencialidad durante y después de la aplicación, además del acompañamiento de un experto (psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente) para

mantener el clima de confianza y resolver las dudas a satisfacción frente a los ítems.

**Para la aplicación en físico:** La cantidad de evaluados debe ser no mayor a veinticinco (25) personas por grupo y/o por experto acompañante.

El lugar para la aplicación debe de garantizar la suficiente iluminación y tener buenas condiciones de privacidad y comodidad mientras dure la aplicación. Tiempo aproximado: una hora (60 minutos) por aplicación.

Se recomienda, antes de comenzar con la aplicación, hacer un encuadre con el grupo de evaluados, donde se les hable de la finalidad de la aplicación, las condiciones del ejercicio y la estructura.

**Para la aplicación virtual:** Esta modalidad permite responder a las necesidades actuales de herramientas que faciliten la aplicación desde un lugar remoto, con ventajas importantes como la cobertura a mayor población, la optimización de recursos, menores costos de desplazamiento y/o lugar de aplicación y la posibilidad de cierre de la aplicación y rápida obtención de resultados producto del diagnóstico.

**Elementos para la interpretación:** La estructura de la prueba responde a la normatividad vigente en Colombia para la gestión de los factores de riesgo psicosocial y en la valoración de

los riesgos que hace la matriz española (Riesgo Intolerable, Riesgo Importante, Riesgo Moderado, Riesgo Tolerable), teniendo en cuenta la descripción de los riesgos y las acciones recomendadas

## RESULTADO

**Estructura del cuestionario:** El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo.

Este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

A su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B.

### **Dominio:**

**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.

### **Dimensión:**

**Demandas cuantitativas:** Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

**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.

**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.

**Exigencias de responsabilidad del cargo:** Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas

**Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las

actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

**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.

**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.

**Influencia del trabajo sobre su 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.

**Dominio:**

**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.

**Dimensión:**

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**Dominio:**

**Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:**

El liderazgo es la 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.

### **Dimensión:**

**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.

**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.

### **Dominio:**

**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

### **Dimensión:**

#### **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.

#### **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).

#### **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.

### **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.

Las condiciones extralaboral 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.

### **Dimensión:**

**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.

**Relaciones familiares:** Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

**Comunicación y relaciones interpersonales:** Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

**Situación económica del grupo familiar:** Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el

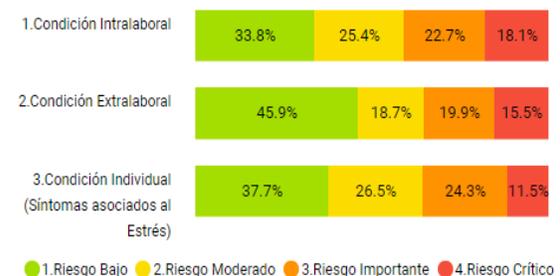
trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

**Características de la vivienda y 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.

**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.

**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.

### **Resultados**



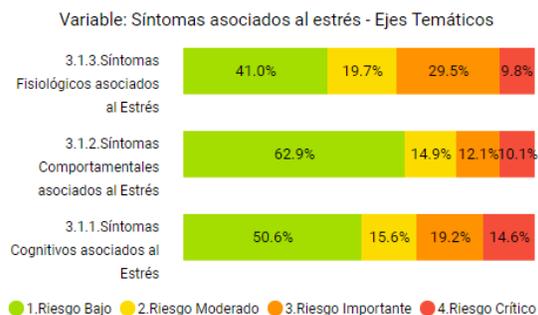
**Fuente:** Tomado del informe de SURA para el diagnóstico de factores psicosociales en la UCC

**Condición intralaboral:** Existe una tendencia marcada en el nivel de riesgo moderado que hace que las personas perciban que las

características del trabajo y de la organización podrían llegar a influir negativamente en su salud y bienestar.

**Condición extralaboral:** Las personas perciben que aspectos del entorno familiar, social, económico y del lugar de vivienda, influyen positivamente en su salud, bienestar y satisfacción.

**Condición individual (síntomas asociados al estrés):** Ocasionalmente se puede manifestar síntomas asociados al estrés que puede detonar en una reacción física y emocional al experimentarse dificultades a nivel personal, familiar, laboral o social, con probabilidades de la aparición de efectos nocivos en la salud.



**Fuente:** Tomado del informe de SURA para el diagnóstico de factores psicosociales en la UCC

**Síntomas fisiológicos asociados al estrés:** Hay una tendencia a que las personas experimenten en algunas ocasiones síntomas fisiológicos, como el aumento del ritmo cardiaco (taquicardia), incremento de la

frecuencia respiratoria, tensión a nivel músculo esquelético, relajación de músculos de vejiga e intestino, desaceleración o detención del proceso digestivo, mayor activación de los órganos sentidos, sudoración focalizada o generalizada y/o sensación incrementada de agotamiento.

**Síntomas comportamentales asociados al estrés:** Se encuentra una baja tendencia a experimentar síntomas como incremento en el consumo de nicotina, aumento en la ingesta de bebidas alcohólicas, presencia o incremento de tics, o de cambios en las rutinas relacionadas con la vida social (aislamiento).

**Síntomas cognitivos asociados al estrés:** Usualmente hay una baja tendencia a experimentar síntomas que comprometan los procesos mentales superiores como dificultad para focalizar y sostener la atención, mayor esfuerzo para la comprensión de información, bloqueos en la memoria de trabajo, presencia o incrementos de pensamientos irracionales, sensación de angustia asociada a pensamientos catastróficos e ideas de baja eficacia personal.

## CONCLUSIONES

Los Factores de Riesgo Psicosociales se presentan como contextos que afectan a las personas en su calidad

de vida, comportamiento y productividad, creando desmotivación e insatisfacción en el trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades de diversa índole las cuales son generadoras de estrés en el lugar de trabajo, ocasionando patologías consideradas como enfermedades profesionales.

Se identificó que las jornadas laborales, la carga mental, el ambiente laboral y el ambiente social puede reducir la motivación, el compromiso y el rendimiento laboral llevando a un ausentismo laboral y a un aumento de costos para la universidad por incapacidades prolongadas a causas de accidentes laborales, enfermedades mentales, cardio/cerebrovasculares, musco-esqueléticas y estrés.

## **RECOMENDACIONES**

A continuación, se sugieren algunas recomendaciones para disminuir el riesgo psicosocial:

Realizar retroalimentación permanente sobre el plan de bienestar, donde se generen espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar que favorezcan el

desarrollo de la creatividad, la participación y la seguridad laboral.

Desarrollar un programa de regulación emocional y acciones preventivas para el estrés.

Diseños, desarrollo e implementación de estrategias de comunicación como un banco de ideas donde puedan participar los colaboradores con propuestas de mejoramiento continuo en los procesos productivos.

Fomentar en el trabajador estilos de vida saludable y aprovechamiento del tiempo libre, para promover el interés por el descanso activo, el ejercicio y la recreación.

Realizar un plan de intervención de los riesgos psicosociales identificados con prioridad alta y media donde se realice verificaciones periódicas dentro del plan de trabajo, para evaluar si el riesgo continúa en ese nivel o hay tendencia a bajar.

Socializar los resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial a todo el personal de la empresa.

Realizar anualmente la medición de Riesgo Psicosocial según la resolución 2646 de 2008.

## BIBLIOGRAFÍA

ARL SURA. Resolución número 2646 de 2008. En: <https://www.arsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/1177-resolucion-numero-2646-de-2008>

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Año de la publicación: 2010 Bogotá D.C., Julio de 2010. En: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

OPS/OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Washington, D.C., 28 de abril de 2016. En: [http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es)

SÍNDROME DE BURNOUT: SÍNTOMAS, TRATAMIENTOS Y ¿QUÉ ES?. Síndrome de Burnout. Año de la publicación: 2015. En: <http://www.cuidateplus.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>

TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO-EU-OSHA. Trastornos musculo esqueléticos. Unión Europea, 2018. En: <https://osha.europa.eu/es/themes/musculoskeletal-disorders>

EL MÉTODO COPSOQ DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. España, 2000. En: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_703.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf)

LA RESPUESTA JURÍDICO-LEGAL ANTE LOS RIESGOS PSICO-SOCIALES EN EL TRABAJO. Los riesgos psicosociales en el trabajo. Año de publicación 2007. En: <http://www.arearh.com/salud%20laboral/psicosociales1.htm>

MANUAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: TEORÍA Y PRÁCTICA. Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. Valencia, España. En: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>

ARL SURA- RIESGOS LABORALES. Resolución número 2646 de 2008. En: [https://www.arsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1177:resolucion-numero-2646-de-2008&catid=206:resoluciones](https://www.arsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1177:resolucion-numero-2646-de-2008&catid=206:resoluciones)

MISIÓN Y VISIÓN- INSTITUCIONAL. Misión y visión. Colombia, 2016. En: <http://www.ucc.edu.co/institucion/Paginas/mision-vision.aspx>

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Sistema de gestión de factores psicosociales en el trabajo como parte del SG-SST, desde la perspectiva de la psicología ocupacional positiva. Medellín, Bello. Disponible en: <http://www.uniminuto.edu/documents/991974/2604818/JUAN+CARLOS+ARANGO+-+Riesgo+Psicosocial.pdf/73a02a8a-d960-4e59-8a78-48a5831cb628?version=1.0>

## IMÁGENES



