

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

Fecha de elaboración: 27.09.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Factores de Riesgos Psicosocial Presentes en Trabajadores de la Empresa CONSALTINTERNATIONAL de Cundinamarca.			
Autor(es): Martha N. Castelblanco Fonseca, Leidy T. Higuera Reyes & Víctor M. Cera Cienfuegos			
Tutor(es): Laura Belkis Parada R			
Fecha de finalización: 27-09-2021			
Temática: Factores de riesgo psicosocial			
Tipo de investigación: Cuantitativa, explicativa.			
Resumen: El actual proyecto de investigación planteó como objetivo general identificar los factores de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, presentes en trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca 2021, para realizar un análisis acorde a los resultados del diagnóstico y proponer acciones para mitigar la presentación de factores de riesgo psicosocial. Aplicando una investigación de tipo descriptiva correlacional, mediante una perspectiva cualitativa y cuantitativa. Se tomó una población de 24 empleados activos que aprobaron inicialmente un consentimiento para ser encuestados, se les aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral definida por el ministerio de protección social, gracias al estudio se pudo validar la hipótesis de trabajo planteada por el grupo investigador (Hi: Existen factores de riesgos psicosocial intralaboral mayores a los extralaboral en los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca.)			
Palabras clave: estrés, psicosocial, intralaboral, extralaboral, factores de riesgo, batería de riesgo.			
Planteamiento del problema: Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. (los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, s.f, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo) Según la Organización Mundial para la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OIT-OMS, 1984), los riesgos psicosociales laborales son hechos, situaciones o contextos con una clara probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador de forma importante. En efecto, su característica fundamental se centra en la capacidad de ocasionar daño, en conjunto con la alta probabilidad de aparecer y de generar consecuencias graves para la salud.			

La necesidad actual de investigar acerca del estrés y sus implicaciones en el mundo debido al incremento de enfermedades profesionales relacionadas con los niveles de estrés, sus implicaciones en la salud general del sujeto.

Pregunta:

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo presentes en Trabajadores de la Empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca?

Objetivos:

Identificar los factores de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, presentes en trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca, para realizar un análisis acorde a los resultados del diagnóstico y proponer acciones para mitigar la presentación de factores de riesgo psicosocial.

Marco Teórico:

A continuación, se procuró establecer fundamentos conceptuales para el presente proyecto de investigación, ofreciendo apoyo bibliográfico para direccionar de manera correcta el estudio y poder cumplir con lo que se quiere determinar, que son los factores de riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca.

Siendo el riesgo psicosocial el centro de la investigación se profundizó en la consecuencia más relevante que este contrae (el estrés laboral), tomando como referencia estudios realizados se presenta el siguiente entorno conceptual.

“**El estrés laboral:** es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla. (Stonner, 1994). Asimismo, Davis y Newstrom, (1991) considera que se produce el estrés laboral en circunstancias en donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y apatía ante su trabajo, sintiéndose incapaces de alcanzar sus metas. Cuando los empleados sufren de estrés en el trabajo, tienden a quejarse, a atribuir sus errores a otros y mostrarse muy irritables. (Atalaya, 2001, Pág. 26-28).

Método:

El tipo de investigación utilizada en este proyecto fue descriptivo correlacional y corte transversal “mediante la técnica de observación se realizó de nivel descriptivo la investigación, porque se podrá explicar los diferentes factores de riesgos psicosociales, analizando los antecedentes investigativos para una buena presentación del problema y así generar alternativas de solución” (Ipiales, 2017, pág. 53) ya que se buscó determinar la variación de los factores de riesgo psicosociales en CONSALT INTERNATIONAL, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que es la evaluación de factores, constituye uno de los pilares fundamentales en el cuidado de la salud mental de los trabajadores como lo determina la resolución 2646 de 2008 en la que se establecen los parámetros de evaluación e intervención de esta clase de riesgos.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Los factores de riesgo para el estrés se deben contextualizar con los colaboradores se encuentra las emociones negativas como por ejemplo la sensación de fracaso y el miedo pueden tener consecuencias en la salud del sujeto, asimismo, la propensión a padecer depresión, ansiedad o generara adicciones.

El estrés pone en riesgo el bienestar del sujeto, este es un sentimiento que puede inducir un menor rendimiento en el sujeto, por esta razón es entendido como algo pernicioso y que causa daño para las personas porque crea malestar en la cabeza, resfríos habituales, sufrimiento en cuello y malas relaciones interpersonales por esta razón es importante contar con diferentes estrategias que nos ayudan a disminuir el estrés

- Promoción del apoyo psicosocial en la empresa para así generar factores protectores en los trabajadores y de esta manera los colaboradores van a tener un buen manejo de sus emociones con depresión, ansiedad y síndrome de burnout y todas las afectaciones psicológicas que hay en el individuo.
- Fomento de mecanismos formales de comunicación para que allá mejor dialogo y escucha en nuestros colaboradores para establecer estrategias de afrontamiento ante el estrés.
- Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia es la capacidad de afrontamiento ante la adversidad y si la persona es capaz de trabajar el desarrollo cognitivo y sociocultural para reconocer, enfrentar y transformar constructivamente situaciones que causan daño o sufrimiento, en el ambiente laboral y la vida cotidiana.
- Promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales generados
- Promoción y prevención del consumo de sustancias alcohólicas y psicoactivas en entornos intra y extralaborales.
- Prevención del tabaquismo ya que es una estrategia de afrontamiento adaptativa que le puede acarrear efectos negativos a la salud a largo plazo.
- Canales de comunicación efectiva, capacitaciones relacionadas con temas familiares, entre otras. Situación económica del grupo familiar

Conclusiones:

Luego de haber desarrollado todo el proceso de investigación incluyendo la aplicación y análisis de todos los resultados de la batería de riesgo psicosocial, el equipo investigador llegó a las siguientes conclusiones: A nivel general la muestra estudiada de trabajadores activos (24 trabajadores) en la empresa CONSALTINTERNATIONAL mostró como resultado, que están expuestos a un riesgo bajo para el caso de factores intralaboral y extralaboral.

La evaluación del factor de riesgo intralaboral de los trabajadores activos en la empresa CONSALTINTERNATIONAL de Cundinamarca 2021, mostro que el 55% presenta riesgo bajo o sin riesgo, un 33% riesgo medio y el 12% restante riesgo alto o muy alto. En general la interpretación arroja riesgo bajo, pero deben considerarse acciones para reducir la presencia de riesgo medio, alto o muy alto en algunos trabajadores. En el caso del análisis de factores extralaborales, la muestra seleccionada dio como resultado que el 71% de la muestra total no percibe riesgos o es bajo, el 17 percibe un riesgo medio y el 12% un riesgo alto o muy alto.

De acuerdo al estudio realizado de los principales factores de riesgos psicosocial en trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL se puede concluir que los más relevantes son los siguientes:

- Intralaborales: de acuerdo a los dominios evaluados, se encontraron dimensiones específicas las mismas pueden representar factores intralaborales relevantes, estas dimensiones o riesgos psicosociales relevantes son: claridad del rol, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo y recompensas derivada de la pertenencia a la organización.
- Extralaborales: para el caso de factores extralaborales fueron relevantes las dimensiones de características de la vivienda, comunicación y relación interpersonales.

De acuerdo con el anterior análisis puede afirmarse que, se determinaron los factores de riesgos psicosociales presente en trabajadores y si bien en general los factores intralaborales y extralaborales coinciden en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo, el factor intralaboral por su distribución porcentual es mayor al extralaboral.

Productos derivados: Plan de intervención para riesgo psicosocial.

**Factores de Riesgos Psicosocial Presentes en Trabajadores de la Empresa
CONSALTINTERNATIONAL de Cundinamarca**

Martha N. Castelblanco Fonseca

Cod 11213086

Leidy T. Higuera Reyes

Cod. 11213141

Víctor M. Cera Cienfuegos

Cod: 11213179

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito Capital

27 de septiembre de 2021

**Factores de Riesgos Psicosocial Presentes en Trabajadores de la Empresa
CONSALTINTERNATIONAL de Cundinamarca**

Martha N. Castelblanco Fonseca

Cod 11213086

Leidy T. Higuera Reyes

Cod. 11213141

Víctor M. Cera Cienfuegos

Cod: 11213179

Laura Belkis Parada R

Phd Educación

Director

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

27 de septiembre de 2021

*A nuestros familiares por la confianza depositada.
A los docentes por todo el conocimiento impartido.*

Agradecimientos

Damos gracias a Dios por bendecir a nuestros padres quienes nos han apoyado emocionalmente en nuestro proceso de formación como especialistas en seguridad y salud en el trabajo; además, a nuestra Universidad UNITEC por proveer excelentes docentes en nuestro camino de enriquecimiento de conocimientos científicos y personales.

Gracias a nuestras familias, las cuales son el motor de todo este proceso y quienes nos acompañaron en todo momento. También gracias a las amistades, compañeros, tutores de quienes hemos aprendido el poder del acompañamiento en los momentos más difíciles.

Finalmente, a todos los participantes de esta investigación, por su tiempo y por la información que, de manera desinteresada, nos permitieron adquirir.

Tabla de contenido

Introducción	9
Planteamiento del problema.....	11
Justificación	13
Pregunta de investigación	15
Objetivos.....	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos	15
Marco Referencial.....	16
Antecedentes Investigativos.....	16
Marco Legal	24
Marco Conceptual	28
Marco Teórico	31
Hipótesis	42
Hipótesis de trabajo.....	42
Hipótesis nula:.....	42
Hipótesis alternativa.....	42
Diseño metodológico	44
Enfoque de investigación	44
Tipo de investigación	44
Población.....	45
Muestra:.....	45
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
Recolección de datos.....	47
Aplicación de instrumentos.....	57
Resultados de los ítems de la batería de riesgo psicosocial	57
Análisis de resultados	58
Ficha de datos generales.....	58

Cuestionario intralaboral forma A:	67
Cuestionario extralaboral:	76
Interpretación de los niveles de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral	79
Discusión.....	81
Plan de Trabajo	8
Conclusiones	12
Referencias Bibliográficas	14
Anexos	19

Lista de tablas

Tabla 1. Normatividad legal aplicable.....	24
Tabla 2. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	48
Tabla 3. Dominio control sobre el trabajo.....	49
Tabla 4. Dominio demandas del trabajo.....	50
Tabla 5. Dominio de recompensas.....	52
Tabla 6. Dimensiones extralaborales.....	52
Tabla 7. Variables sociodemográficas y ocupacionales que se indagan con la batería.....	53
Tabla 8. Interpretación del nivel de riesgo psicosocial.....	54
Tabla 9. Genero.....	58
Tabla 10. Edad.....	59
Tabla 11. Estado civil.....	60
Tabla 12. Nivel de escolaridad.....	61
Tabla 13. Lugar de residencia.....	62
Tabla 14. Estrato socioeconómico de la vivienda.....	62
Tabla 15. Tipo de vivienda.....	63
Tabla 16. Antigüedad en la empresa.....	64
Tabla 17. Nombre del cargo.....	65
Tabla 18. Tipo de contrato.....	65
Tabla 19. Modalidad de pago.....	66
Tabla 20. Dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	67
Tabla 21. Dominio: control sobre el trabajo.....	69
Tabla 22. Dominio: demandas del trabajo.....	72
Tabla 23. Dominio: recompensas.....	75
Tabla 24. Factores extralaborales.....	76
Tabla 25. Interpretación riesgo psicosocial intralaboral.....	79
Tabla 26. Interpretación riesgo psicosocial extralaboral.....	79

Tabla de figuras

Figura 1. Episodio de tensión o estrés	33
Figura 2. Modelo de Tensión o Estrés.....	34
Figura 3. Proceso de calificación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	47
Figura 4. Formulario de consentimiento	55

Lista de gráficas

Gráfica 1. Frecuencia de exposición a los riesgos psicosociales en trabajadores del sector energético	36
Gráfica 2. Genero	59
Gráfica 3. Edad	60
Gráfica 4. Estado civil	60
Gráfica 5. Nivel de escolaridad	61
Gráfica 6. Lugar de residencia	62
Gráfica 7. Estrato socioeconómico de la vivienda	63
Gráfica 8. Tipo de vivienda.....	64
Gráfica 9. Antigüedad en la empresa	64
Gráfica 10. Nombre del cargo	65
Gráfica 11. Tipo de contrato.....	66
Gráfica 12. Modalidad de pago	67

Resumen

El actual proyecto de investigación planteó como objetivo general identificar los factores de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, presentes en trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca 2021, para realizar un análisis acorde a los resultados del diagnóstico y proponer acciones para mitigar la presentación de factores de riesgo psicosocial. Aplicando una investigación de tipo descriptiva correlacional, mediante una perspectiva cualitativa y cuantitativa. Se tomó una población de 24 empleados activos que aprobaron inicialmente un consentimiento para ser encuestados, se les aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral definida por el ministerio de protección social, gracias al estudio se pudo validar la hipótesis de trabajo planteada por el grupo investigador (Hi: Existen factores de riesgos psicosocial intralaboral mayores a los extralaboral en los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca.)

Palabras clave: estrés, psicosocial, intralaboral, extralaboral, factores de riesgo, batería de riesgo.

Introducción

En el presente trabajo de investigación se realizó una identificación del factor de riesgo psicosocial asociado a las actividades del sector eléctrico y su carga laboral, generando condiciones que provocan en los trabajadores de mantenimiento de Líneas de Alta Tensión de la empresa CONSALT INTERNATIONAL, un aumento significativo que trasciende en la salud mental de los trabajadores también expuestos a factores de riesgo eléctrico, público, caída de alturas, ergonómico y mecánico.

Adicional a los factores de riesgo laboral de la empresa CONSALT INTERNATIONAL dedicada al mantenimiento e instalación de Líneas de Alta Tensión, los trabajadores dentro de sus actividades rutinarias pueden desarrollar estrés laboral debido a la limitación en tiempos de restablecimiento del servicio, largas jornadas de trabajo, zonas de riesgo público, maniobras en redes de alto voltaje, condiciones climáticas adversas, trabajos nocturnos, trabajos fines de semana y poco descanso, provocando afectaciones a su salud.

El síndrome de desgaste profesional o Burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral, causando depresión y ansiedad en la población trabajadora debido a la alta demanda de trabajo y la limitación en tiempos de respuesta que debe cumplir la empresa CONSALT INTERNATIONAL.

Actualmente el estrés relacionado con el trabajo representa una problemática que afecta a la población trabajadora en todos los sectores económicos, porque repercute en la salud mental de manera negativa y en la calidad del trabajo, razón por la cual es importante prevenir los efectos del síndrome de Burnout, identificando y controlando la causa raíz de su prevalencia, con estrategias enfocadas a los trabajadores del sector eléctrico, especialmente para los linieros de Alta Tensión, con el fin de evitar un aumento el deterioro de su salud mental.

De acuerdo con un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Colombia se estima que uno de cada cinco empleados padece estrés y fatiga, siendo estos los factores más perjudiciales para la salud de los trabajadores y detonantes para los altos índices de rotación de personal en las organizaciones. Venegas, A. (14 de agosto de 2019). Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de 'Burnout'. (LA REPÚBLICA, 2019)

El análisis de los factores que influyen en el riesgo Psicosocial en la organización garantiza que las situaciones de estrés o perturbación emocional no trasciendan en un desgaste profesional, teniendo en cuenta el aumento en los casos de trabajadores en Colombia que sufre del síndrome de Burnout por fatiga laboral, por tal motivo el propósito de esta investigación es definir unos lineamientos para mejorar el clima organizacional de los trabajadores en la empresa CONSALT INTERNATIONAL, contribuyendo a mejorar las condiciones laborales y de esta manera se pueden prevenir, perturbaciones psiquiátricas, accidentes o enfermedades laborales.

La presente investigación, permite conocer todas aquellas circunstancias, momentos o sucesos que de una u otra forma pueden afectar al trabajador a nivel psicológico cuando este se exponga a dichos factores dentro de su jornada laboral. Todo con el propósito de brindar alternativas de solución para contrarrestar estos problemas y minimizar la incidencia de accidentes o enfermedades de tipo laboral por interacción con estos factores psicosociales.

Planteamiento del problema

Según Pacheco (2017) los empleados manejan un riesgo psicosocial alto y además una carga de trabajo mental que se ve asociada a enfermedades crónicas que pueden implicar o comprometer el buen funcionamiento a nivel cognitivo, social y conductual, estos a su vez generan riesgos psicosociales como la depresión, ansiedad, problemas de sueño, falta de concentración, atención y mala toma de decisiones, en cuanto a su entorno laboral afecta negativamente las cargas cognitivas como la presión a los trabajadores por el riesgo eléctrico que implica un nivel de responsabilidad alto y volumen de trabajo; en cuanto a nivel social afecta en conflictos a nivel de roles, problemas con su jefe y compañeros de trabajo y la actitud que va a desempeñar con ellos y por último a su dimensión conductual falta de motivación, impuntualidad y agresividad con los otros.

“Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales” (los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, s.f, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo)

De acuerdo con la Organización Mundial para la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OIT-OMS, 1984), los riesgos psicosociales laborales son hechos, situaciones o contextos con una clara probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador de forma importante. En efecto, su característica fundamental se centra en la capacidad de ocasionar daño, en conjunto con la alta probabilidad de aparecer y de generar consecuencias graves para la salud.

En Colombia y en cualquier país del mundo, el abastecimiento energético representa economía y desarrollo social, esté a su vez proporciona una demanda considerable de empleo. Según un estudio realizado por Fasecolda la tasa de accidentabilidad en el sector energético en 2019 es del 7.33% (SafetYA, 2019). Ahora bien, de acuerdo con un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Colombia se estima que uno de cada cinco empleados padece estrés y fatiga, siendo estos los factores más perjudiciales para la salud de los trabajadores y detonantes para los altos índices de rotación de personal en las organizaciones. (LA REPÚBLICA, 2019).

Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo, así como de la vida extralaboral y obedecen a la percepción de control, cuando se perciben como un riesgo podrían incidir en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afecta, además de la salud de los trabajadores, su rendimiento en el trabajo y su relación familiar.

La necesidad actual de investigar acerca del estrés y sus implicaciones en el mundo laboral debido al incremento de enfermedades laborales relacionadas con los niveles de estrés en el sector eléctrico y sus implicaciones en la salud general del sujeto surge de la importancia que tiene la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para garantizar el bienestar mental de la población trabajadora.

Los factores de riesgo psicosocial comprenden aspectos intralaborales, extralaborales o externos a una organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador los cuales interrelacionan de manera dinámica mediante percepciones o experiencias que influyen en la salud y el desempeño de los trabajadores.

Lograr identificar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo que actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente de diferente naturaleza y complejidad, así como las diversas variables del entorno laboral o personal, es vital tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.

Actualmente las organizaciones atraviesan condiciones de salud física que están atentando contra el bienestar psicosocial y la gestión de los riesgos psicosociales se ve condicionada a unos compromisos organizacionales en los que algunas veces no se establecen estrategias de fortalecimiento conforme a la normatividad vigente.

Teniendo en cuenta lo anterior una organización que identifica, evalúa, previene e interviene en la fomentación y el fortalecimiento de estilos de vida saludable asegurará una mejor calidad de vida, una disminución del riesgo de accidentalidad laboral o enfermedades psicosomáticas que pudiesen llegar a tener un origen laboral y en mayor medida mitigar el impacto psicosocial frente a las condiciones anteriores.

Justificación

El actual proyecto de investigación tuvo como finalidad identificar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL ubicada en Cundinamarca.

Por otro lado, se revisó información secundaria (estudios relacionados) y se evidenció que hay pocos estudios en cuanto a investigación de factores de riesgos psicosociales en empresas del país, siendo el sector energético uno de los menos explorados, ya que los estudios que se han realizado hacen referencia a otro tipo de factores de riesgos entre ellos mecánicos, eléctricos, públicos, trabajo en alturas y no enfatizan en los riesgos psicosociales que van directamente relacionados con los mencionados anteriormente.

En este orden de idea el estudio de factores de riesgos psicosociales representa una importante herramienta de gestión para la empresa y sus trabajadores, porque la productividad depende de cómo se encuentre el trabajador física y anímicamente, por ende, este estudio es de suma relevancia para focalizar todas esas situaciones que puedan dar lugar a riesgos psicosociales y afectar esa productividad que la empresa no desea disminuir, porque representa afectaciones a su economía.

Consecuente a todo lo descrito, el presente trabajo de investigación podrá añadir conocimientos que hacen falta al identificar riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL, aunque por ser una investigación de tipo educativa los resultados obtenidos no pueden ser usados para su beneficio, pero sí muestran la realidad a la que se exponen los trabajadores, así como también las estrategias o recomendaciones que se planteen podrán ser tenidas en cuenta por otras empresas que se dedican a la misma actividad económica o que tengan puestos o funciones similares en el resto del país.

El trabajo es una actividad productiva que implica desempeño bajo tensión, ya sea desde un puesto de trabajo físico, el domicilio, en el espacio público, y se desarrolla en marco a condiciones particulares y medio ambientales, incurriendo en el uso de estrategias, canales y/o herramientas de trabajo que aumentan la fuerza productiva y permiten producir mayor cantidad de servicios, información o conocimientos, que previamente han sido procesados mentalmente y cuya finalidad es satisfacer necesidades personales, sociales y corporativas. (Neffa, 2015). Lo anterior, demanda una inversión de recursos personales para la obtención de resultados, que interactúan entre si

facilitando o no la labor y conforme a las interpretaciones de la misma y la capacidad de respuesta a los requerimientos, impacta en los niveles de estrés frente a la tarea.

A partir de la expedición del decreto 614 de 1984 sobre la organización y administración de la salud ocupacional, las normas se han encaminado a definir un concepto global de salud y a tomar los factores psicosociales como fundamentales en la acción preventiva de riesgos. (Decreto 614, 1984). Los riesgos psicosociales son definidos como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores (Mansilla F 2007). La Resolución 2646 de 2008 establece que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos.

La Encuesta Nacional de Condiciones de salud y trabajo realizada por el Ministerio de la Protección Social durante el año 2015, en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales, muestra que los factores de riesgo identificados como prioritarios por los trabajadores fueron los ergonómicos y psicosociales.

El presente estudio tiene el propósito de implementar actividades de validación de los factores psicosociales con un diagnóstico que permita identificar situaciones de la vida diaria para mejorar aquellas situaciones que dificultan la interacción dentro de la empresa CONSALT INTERNATIONAL en marco de las diferentes contingencias que se presentan en la ejecución de sus actividades.

Un diagnóstico a las condiciones de salud de los trabajadores, identificará algunos factores como la educación básica y demás asociados a representar mayor vulnerabilidad a no dominar las situaciones de estrés y signos de orden psicosomático que podrían estar relacionados con los estados emocionales y/o afectivos; por lo cual resulta fundamental brindar estrategias para fortalecer sus redes de apoyo y prevenir cualquier enfermedad psicosomática en consecuencia de exposición al estrés ocupacional.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo presentes en Trabajadores de la Empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca?

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, presentes en trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca, para realizar un análisis acorde a los resultados del diagnóstico y proponer acciones para mitigar la presentación de factores de riesgo psicosocial.

Objetivos específicos

- Determinar los principales factores de riesgo intralaboral y extralaboral presentes en los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL y realizar un diagnóstico para determinar grupos de intervención.
- Involucrar las percepciones de los trabajadores que permitan contextualizar el riesgo.
- Generar un plan de prevención frente a los factores de riesgo psicosocial.

Marco Referencial

Revisando información secundaria confiable se pretende correlacionar estudios investigativos realizados anteriormente en torno al tema focal “factores de riesgos psicosociales” en actividades económicas similares y diferentes, con la finalidad de apuntar en la dirección correcta en esta investigación, gracias a toda la información tomada como referencia que se presenta a continuación:

Antecedentes Investigativos

Tamizaje de los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa del sector eléctrico en la ciudad de Medellín, (2021). Autores: Liliana Torres González y Juan Camilo Mesa Valencia. El trabajo de grado pretende evidenciar la problemática de los factores de riesgo psicosocial derivada de los riesgos principales bajo un marco legal.

Para garantizar la implementación de una metodología acorde a los resultados esperados con este análisis se decide realizar un tamizaje que identifique los factores de riesgo psicosocial con una encuesta de recolección de datos para determinar los factores intralaborales, extralaborales y de estrés que están asociados al trabajo.

Este tamizaje se aplicó a 40 trabajadores de una compañía del sector eléctrico en la ciudad de Medellín, evidenciando que en el área operativa solamente labora el género masculino y el porcentaje más alto de distribución por edades es del 52 % con edades entre 26 y 35, la mayoría de esta población también tienen formación como tecnólogos, solo el 5 % de la población trabajadoras lleva menos de un año laborando en la empresa, lo que evidencia que la empresa si puede garantizar la estabilidad laboral a sus trabajadores, siendo este un factor muy importante para desarrollar un sentido de pertenencia.

Referente al confort térmico la mayoría de los trabajadores manifiesta que el lugar de trabajo es ruidoso y hay cambios de temperatura altos como frío y calor.

El esfuerzo físico realizado en las actividades es alto y tiene coherencia teniendo en cuenta que el 100 % de ellos trabajadores son de género masculino, pero la comodidad al aparecer es buena, hay limpieza y orden, pero la jornada de trabajo es demandante, no alcanzan a cumplir con sus labores, la concentración y memorización de información es muy alta, no hay buena

comunicación de funciones y objetivos, los trabajadores han tenido que laborar en días que eran de descanso y en un porcentaje alto los trabajadores.

Los factores psicosociales intralaborales y de estrés representan los puntajes más altos en comparación a los factores extralaborales, lo que evidencia la importancia de un plan de prevención frente a los factores de riesgo psicosocial.

Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá,

La finalidad de este estudio era identificar y determinar los factores que inciden en la aparición de enfermedades no transmisibles de salud mental, en el área de la salud pública y/o laboral en las personas que prestan sus servicios en una EPS de la ciudad de Bogotá D.C Colombia. “factores de riesgo psicosocial, aplicación de encuesta del psicólogo Guillermo Bocanument” el estudio se realizó a una muestra aleatoria de 50 empleados. Como resultado se confirmó que los factores de riesgo psicosocial están sin duda relacionados con el estrés laboral y se presenta más en el género femenino en la etapa de adultez (entre 27 y 59 años), finalmente se recomienda considerar los riesgos psicosociales como un problema en el sistema de salud pública, que podría promover el desarrollo de vínculos entre políticas desarrolladas en este componente. (Becerra, Quintanilla, Vásquez & Restrepo, 2018)

Si bien este estudio está enfocado a una actividad económica distinta a la del presente proyecto de investigación, los factores de riesgos psicosociales se presentan en cualquier actividad, por tanto, este estudio aporta un contexto teórico que puede guiar por el camino correcto esta investigación, además de un método (encuesta de Guillermo Bocanument) que puede servir como herramienta para determinar los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL.

“Los Riesgos Psicosociales y el Desempeño Laboral del Personal Técnico Operativo del Departamento de Distribución de la Empresa Eléctrica Regional Centro Norte S.A. Del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”, (Ipiiales, Universidad Técnica de Ambato, 2017).

El presente proyecto investigativo tiene como objetivo analizar la incidencia de los Riesgos Psicosociales en el Desempeño Laboral del Personal Técnico Operativo del Departamento de Distribución de la Empresa Eléctrica Centro Norte S.A. Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua. Las variables de estudios son “riesgos laborales, riesgos psicosociales, desempeño

laboral, capital humano y evaluación del desempeño” esta investigación se le realizó a todos los empleados del área operativa de la Empresa Eléctrica-Ambato Regional Centro Norte S.A. la cual tiene un total de 45 trabajadores. De acuerdo con los resultados obtenidos se encontró una directa relación entre factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral, por tal motivo, se recomendaron adoptar medidas preventivas que reconozcan la importancia de estos tipos de factores de riesgos.

El estudio mencionado anteriormente determina que existe una relación directa entre riesgos psicosociales y desempeño laboral, lo cual aporta una visión clara a la presente investigación, además de que señala diversos métodos para evaluar el desempeño laboral en cualquier organización en el caso que se opte por determinarlo.

“Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería”, (Mesa, N. 2019). El estudio planteo como objetivo analizar la relación entre estrés laboral percibido y ansiedad estado-rasgo, así como la asociación de ambas variables con la inteligencia emocional percibida en sus tres dimensiones (atención, claridad y reparación) en una muestra de enfermeros asistenciales del Hospital Universitario de Canarias. Variables determinadas “ansiedad, estrés laboral, inteligencia emocional percibida” los métodos para determinar esta variable fueron el cuestionario State-Trait Anxiety Inventory (STAI), el cuestionario Nursing Stress Scale (NSS), el Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) en el orden respectivo.

La muestra se realizó a un total de 258 empleados (192 mujeres, 66 hombres enfermeros del hospital universitario de canarias). Como resultado determinaron lo siguiente:

relaciones directas y significativas entre el estrés laboral y la ansiedad (estado-rasgo). La atención emocional se muestra como factor predictor positivo de la ansiedad y del estrés laboral, mientras que la claridad y reparación emocional se muestran como factores predictores negativos de la ansiedad. Claridad y reparación emocional no correlacionan significativamente con el estrés laboral, aunque la dimensión de claridad sí que se muestra como un predictor negativo del estrés laboral. (Mesa, 2019, pág. 2).

Este estudio aporta tanto herramientas para evaluar ansiedad, estrés laboral e inteligencia emocional percibida, así como también argumentos relevantes que muestran la relación entre ansiedad y estrés variables pueden tenerse en cuenta durante la investigación como lo es la

ansiedad y hacer de esta investigación una herramienta compleja ya que tiene en cuenta múltiples variables relacionadas implícita y explícitamente con los factores de riesgos psicosociales.

Aplicación de un plan preventivo para reducir el estrés laboral en los trabajadores del área de servicios comerciales, en una empresa del sector eléctrico. (Arequipa 2019) Autores: Christian Ralfh Núñez Sánchez y Luis Daivys Pérez Arredondo. El estudio tiene como finalidad la contribución de instrumentos y herramientas necesarios para garantizar el control de posibles casos de estrés laboral, adicionalmente, pretende mejorar las condiciones tendientes al buen clima laboral. Aporta variables independientes y dependientes, como medida de control para el estrés laboral, con una muestra de 24 trabajadores del sector eléctrico por discernimiento de los autores, este grupo es el que recibe el tratamiento o estímulo.

En conclusión, los niveles de estrés definidos por medio de la aplicación del pre-test muestran que un 16.7 % equivalente a 04 trabajadores, los cuales se encuentran en un nivel de estrés muy alto, un 62.5 % equivalente a 15 trabajadores, los cuales se encuentran en nivel de estrés medio, un 16.7 % que equivale a 04 trabajadores, los cuales se encuentran en un nivel de estrés intermedio y un 4.2 % que corresponde a 01 trabajador, el cual se encuentra en un nivel bajo de estrés laboral en el sector eléctrico.

A partir de lo anterior es importante analizar la estrategia propuesta por los autores, para aplicar un instrumento de análisis, que determine el nivel de riesgo psicosocial en la empresa CONSALT INTERNATIONAL, la aplicación del pre-test puede ser la prevención primaria para identificar, vigilar y controlar la presentación del factor de riesgo que previenen la ocurrencia de patologías.

Una vez aplicada esta herramienta psicológica para confirmar sintomatología, en caso de corroborar la presencia de síntomas asociados al estrés laboral, se procede a establecer las actividades necesarias para su control y mitigación en el ámbito de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

El trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá. (Rubiano, García, 2020).

La investigación realizada pretende asociar la sobrecarga laboral con el trabajo en casa, en función de las actividades ejecutadas a raíz de la pandemia por el COVID19, evidenciando que esta modalidad del trabajo en casa aumenta la exposición a factores de riesgo psicosocial, como resultado del agotamiento físico y mental. Las 4 variables analizadas que correspondían a

Teletrabajo, sobrecarga laboral, calidad de vida y bienestar laboral, fueron aplicadas a 44 personas por medio de encuestas.

De acuerdo con el análisis se concluye que existe una relación entre las variables de teletrabajo y su incidencia con la sobrecarga laboral, esta asociación no es significativa y por ello no se determina una alteración en la salud de la población trabajadora. Descartando la hipótesis planteada inicialmente sobre la correlación de afectación entre el Teletrabajo, Sobrecarga laboral, Calidad de vida y Bienestar laboral y las condiciones de Seguridad y Salud y Trabajo.

Es conveniente para el caso de investigación en la población trabajadora del sector eléctrico, de la empresa CONSALT INTERNATIONAL, que ejecuta labores de manera remota por días intermedios, contemplar la importancia del estudio realizado para establecer estas variables en las actividades rutinarias y no rutinarias, que permitan detectar de qué manera la relación del teletrabajo y la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia afecta a los trabajadores.

De esta manera la organización puede descartar o prevenir los efectos del síndrome de Burnout, identificando y controlando la causa raíz de su prevalencia, si se evidencia una relación de carga laboral y un deterioro a la salud mental.

Evaluación del impacto de los factores de riesgo que generan enfermedades profesionales y accidentes laborales en las pymes del sector eléctrico de la ciudad de Cúcuta – Colombia. (2020) Autores: Gustavo Enrique Bohórquez Mantilla y Javier Mauricio García Mogollón.

El objetivo de este artículo es identificar los factores de riesgo que se presentan en el ambiente laboral del sector eléctrico, que trabajan en instalaciones de redes de media y baja tensión, los cuales se ven expuestos a factores de riesgos tales como: físicos, biológicos, químicos, eléctricos, biomecánicos, mecánicos y psicosociales, desencadenando trastornos de salud y a su vez repercusiones negativas tanto en la empresa como a nivel personal, tales como ausentismo laboral, déficit en el proceso del trabajo, indemnizaciones, entre otras. Variables como la innovación tecnológica, la mejora continua, gerencia estratégica y gestión del recurso humano.

Las muestras mediante la fórmula propuesta por Weires (1996), son; muestra 1 está conformada solo por supervisores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la muestra 2 conformada por los Supervisores encargados de Gestionar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y por los Trabajadores del sector eléctrico. La muestra 1 se le aplicara al cuestionario II y a la muestra 2 se le aplicara el cuestionario I.

En conclusión, la identificación de factores de riesgo permite analizar otras variables tales como Accidentabilidad y Condiciones de Salud de los Trabajadores e impacto social, en la Pequeñas y medianas empresas del sector eléctrico (PYMES), razón por la cual es indispensable garantizar la formación adecuada a todo el personal sobre los factores que inciden en un buen ambiente laboral, de esta manera el resultado puede favorecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es importante resaltar que las acciones establecidas por la empresa CONSALT INTERNATIONAL para el control y mitigación de los riesgos asociados al factor psicosocial, deben ser evaluadas periódicamente, según Gustavo Enrique Bohórquez Mantilla y Javier Mauricio García Mogollón (2020) con el fin de garantizar la gestión continua de prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Como lo indica en artículo, aunque los trabajadores del sector eléctrico están incluidos en el programa de riesgo psicosocial, la empresa debe establecer la periodicidad para evaluar la eficacia de este programa y analizar el impacto económico que representa la para organización la materialización de un evento por este factor.

Estudio de la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de la empresa pública estratégica corporación eléctrica del Ecuador CELEC EP matriz para el año 2016.

Autora: Paola Alexandra Ordóñez Ríos.

Los factores de riesgos psicosocial deben ser evaluados como una medida de prevención, por consiguiente, la autora del presente estudio pretende explicar los fundamentos teóricos y herramientas científicas, que permitan identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout en la población trabajadora. Comparando algunos estudios realizados sobre factores de riesgo psicosocial en otros países y sus consecuencias en el trabajo tanto en la salud como en el plano emocional. La muestra del estudio para la aplicación del test MBI fue de 57 trabajadores.

Se puede concluir finalmente que la población presenta signos del síndrome de Burnout y aunque es minoritaria, es el momento adecuado para prevenir su propagación o la materialización de un accidente o enfermedad laboral por este factor psicosocial. En esta etapa la organización puede establecer estrategias tendientes a equilibrar las funciones y actividades, teniendo en cuenta que esta es la causa raíz más frecuente de la problemática.

Es importante que la empresa CONSALT INTERNATIONAL adopte también estrategias como las propuestas en el artículo relacionado para establecer que cargos presentan sobre carga

laboral. Es necesario que la organización realice un análisis por cargos para determinar grupos de intervención prioritaria, posiblemente los líderes de las cuadrillas, quienes están a cargo de personal y deben responder por el funcionamiento normal del servicio eléctrico ante la empresa, ante el cliente y ante la comunidad.

La Batería UNIPSICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. (Gil, 2016). El autor de esta investigación pretende estudiar las escalas de la Batería UNIPSICO que reconoce la evaluación de los factores psicosociales.

“La muestra estuvo formada por 2564 participantes, 1391 trabajadores de centros de atención a personas con discapacidad psíquica, y 1173 docentes de secundaria de la Comunidad Valenciana. La recogida de datos se realizó mediante las escalas de la Batería UNIPSICO” (Gil, 2016, pág., 96). Como conclusión las escalas que se evaluaron son disponibilidad de recursos, apoyo social en el trabajo, retroinformación y autonomía son válidas es decir este instrumento es aprobado para evaluar los factores psicosociales.

Es fundamental este estudio para la investigación porque ejecuta una valoración concreta de los factores psicosociales en la actualidad e ir más allá en los trabajadores sobre sus dificultades psicosomáticas y el bienestar de los trabajadores.

Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito. (Pacheco, 2017). Este artículo pretende estudiar la influencia de factores psicosociales y carga mental sobre los empleados. Las variables que presenta la investigación son la relación entre los riesgos psicosociales y su implicación en el funcionamiento emocional, cognitivo, social la toma de decisiones implica procesos cognitivos que repercutirán directamente en la vida del sujeto por lo cual puede verse como una situación altamente estresante, a través de las decisiones se puede actuar de manera determinante sobre algo, las decisiones que se toman cotidianamente se ven afrontadas a este tipo de valoración, las que resultan estresantes por lo general se afrontan desde la parte emocional lo cual puede resultar en desviaciones comportamentales que dan como resultado la dificultad para tomar una decisión.

“La muestra consistió en 79 trabajadores pertenecientes a la Guardia Municipal de Río de Janeiro, Brasil, en 2015. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios sociodemográficos, COPSQ, y WHOQOL” (Pacheco, 2017, pág. 567). Como conclusión de esta investigación se reconoció comprobar las mejores condiciones de trabajo para los agentes de

tránsito y además se ser alarmante que se debe trabajar en el ámbito psicológico en factores como la atención, la concentración, la autoestima y pensamientos negativos.

Esta investigación permite comprender los riesgos psicosociales como lo son altas exigencias cognitivas, conflictos interpersonales ya sean laborales o familiares que afectan significativamente a los trabajadores de manera negativa afectando la carga mental.

Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral.

(Perez,2016). El objetivo principal de este artículo es identificar los factores de riesgo psicosocial laboral en Chile y la alta participación de la mujer, en el trabajo y su relación con la vida privada.

En Chile donde entre 1907 y 1970 la tasa de participación de la mujer en el trabajo “33,7% hasta un 21,7% de la población femenina hábil (15 años y más), pero a partir de ese año la tasa se incrementó notablemente, llegando a un 48,7% en 2014. A la inversa, la tasa de participación de los hombres ha disminuido ligeramente desde un 83,1% en 1907 hasta un 71,8% en 2014” (Pérez, 2016, pág. 40). Se puede concluir que las señoras a se ven más expuestas a situaciones que pueden generar estrés, pero cada persona tiene una forma diferente de afrontar dichas adversidades es por esto por lo que la percepción del estrés es diferente en cada individuo.

Este artículo es importante porque se generan estrategias de afrontamiento y una preparación de forma individual que deben ser aceptadas por el entorno del sujeto, por ende se puede describir estos dos procesos como mecanismos que la persona emplea para sobreponerse al estrés generado en la cotidianidad o por algún cambio vital, los estresores más comunes se presentan a diario; por ejemplo lo que tiene que ver con el factor laboral como la competitividad, las exigencias y la convivencia con los compañeros y la relación de los riesgos en su ocupación es que antes eran de “tipo físico, químico, biológico o ergonómico, hoy, sin que estos riesgos hayan desaparecido, cobran cada vez mayor importancia los riesgos de tipo psicosocial asociados al trabajo.” (Pérez, 2016, pág. 41).

Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015). El objetivo principal de este artículo fue establecer la similitud entre riesgos psicosociales laborales y estrés percibido en trabajadores de una empresa del rubro eléctrico en Chile. Entre las variables de estudio se encontró estrés percibido por los trabajadores “se refiere a la connotación cognitiva y emocional frente un cambio o una situación en particular y su capacidad de afrontarla” (Güilgüiruca, Meza,

Góngora, & Moya, 2015, pág. 61). Además, se encontró cohesión en el contexto laboral y exigencias psíquicas.

En esta investigación se encuentra “la muestra participaron 292 trabajadores. Se aplicó el instrumento SUSESO ISTAS-21, versión corta de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) del Gobierno de Chile y la Escala de Estrés Percibido validada para población chilena.” (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015, pág. 57).

Como conclusión es que el estrés percibido presenta relaciones significativas con todos los factores de riesgos psicosociales en el ámbito labor es normal observar que a veces las exigencias del medio sobrepasan nuestras capacidades es por esto que dentro del el estudio del estrés el componente social es de gran importancia la mayoría de las circunstancias que pueden llegar a generar estrés se ven relacionadas con el entorno y la manera como se desenvuelve el ser humano en él, no obstante es importante aclarar que el estrés no solo se genera por suceso grave sino también se genera por sucesos menores que se dan cotidianamente en si el nivel de estrés no se mide dependiendo que tan grave e importante es el acontecimiento que lo produjo si no el valor que cada persona desde su contexto le da a dichas circunstancia por ejemplo no todos manejan el mismo estrés laboral a pesar de que las exigencias en este medio sean para todos no todos le dan el mismo valor y solucionan los problemas de la misma forma, debido al contexto en el que se desarrollaron el patrón comportamental, cognitivo y la pauta relacional es diferente por ende el estrés generado no se da en los mismos niveles en todos los sujetos.

El artículo es importante para la investigación porque hace una aclaración de las empresas electricas en Chile factores de riesgo psicosocial y el estrés percibido en los trabajadores el “trabajo requiere una coordinación fluida entre los sistemas, por lo tanto, la comunicación y el sentimiento de apoyo de pares resultan fundamentales para este tipo de trabajo” (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015, pág. 63). También es importante destacar que el alto riesgo de exigencias psicológicas presenta daño en su salud física y bienestar en los colaboradores.

Marco Legal

Tabla 1. Normatividad legal aplicable

Nombre	#	Año	Definición	Relación con la Investigación
Resolución	2851	2015	Por la cual se modifica el artículo 3° de la	La empresa debe notificar y reportar los accidentes y las enfermedades

			Resolución número 156 de 2005.	laborales a la ARL a la que se encuentre afiliado dentro del término suscrito en la ley.
Ley	1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	La organización debe adoptar medidas preventivas y correctivas contra el acoso laboral, en los reglamentos de trabajo para garantizar la prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Con ayuda de un Comité de Convivencia Laboral de carácter bipartito, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.
Resolución	2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral.	El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los encargados de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cuanto a la exposición a los factores de riesgo psicosocial, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés laboral, con ayuda de un psicólogo profesional que establezca actividades de intervención en un cronograma de trabajo anual.
Resolución	0652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	La empresa CONSALT INTERNATIONAL, con ayuda del Comité de Convivencia Laboral puede establecer diferentes actividades para asesorar e instruir a los trabajadores con instrumentos de protección y vigilancia el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
Resolución	1356	2012	Por el cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.	Esta resolución permite a la organización garantizar el buen funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y realizar las

				reuniones correspondientes de seguimiento a posibles casos y las actividades establecidas para los factores de riesgo psicosocial.
Ley	1616	2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.	Aplicar esta Ley permite a la empresa con el apoyo de las ARL, generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
Resolución	2404	2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.	La presente Resolución se aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, entre otros. La Batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo
Circular	0021	2020	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.	Varias organizaciones a raíz de la pandemia decidieron adoptar como medida de prevención, el trabajo en casa o trabajo remoto. Esta medida puede afectar a los trabajadores cuando no se garantiza una jornada laboral flexible y se presenta sobre carga laboral. Por esta razón la empresa debe identificar los cargos expuestos al factor de riesgo psicosocial por sobre carga laboral.
Circular	0064	2020	Acciones mínimas de evaluación e intervención de los	La organización debe considerar acciones tendientes a garantizar el cumplimiento de:

			factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (COVID-19) en Colombia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspecto psicosocial de trabajo en casa. 2. Armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar. 3. Comorbilidad, trabajo y aspecto psicosocial. 4. Post Pandemia. 5. Responsabilidades de las empresas. 7. Responsabilidades de los trabajadores. 9. Sanciones.
Decreto	0472	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y los soportes de sus actuaciones.
Resolución	312	2019	Norma que derogó en su totalidad la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	La presente resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para las personas naturales y jurídicas, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.
Decreto	1072	2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o	La empresa debe evitar sanciones por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos laborales, debe reportar los accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de

			prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones	Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 40 del Decreto 1530 de 1996.
--	--	--	--	---

Marco Conceptual

Adaptación: “Concepto similar a los de acomodación y ajuste. En general, el término designa la capacidad de la persona para adecuar su conducta a las características del medio en el que vive.” (Ander.2013, pág.16).

Actitud colectiva: “Expresión utilizada por el psicólogo Carl Jung para referirse a la actitud que es peculiar, no de un individuo en particular sino de la disposición de una colectividad, ya se trate de una sociedad, de un pueblo o de la humanidad en general. Determinado grupo.” (Ander.2013, pág.16).

Afectividad: “Conjunto de estados afectivos o reacciones psíquicas que da tonalidad a las relaciones interpersonales que tiene una persona ante experiencias vivenciales agradables o desagradables, de amor o de odio. Aspecto energético del comportamiento humano que se expresa a través de sentimientos, pasiones y emociones. Es un modo de manifestar el cariño y el amor.” (Ander.2013, pág.17).

Aislamiento. “Situación por la cual un individuo deja de relacionarse con el entorno en el cual desarrollaba su vida cotidiana. Se considera también un mecanismo de defensa que tiene el individuo cuando enfrenta conflictos emocionales, separando las ideas de los sentimientos originales asociados a ellas. El aislamiento es un mecanismo de defensa típico de la neurosis obsesiva.” (Ander.2013, pág.19).

Apoyo social y calidad de liderazgo: “Se refiere a las relaciones interpersonales y con superiores en el trabajo. El apoyo social representa el aspecto funcional y el sentimiento de grupo, el componente emocional.” (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya. 2015, pág. 60).

Calidad de vida: La CV se entiende como "todas aquellas actividades que se generan en un contexto laboral, familiar, grupal o individual y que busquen mejorar sus condiciones experimentando un nivel de satisfacción y bienestar, lo que da como resultado un desarrollo humano integral en todas las áreas en las que se desenvuelven las personas". (Gómez, Góngora y Mesén, 1996, pág.194).

Clima laboral: tiene que ver con las sensaciones, no siempre generalmente compartidas por los miembros de un equipo humano y que se recogen bajo otros términos más cotidianos como el «ambiente», la «atmósfera» o el «aire» que se respira. (Olaz, 2009, pág. 2).

Compensaciones: “Se asocia con la percepción de seguridad y continuidad laboral, así como también con el nivel status, estima y el salario percibido.” (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015, pág. 61).

Doble Presencia: “Alude al nivel de exposición a doble trabajo, asociado al ámbito laboral y doméstico-familiar.” (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015, pág. 61)

Los factores psicosociales: “Se conceptualizan como condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el entorno, el tipo de puesto y la realización de las tareas, que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud (Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, 2001)”. (Guerrero, Gómez del Amo, Moreno, y Guerrero. 2018.pag.2)

Estrés percibido: “Refiere a la connotación cognitiva y emocional frente un cambio o una situación en particular y su capacidad de afrontarla, considerando su in predictibilidad, control deficiente y sobrecarga, como el nivel de estrés experimentado (Vera y Wood, 1994)”. (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015, pág. 61)

Exigencias Psicológicas: “hacen referencia a aquellos aspectos cuantitativos y de tareas. El primero representado por el volumen del trabajo y el tiempo disponible para ejecutar las tareas, y el segundo representado por tareas cognitivas o emocionales.” (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya. 2015, pág. 60)

Estrés: “En el siglo XIV, el término de estrés fue tomado del latín (stringere: tensar o estirar) y utilizado por el idioma inglés (strain: tensión) para describir la opresión, la adversidad y la dificultad (Moscoso, 1998). Después, en el siglo XV esta palabra fue usada por la física para hacer referencia a la fuerza o presión externa que se ejerce sobre estructuras mecánicas elásticas, donde dicha fuerza o presión puede provocar un estado de tensión al grado de llegar a deformarlas.” (Molina, Gutiérrez, Hernández, & Contreras, 2008, pág.353).

Estrés psicosocial: “En general, los términos estrés psicológico, emocional, o psicosocial se usan indistintamente para referirse al estrés generado, por ejemplo, cuando ocurren relaciones interpersonales conflictivas, su consecuencia es un cambio afectivo denominado estrés emocional que puede desencadenar diversas patologías en función de la predisposición genética, la

experiencia del individuo y su ambiente cultural.” (Molina, Gutiérrez, Hernández, & Contreras, 2008, pág.355).

El “eustress” es la respuesta de afrontamiento del organismo que permite la supervivencia y adaptación por lo cual representa un beneficio para quien lo experimenta.

El “diestres” es el contenido emocional que contiene experiencias nocivas que generan un deterioro en el bienestar individual emocional. (Molina, Gutiérrez, A. Hernández, & Contreras, 2008, pág.354)

Fases del estrés en el síndrome general de adaptación (Perdrizet, 1997):

Fase de alarma: reacción inicial del cuerpo ante un estímulo generador de estrés lo que tiende a restaurar la homeostasis

Fase de resistencia: donde la adaptación es sostenida optima y permite el desarrollo de una estrategia de supervivencia

Fase de agotamiento: el cese de la respuesta de adaptación la cual conduce a la enfermedad y eventualmente a la muerte.

Las demandas (factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral): “hacen referencia a los aspectos del trabajo que exigen esfuerzo físico y/o psicológico sostenido en el tiempo, efecto asociado a costes fisiológicos y/o psicológicos (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001). (Genoud et al., 2009).” (Guerrero, Gómez del Amo, Moreno, y Guerrero, 2018.pag. 3).

Salud mental: La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. (Ley 616, 2013, art. 3).

Síndrome burnout: el síndrome se concibe como una respuesta a fuentes de estrés laboral crónico vinculadas a relaciones sociales entre los profesionales de servicios y los receptores de los mismos y que aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento al estrés. En este caso, el burnout funciona como una variable mediadora entre la percepción de fuentes de estrés crónico y sus consecuencias (Genoud et al., 2009). (Guerrero, Gómez del Amo, Moreno, y Guerrero, 2018.pag. 3).

Trabajo Activo y desarrollo de habilidades: “Alude a la autonomía, control de tiempos, y posibilidades de aplicar aprendizajes, en consecuencia, refleja la influencia que el trabajador posee sobre su propio trabajo.” (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015, pág. 60).

Marco Teórico

A continuación, se procuró establecer fundamentos conceptuales para el presente proyecto de investigación, ofreciendo apoyo bibliográfico para direccionar de manera correcta el estudio y poder cumplir con lo que se quiere determinar, que son los factores de riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca.

Siendo el riesgo psicosocial el centro de la investigación se profundizó en la consecuencia más relevante que este conlleva (el estrés laboral), tomando como referencia estudios realizados se presenta el siguiente entorno conceptual.

El estrés laboral: es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla. (Stonner, 1994). Asimismo, Davis y Newstrom, (1991) considera que se produce el estrés laboral en circunstancias en donde los trabajadores muestran agotamiento emocional y apatía ante su trabajo, sintiéndose incapaces de alcanzar sus metas. Cuando los empleados sufren de estrés en el trabajo, tienden a quejarse, a atribuir sus errores a otros y mostrarse muy irritables.

El escaso control que tienen sobre sus impulsos los lleva a pensar en el abandono de su empleo, búsqueda de oportunidades para iniciarse en nuevas carreras e inclusive terminan por renunciar. Es por ello por lo que las organizaciones necesitan identificar los trabajos que llevan a una fatiga laboral prematura y a las personas que manifiestan algunos de los síntomas tempranos del problema. En ocasiones será posible modificar aspectos de un trabajo que ocasionan la fatiga laboral; de otro modo, la empresa puede ayudar a los empleados a sortear las situaciones laborales de estrés. Un paso muy importante consiste en examinar y entender las causas del estrés.

Desarrollo Del Episodio De Tensión o Estrés

La tensión o estrés se refiere al estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a la persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se pide y la capacidad de ajustarse a ello, situación que deriva en una respuesta indefinida. En situaciones de tensión, las personas, primero sienten alarma, después resistencia y, por último,

cuando han consumido sus recursos, sienten agotamiento. En la etapa de la alarma las personas se enfrentan a un tensor o elemento causante del estrés, es decir, a un aspecto de la situación que hace que suba la adrenalina y aumente la angustia.

Los tensores incluyen los desafíos físicos como el calor o la enfermedad, así como el conflicto de roles, la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de tareas, la incertidumbre, la competencia y otros aspectos de la situación laboral o no laboral. Si el tensor persiste, las personas tratan de responder a él en la etapa de la resistencia. Podrán atacar al tensor en forma directa o usarlo para llenarse de energía y conseguir mayor productividad o creatividad. Si los tensores persisten y producen daños fisiológicos o psicológicos, se presentará el agotamiento. La figura 1 ilustra esta progresión.

Piense en una situación en la que haya sentido estrés. ¿Cómo se sentía?, ¿Qué contribuyó a éste? ¿Qué lo alivio? ¿Cómo actuó Ud. cuando sintió la tensión? Usted tal vez haya sentido tensión, por ejemplo, si tenía que terminar muchas tareas en un plazo muy corto, si no pudo ascender en la empresa, o si recibió un ascenso y cuestionó su capacidad para cumplir con sus nuevas obligaciones.

Las respuestas al estrés son muy variadas algunas personas responden con mayor productividad y creatividad. Alguna vez habrá escuchado a un amigo o compañero de trabajo decir “Trabajo mejor cuando se me está acabando el plazo de tiempo. No puedo hacer nada productivo si no siento presión”. Es probable que esta persona aproveche la tensión derivada de la presión del tiempo en forma constructiva, aumentando su productividad. Sin embargo, otras personas podrían padecer males gastrointestinales, glandulares y cardiovasculares, o responder a la tensión comiendo demasiado o tomando medicamentos, Otras tal vez se tornen impacientes, se sientan desligadas o se desesperen (Karasek, Theore, y otros, 1990, 1997). Otras más se pueden sentir agotadas, es decir, pueden tener una reacción concreta e intensa en forma de crisis emocional, presentar respuestas negativas o impersonales a los trabajadores y perder parte de su amor propio o no tener motivación en cuanto logros. (Cordes y Dougherty, 1993, Friesen y Sarros 1989 y otros, 1982 y 1988).

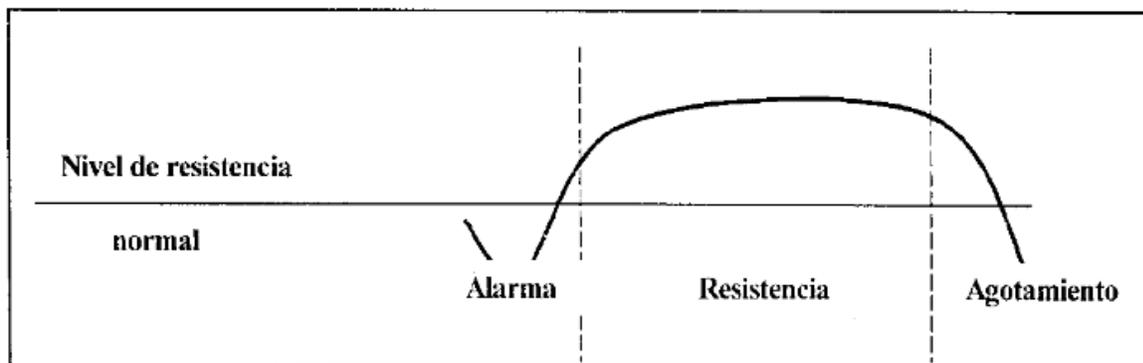


Figura 1. Episodio de tensión o estrés

(Hans Selye, *The Stress of Life*, 1956)

Por ejemplo, se ha visto que el agotamiento emocional que va ligado a este tipo de situación se asocia con un menor compromiso profesional por parte de los empleados, así como con la intención de abandonar la organización en la que trabajan (Lee y Ashforth, 1993). Un estudio sobre los miembros activos de sindicatos muestra que éstos se sentían agotados y consumidos emocionalmente cuando existía un conflicto de roles intraemisor y sobrecarga cualitativa del rol (Nandram y Klandermans, 1993).

Fuentes Potenciales De Estrés Laboral

Las condiciones que tienden a causar el estrés reciben el nombre de estresores. Selye (1950) propone este término para referirse a los agentes evocadores de una condición interna del organismo definida como estrés. Aunque un estresor puede ocasionar altos niveles de éste, por lo general se combinan para presionar al empleado en diversas formas (Davis y Newstrom, 1991).

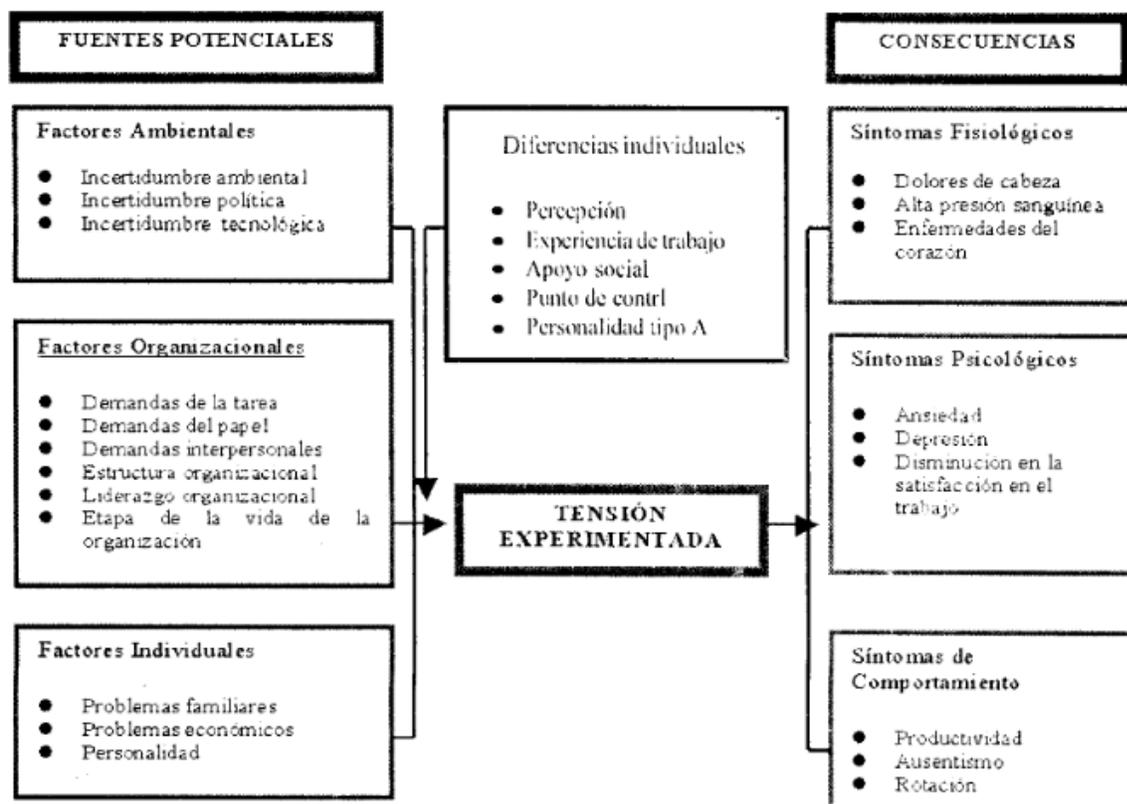


Figura 2. Modelo de Tensión o Estrés

(C. L. Cooper y R. Payne, *Stress at Work*, 1978)

Un hecho que casi nunca se toma en cuenta cuando se analizan los estresores en forma individual, es que el estrés es un fenómeno que se suma (Selye, 1956). El estrés va en aumento, pues cada nueva presión se suma al grado de estrés del individuo. Un estresor puede parecer poco importante, pero si se adiciona a un grado de estrés alto, puede ser peligroso para el individuo. "Si se quiere evaluar la cantidad total de tensión en un individuo, se tiene que sumar sus tensiones de oportunidad, de restricciones y de demandas" (Robbins, 1999).

Según el Modelo de Cooper y Payne (Figura 2) existen tres categorías de fuentes potenciales de estrés: ambientales, organizacionales e individuales. (Atalaya, 2001, Pág. 26-28).

El factor de riesgo psicosocial representa un nivel de probabilidad alto, según la (GTC45 de 2012) situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces durante la vida laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000) refiere a que el lugar de trabajo, los peligros para la salud y la seguridad laboral de los individuos están relacionados con la naturaleza del trabajo que ejecuta. También es importante destacar:

Según la Organización Mundial para la Salud y la Organización Internacional del Trabajo: los riesgos psicosociales laborales son hechos, situaciones o contextos con una clara probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador de forma importante. En efecto, su característica fundamental se centra en la capacidad de ocasionar daño, en conjunto con la alta probabilidad de aparecer y de generar consecuencias graves para la salud. (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015, pág. 59).

Para Selye en 1936, el estrés era entendido como “respuesta o reacción que genera el organismo de una persona frente a demandas que se le impongan”, en este sentido se puede inferir cuales variables influyen de manera significativa en la población trabajadora del sector eléctrico.

Es normal que ante la percepción de amenaza a la propia integridad el sujeto genere situaciones que desarrollen potencialmente el estrés, a pesar de esto es importante destacar que cada uno desarrolla sus propios mecanismos de defensa en este caso procesos de afrontamiento que pueden ser de índole cognitiva, comportamental y emocional, si bien se sabe el estrés está presente en la vida de los sujetos a diario debido a la cantidad de experiencias amenazantes a las que se ven enfrentados se debe ser claro en que a cada sujeto le afectan y le estresan diferentes cosas ya que para cada uno las cosas que se ven amenazadas ante estas situaciones y que representan una gran importancia dentro del contexto independientemente son diferentes. “El estrés percibido es una particular manifestación del estrés, el cual se caracteriza por el grado en que las situaciones de la vida se perciben como impredecibles e incontrolables, y por tanto se valoran como estresantes.” (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015, pág. 59).

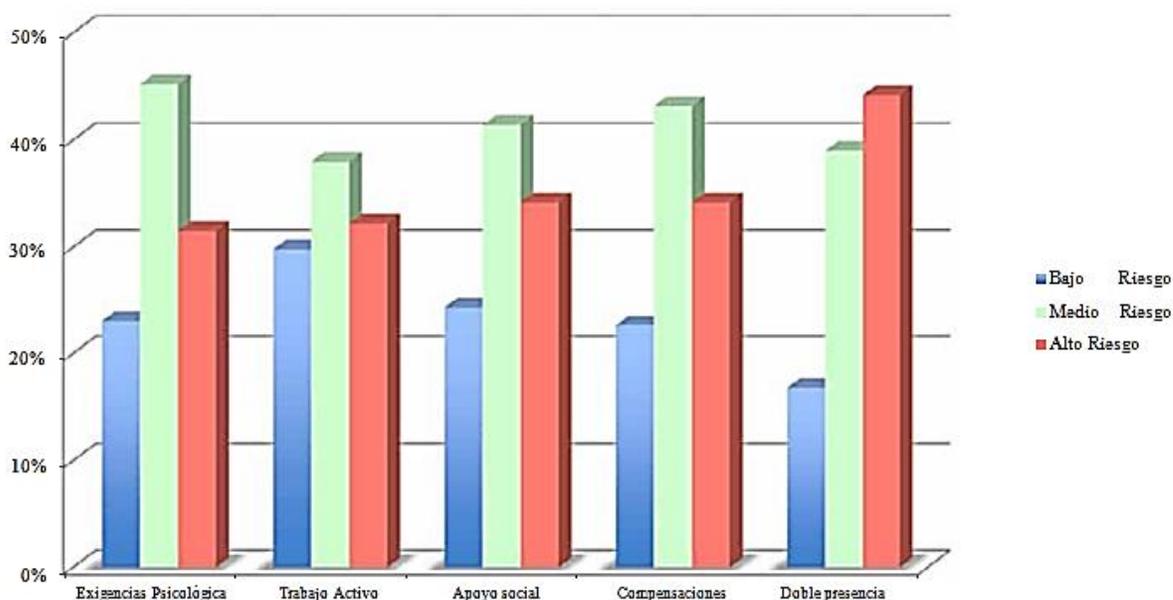
Este nivel de estrés se presenta en una investigación de una empresa eléctrica en Chile donde se encontró:

los trabajadores con menor antigüedad perciben problemas de autonomía, escasas posibilidades de desarrollo, así como también mayor interferencia del trabajo con su vida privada. Esto no es fortuito, Igualmente, las aspiraciones de los trabajadores más jóvenes coexisten con sus expectativas de desarrollo profesional. (Güilgüiruca, Meza, Góngora, R. & Moya, 2015, pág. 64).

Estos son factores de riesgo psicosocial por es importante utilizar estrategias de promoción y prevención ante el estrés en los trabajadores como capacitaciones en respiración diagramática, mindfulness, comunicación asertiva, resolución de problemas, trabajo en equipo con los compañeros.

En los resultados se encontró:

respecto a los niveles de riesgos psicosociales presentes en la organización estudiada, es posible señalar, a nivel descriptivo, que la dimensión doble presencia es aquella en el nivel más alto de riesgo (44%), sigue la dimensión apoyo social y compensaciones (34,2% respectivamente) y las dimensiones exigencias psicológicas y trabajo activo presentan en un 32,2 % y 31,5% respectivamente, un nivel alto de riesgo psicosocial. (Imagen 1). (Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, C. 2015, pág. 61)



Gráfica 1. Frecuencia de exposición a los riesgos psicosociales en trabajadores del sector energético

(Güilgüiruca, Meza, Góngora, & Moya, 2015)

Según Molina a diario los seres humanos son expuestos a situaciones que pueden generar estrés pero cada persona tiene una forma diferente de afrontar dichas adversidades es por esto que la percepción del estrés es diferente en cada individuo, se generan estrategias de afrontamiento y una preparación de forma individual que deben ser aceptadas por el entorno del sujeto, por ende se

puede describir estos dos procesos como mecanismos que la persona emplea para sobreponerse al estrés generado en la cotidianidad o por algún cambio vital, los estresores más comunes se presentan a diario.

Por ejemplo, lo que tiene que ver con los factores de riesgo psicosociales el ámbito laboral como la competitividad, las exigencias y la convivencia con los compañeros, también hay factores psicosociales como por ejemplo las discusiones maritales y la crianza de los hijos y factores cotidianos como lo son el tráfico vehicular y el ruido todos estos son aspectos y situaciones que generan estrés ya que la calidad de vida del sujeto se ve amenazada ante la presencia de estos sucesos.

Es importante comprender que para cada persona el motivo del estrés puede variar ya que cada situación adversa que se puede llegar a presentar no afecta de la misma manera a todos los individuos, cada persona da un valor y peso a estos acontecimientos no son los mismos factores los que producen el estrés cotidiano y los que producen el estrés debido a un cambio vital las consecuencias pueden afectar tanto la salud como la vida social de las personas;

si estas experiencias son repetitivas e incontrolables pueden generar un desgaste en el individuo ejerciendo una notable influencia perniciosa sobre su salud, por ejemplo, en la expresión y patogénesis de enfermedades arteriales coronarias o de trastornos afectivos como la ansiedad y la depresión. (Molina, Gutiérrez, Hernández & Contreras, 2008, pág. 353).

Según Gil 2016 El factor que el autor presenta son circunstancias laborales altamente estresantes que ejerce influencia en el contexto organizacional y la persona empieza a somatizar mediante la creación de enfermedades físicas por tantas emociones negativas como es la ansiedad, el dolor de cabeza, depresión y fatiga esto ocurre cuando hay alta demandas de trabajo y también se muestra la presencia la ambigüedad de los roles labores y por ello son los conflictos interpersonales.

Pérez, 2016 expresa en los nuevos trabajos se encontró los cambios en el mundo en que se ve la sobrecarga para la mujer a nivel profesional y laboral en la que tiene que realizar el rol de ama de casa y también su rol remunerador, las exigencias y la convivencia con los esposos, también hay factores familiares como por ejemplo las la crianza de los hijos, todos estos son aspectos y situaciones de riesgo psicosocial que generan estrés ya que la calidad de vida del sujeto se ve amenazada ante la presencia de estos sucesos hay estilos de afrontamiento, que resultan

como un esfuerzo del sujeto para enfrentar aquellas situaciones que le generan estrés, de manera que puedan llegar a tolerar sus efectos de forma que no le resulte dañina; para ello se hace uso de recursos psicológicos.

El afrontamiento requiere de procesos cognitivos y conductuales, los cuales van de la mano y depende del sujeto la respectiva evaluación que hagan sobre el evento estresor, de este modo tener un equilibrio psicológico. A corto plazo hay uno estilos que pueden ayudar y que disminuyen el impacto de la situación estresor; a largo plazo pueden comprometer la calidad de vida entre otros factores importantes del ser.

Hay estilos de afrontamiento activos, donde hay confrontación positiva de las emociones propias lo que da un correcto bienestar psicológico y por ende tiene efectos positivos sobre el estado afectivo. El afrontamiento centrado en la solución aumenta la salud mental y junto con el afrontamiento de estados optimistas mejora el bienestar y calidad de vida.

Otro tipo de estilo, son los pasivos, en los cuales se pierde el control de la situación llevando a depresión y afecto negativo, lo que hace que disminuya la calidad de vida. Un modo de estrategia es centrarse en la emoción, lo que hará evitar el problema que va con la tendencia de "catastrofizar", y se relaciona con síntomas depresivos, menor percepción de apoyo social, etc.

Es importante conocer los recursos, viendo de acuerdo con diversas variables psicológicas, una relación con estilos de afrontamiento correctos e incorrectos; lo que puede resultar útil para llevar a cabo intervenciones que mejoren y potencien recursos psicológicos que mejoren el bienestar de cada uno.

Una de las variables puede ser la personalidad, ya que hay diferencias individuales que caracterizan a cada individuo; para lo anterior, se tomó en cuenta el temperamento y el carácter. Donde en el temperamento se afirma hay sistemas cerebrales independientes de activación, mantenimiento e inhibición de la conducta. El carácter, se dirige hacia la formación de conceptos que van cambiando en la adultez e influye en como el individuo interactúa con él o ella y con su ambiente.

El estudio realizado por los autores Sánchez y Arredondo, para determinar los niveles de estrés definidos por medio de la aplicación del pre-test, como plan preventivo para reducir el estrés laboral en los trabajadores del área de servicios comerciales, en una empresa del sector eléctrico, evidencian un nivel de estrés bajo con un 4.2 %, un nivel intermedio de estrés con un 16.7 %, un nivel de estrés medio – alto con un 62.5 % y nivel de estrés alto con un 16.7 %.

Dentro de los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial, los significativos son; Exigencias psicológicas en el trabajo y Compensaciones del trabajo. En relación con el caso de investigación, se evidencia la importancia de analizar dentro de la organización la relación entre el la cantidad de trabajo o el volumen y los tiempos de entrega, teniendo en cuenta que el cliente (ENEL CODENSA), ejerce presión sobre los trabajadores para responder a las demandas de calidad del servicio público de la energía.

La compensación del trabajo es el factor de incidencia más alto de acuerdo con el estudio realizado y que para la empresa CONSALT INTERNATIONAL, puede representar un origen de exposición, debido a los últimos cambios adoptados por el área de Recurso Humanos, referente al pago de horas extras, dominicales y festivos, estos pagos anteriormente se realizaban dentro del mes trabajado y ahora se pagan un mes después, adicionalmente en varios meses se cancela solo un porcentaje de las horas extras o días extraordinarios, lo que generan molestias en los trabajadores y pérdidas de tiempo para evidenciar que el valor liquidado del sueldo no corresponde a la cantidad real de horas laboradas. Generando desmotivación, un mal clima laboral, baja productividad y preocupación en la población trabajadora, lo que conlleva a la ocurrencia de incidentes y accidentes laborales por falta de concentración. Lo que resulta para el sector eléctrico, un gran problema debido al potencial de daño que tiene en accidente en la ejecución de labores en redes o líneas de Alta Tensión. Adoptar las medidas propuestas por el estudio, garantiza estrategias de control para mantener las situaciones y condiciones más propicias para la salud de los trabajadores originarias de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Uno de los principales estudios de investigación en el sector eléctrico, publicados en el ámbito internacional, hace referencia a los factores de riesgo laborales y trastornos de salud en los linieros (García & Norka, 2010). La identificación de factores psicosociales permite analizar los efectos en la accidentabilidad y las condiciones de salud de los trabajadores, que inciden en un buen ambiente laboral.

Es importante resaltar que los trabajadores que ejecutan las labores operativas son los que representan el mayor número de expuestos. Igual que para los cargos operativos, los administrativos representan un porcentaje de exposición, mayor al operativo y por consiguiente requieren de control.

Los gerentes o supervisores HSEQ, quienes toman las decisiones en el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identifican los peligros y evalúan los

riesgos para establecer los controles respectivos, deben conocer las variables que inciden en un buen ambiente laboral.

Con base en lo anterior, se trae a colación la investigación de Bohórquez y García la evaluación del impacto de los factores de riesgo que generan enfermedades y accidentes laborales en las pymes del sector eléctrico de la ciudad de Cúcuta – Colombia. (2020), la cual pretendió identificar los factores de riesgo que inciden en el ambiente laboral, para todos los trabajadores en instalaciones de redes de media y baja tensión, pero de igual manera para los Gerentes y supervisores, con la aplicación de un cuestionario.

Identificando en este estudio que el factor psicosocial es poco conocido por los encuestados y por lo tanto este desconocimiento se ha pasado por alto y no se ha tomado en cuenta.

Por lo anterior se evidencia la importancia de garantizar la formación adecuada a todo el personal sobre los factores psicosociales, de tal manera que la empresa CONSALT INTERNATIONAL garantice el control y mitigación de los riesgos asociados al factor psicosocial, si los trabajadores también identifican los riesgos pueden aplicar los controles y proponer acciones como método de comunicación participación y consulta que garantiza la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con la pandemia actual que vive el mundo debido al COVID19, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), es muy frecuente, y en la empresa CONSALT INTERNATIONAL algunos trabajadores del sector eléctrico realizan sus actividades en modalidad remota, lo que representa una conectividad constante para dar cumplimiento a sus labores.

El área de Recursos Humanos y Logística, son los cargos que puntualmente representan la exposición más alta a factores de riesgo psicosocial, como resultado del agotamiento físico y mental, por sobrecarga laboral o afectación en la calidad de vida y bienestar laboral.

Son estas áreas las encargadas de garantizar que las cuadrillas en terreno cuenten con todas las herramientas, equipos, maquinaria, vehículos y demás recursos que permitan la atención oportuna ante una emergencia por fallas en el servicio eléctrico.

Estos cargos actualmente laboran en alternancia, 3 días de la semana en modalidad remota y los otros 3 días de manera presencial. Los cuales han manifestado que los días laborados de manera remota, sus horas de trabajo aumentan porque no se respeta el horario establecido y hasta

altas horas de la noche los trabajadores realizan diferentes solicitudes, que no hacen parte de las emergencias que suelen presentarse y que si requieren de una atención inmediata.

Claramente la empresa CONSAL INTERNATIONAL con esta modalidad de trabajo en casa, busca reducir la cantidad de contagios por exposición, pero no se trata solo de mitigar un riesgo sino de controlar a nivel general aquellos factores que influyen de manera significativa en la salud de los trabajadores.

De acuerdo con el estudio realizado por los autores: Acuña y Lozano, sobre el trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá, la empresa debe determinar la relación del teletrabajo en época de pandemia con la sobrecarga laboral, para concluir si existe una asociación significativa y descartando cualquier hipótesis.

Evaluar estos factores permite a la organización garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente en relación con esta modalidad de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, el ministerio de las TIC, indica en su decreto 884 de 2012, en su artículo segundo, define el teletrabajo como, “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Por su parte, Aranda (2001) manifiesta que “el teletrabajo está definido es por el lugar donde se ejecuta la actividad, de forma que es el espacio físico el que viene a determinar el teletrabajo, claro está sin contar el espacio de las empresas”.

Por consiguiente, es importante descartar o prevenir los efectos del síndrome de Burnout, con una metodología efectiva en la organización para los cargos que representan el nivel de riesgo más alto. Así como lo demostró el estudio del trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico, en la el cual se concluyó que no existe una relación entre las variables de teletrabajo y su incidencia con la sobrecarga laboral.

La organización de esta manera puede evidenciar si los cargos relacionados de Recursos Humanos y Logística deben plantear una metodología de trabajo organizada, para distribuir su tiempo de manera práctica y evitar alteraciones en la salud de la población trabajadora, por falta de planificación. Este es otro factor que puede influir de manera personal, ajeno al trabajo y que los trabajadores asocian a la carga laboral.

Hipótesis

“Etimológicamente, el término hipótesis tiene su origen en las palabras griegas thesis, que hace referencia a situación, posición, lo que se pone, e hipo, que significa por debajo. Hipótesis es, si nos atenemos a la estructura verbal de la palabra, lo que se pone por debajo o se supone. En este contexto, las hipótesis nos indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones, acerca de las relaciones entre dos o más variables y se apoyan en conocimientos organizados y sistematizados” (Domingo, 2006. Pág.2)

Luego de entrar en contexto y reconocer lo que es una hipótesis se plantean a continuación las posibles suposiciones que se pueden llegar a presentar tras el desarrollo del presente proyecto de investigación.

Hipótesis de trabajo: “La hipótesis de trabajo es una estructura totalmente provisional, una de las armas posibles y necesarias del investigador, que puede admitirse y desecharse en consonancia con las necesidades que presente la investigación del objeto” (Pájaro, 2002. Pág. 384). La hipótesis establecida por el grupo investigador es:

Hi: Existen factores de riesgos psicosocial intralaboral mayores a los extralaboral en los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca.

Hipótesis nula: “expresan la negación de las relaciones supuestas entre las variables, expresadas en las hipótesis de investigación.” (Espinoza, 2018. Pág. 133).

“La Ho no siempre refleja las expectativas del investigador. Sin embargo, muchos investigadores la utilizan debido a que puede expresar una diferencia o relación entre variables. Se utiliza para todo tipo de investigación en la que se tienen dos o más grupos y para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación.” (Domingo, 2006. Pág.7). La hipótesis nula definida para esta investigación es la siguiente:

Ho: Existen factores de riesgos psicosocial extralaboral mayores a los intralaboral en los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca.

Hipótesis alternativa: “pueden formularse cuando hay necesidad de plantear otras explicaciones complementarias a la hipótesis original. Estas hipótesis generalmente ayudan a argumentar cuando la hipótesis que se ha puesto a prueba no tiene resultados concluyentes (p.108109).” (Espinoza, 2018. Pág. 133). Esta investigación define como hipótesis alternativa la siguiente:

Ha: Los factores de riesgos psicosocial que existen, son iguales tanto intralaboral como extralaboral en los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca.

Diseño metodológico

Enfoque de investigación

El tipo de investigación utilizada en este proyecto fue descriptivo correlacional y corte transversal “mediante la técnica de observación se realizó de nivel descriptivo la investigación, porque se podrá explicar los diferentes factores de riesgos psicosociales, analizando los antecedentes investigativos para una buena presentación del problema y así generar alternativas de solución” (IpiALES, 2017, pág. 53) ya que se buscó determinar la variación de los factores de riesgo psicosociales en CONSALT INTERNATIONAL, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial que es la evaluación de factores, constituye uno de los pilares fundamentales en el cuidado de la salud mental de los trabajadores como lo determina la resolución 2646 de 2008 en la que se establecen los parámetros de evaluación e intervención de esta clase de riesgos.

El presente estudio de investigación se realizó bajo el consentimiento de los trabajadores objeto de estudio, informando a todos, el objetivo de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y la consideración de los resultados obtenidos para identificar los factores relevantes.

Estos resultados se situaron en el contexto de la prevención, fundamentalmente de tipo primaria, orientada por las políticas de Salud y Seguridad y Salud en el Trabajo, el control en la fuente de los factores de riesgo y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa CONSALT INTERNATIONAL.

Esta prevención primaria permitirá identificar y vigilar la presentación del factor de riesgo para prevenir la ocurrencia de patologías y la ocurrencia de “casos” para registrarlos y actuar sobre ellos. La información que se recolectó como parte del proceso de monitoreo del factor de riesgo, permitió su rápido control a través de acciones de intervención, las cuales a su vez fueron evaluadas para conocer su impacto.

Tipo de investigación

La naturaleza de los datos fue cuantitativa, porque “La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, presentando diversos datos obtenidos mediante una encuesta que se aplicó donde sus resultados fueron analizados e interpretados para posteriormente asignarles valores numéricos y porcentajes que sirvieron para la comprobación de la hipótesis.” (IpiALES, 2017, pág. 52).

En este caso se realizó un análisis estadístico sobre el aumento o disminución de los factores de riesgo psicosocial y como estos intervienen en aspectos intralaborales, extralaborales o

externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas, de esta forma, el riesgo psicosocial es producido cuando no hay una adecuada interrelación entre los aspectos que componen la realidad laboral y vida cotidiana de cada trabajador. Se realizó con el fin de obtener resultados que permitieran generar relaciones estadísticas entre las características de las variables, sin embargo, esto no quiso decir que se lograran establecer relaciones de causa efecto dentro de esta investigación. Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario aclarar que el método empleado en la investigación fue hipotético, deductivo, pretendiendo de esta manera validar la hipótesis a través de la recolección y el análisis de datos.

Población

Para esta investigación se eligió una población a conveniencia (jefes y profesionales técnicos) teniendo en cuenta la accesibilidad y proximidad de estas poblaciones para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y el nivel de ocupación de esta población:

Jefes: Comprendieron los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capataces o coordinadores, entre otros.

Profesionales o técnicos: Personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toman decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

Muestra: la muestra objeto de estudio la conformaron un total de 24 trabajadores, los cuales están distribuidos en las áreas de Recursos Humanos, Logística y Líderes de cuadrilla, encargadas de garantizar que el personal en terreno cuente con todas las herramientas, equipos, maquinaria, vehículos y demás recursos que permitan la atención oportuna ante una emergencia por fallas en el servicio eléctrico.

Se consideraron la inclusión de los siguientes cargos de manera intencional y voluntaria:

- Profesional o técnicos:
- Asistente de Recursos Humanos:

- Jefe:
- Asistentes operativos:

Como se mencionó anteriormente en este proyecto de investigación participaron 24 personas distribuidos en 79,17% hombres y el 20,83% mujeres todos nacidos en Colombia y trabajadores activos de la empresa CONSALTINTERNATIONAL ubicada en Cundinamarca, es importante aclarar que todas las personas participantes eran mayores de edad, con un grado de escolaridad variable dependiendo directamente del cargo que ejercen dentro de la organización, la escolaridad va desde primaria hasta profesional con postgrado.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La batería de instrumentos para la valoración de factores de riesgo psicosocial fue creada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, la cual indaga sobre los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios, (Batería Riesgo Psicosocial, Min de la protección Social, 2010. Pág. 11).

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron:

1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A: “la versión denominada forma A está orientada a personas que ocupan el cargo de jefaturas y profesionales o técnicos, (Batería Riesgo Psicosocial, Min de la protección Social, 2010. Pág. 53).

2. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales: El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. (Batería Riesgo Psicosocial, Min de la protección Social, 2010. Pág. 134).

3. Ficha de datos generales: como su nombre lo indica son datos personales que brinda cada persona encuestada y que ayudan a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

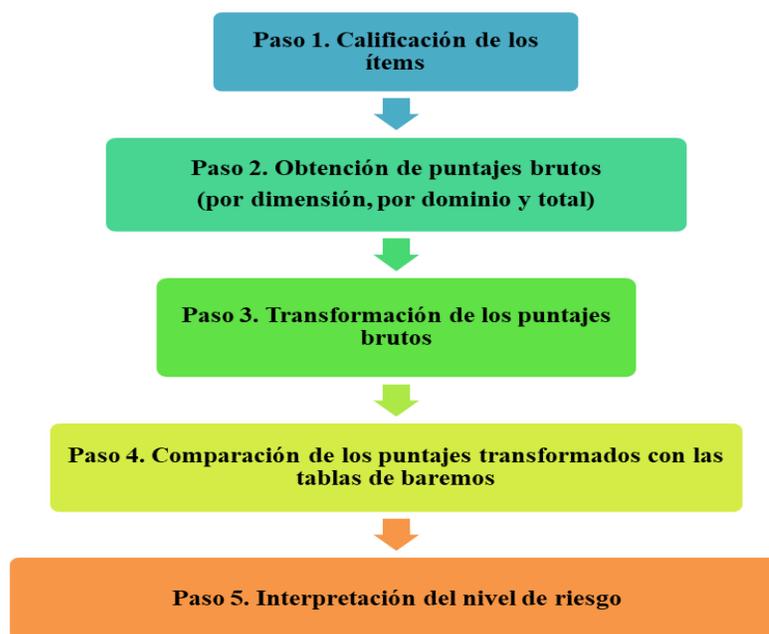


Figura 3. Proceso de calificación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

(Batería Riesgo Psicosocial, Min de la protección Social, 2010. Pág. 17)

Recolección de datos

En esta instancia para la recolección de datos el grupo investigador, decidió trabajar bajo cinco fases conectadas en un orden lógico, de esta manera lograr un correcto desarrollo y presentación. A continuación, se describen cada etapa en orden de realización:

Primera fase - Antecedentes investigativos: Con base en los antecedentes presentados en el planteamiento del problema, se identificaron los factores psicosociales determinantes asociados a las actividades ejecutadas en la empresa CONSALT INTERNATIONAL.

Se realizó una investigación y análisis previos de diversas variables relacionadas con el estrés laboral y su influencia en la salud mental con temáticas enfocadas al sector eléctrico.

Segunda fase – Selección de la población y muestra: Se identificaron los cargos con mayor exposición al factor de riesgo psicosocial por sobre carga laboral, para determinar grupos de intervención primaria, sobre aquellos que tienen control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.

La muestra o población corresponde a las 24 personas seleccionadas para el estudio.

Tercera fase – Elección del instrumento: para el posterior análisis de factores de riesgo, se tomó como instrumentos Los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y

extralaborales forma A, ficha de datos generales de la batería de riesgo psicosocial definida por el ministerio de protección social y la universidad JAVERIANA, estos permitieron recopilar la información subjetiva de los trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos

Con el fin de familiarizar al lector en esta investigación se profundizó un poco en el cuestionario forma A de la batería de riesgo. “El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es un instrumento diseñado con el fin de evaluar condiciones propias del trabajo, la 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” (Min Protección Social, 2010).

“Este Cuestionario está formulado para personal que desempeña cargos en los que existe un dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Entre ellos están los profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros” (Min. Protección Social, 2010).

El cuestionario forma A lo integran cuatro agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. En ese orden de ideas, estos dominios están compuestos por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. Es importante mencionar que el cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A.

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes (Tabla 7). Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Para una mayor comprensión de lo mencionado anteriormente, se presentan las siguientes tablas que describen cada uno de los dominios y dimensiones en los que está dividido el cuestionario intralaboral y extralaboral forma A, ficha de datos generales, así como la interpretación de cada nivel de riesgo (Min. Protección Social, 2010).

Tabla 2. Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

DIMENSIONES	Definición
Características del liderazgo	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.
Relaciones sociales en el trabajo	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) y la cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).
Relación con los colaboradores	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.
Retroalimentación del desempeño	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.

Tabla 3. Dominio control sobre el trabajo

DIMENSIONES	Definición
Capacitación	Las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la Organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
Claridad de rol	La definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente entorno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de

	autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.
Control y autonomía sobre el trabajo	El 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	La posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
Participación y manejo del cambio	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.

Tabla 4. Dominio demandas del trabajo

DIMENSIONES	Definición
Consistencia del rol	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.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	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), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento

	(orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.
Demandas cuantitativas	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 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.
Demandas emocionales	El 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.
Exigencias de responsabilidad del cargo	El 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.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo y que impactan su vida extralaboral.

Tabla 5. Dominio de recompensas

DIMENSIONES	Definición
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	El 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	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.

Tabla 6. Dimensiones extralaborales

	DIMENSIONES
	Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes a las laborales tales como descansar, estar con la familia y amigos, actividades de recreación entre otros.

CONDICIONES EXTRALABORALES	Relaciones familiares: características de las interacciones que tiene el individuo con su grupo familiar.
	Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan las comunicaciones e interacciones del individuo con sus amistades.
	Situación económica del grupo familiar: Se refiere a la disponibilidad de recursos económicos que tiene el trabajador para atender sus gastos básicos.
	Características de la vivienda y de su entorno: Son las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de la residencia habitual del trabajador.
	Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo: Se refiere al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y desempeño laboral del trabajador.
	Desplazamiento vivienda–trabajo–vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su lugar de residencia hasta el trabajo y viceversa.

Tabla 7. Variables sociodemográficas y ocupacionales que se indagan con la batería

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	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	<p>Lugar actual de trabajo.</p> <p>Antigüedad en la empresa.</p> <p>Nombre del cargo.</p> <p>Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo).</p> <p>Antigüedad en el cargo actual.</p> <p>Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja.</p> <p>Tipo de contrato.</p> <p>Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas.</p> <p>Modalidad de pago.</p>

Tabla 8. Interpretación del nivel de riesgo psicosocial

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO
<p> Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentre bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.</p>
<p> Riesgo bajo: No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.</p>
<p> Riesgo medio: Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
<p> Riesgo alto – muy alto: Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren</p>

bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Cuarta fase – Aplicación de instrumentos: los instrumentos ya mencionados en fases anteriores fueron aplicados de forma individual a la población objeto de estudio (24 trabajadores) para esta aplicación se realizaron los siguientes pasos:

Paso 1. Aprobación de la alta dirección: para llevar a cabo el estudio, se partió de una reunión previa con la gerencia de la empresa CONSALTINTERNATIONAL, se solicitó permiso para aplicación de instrumentos a una población de trabajadores activos de 24 personas, se expuso que la investigación era con fines académicos y por tanto esta no puede ser tomada para mostrar cumplimiento ante una auditoría interna o externa.

Paso 2. Familiarización de la investigación: a la muestra seleccionada del grupo de trabajadores de la empresa, se le familiarizó todo el contexto de la investigación por medio de reuniones ver anexos (fotografía 1 familiarización con la investigación.) se mencionó el objetivo que se tiene con el presente proyecto y como este puede servir de referencia para desarrollar un análisis psicosocial a futuro para su empresa.

Paso 3. Consentimiento socializado y firmado: Para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos se realizó la pertinente socialización del estudio que se llevaría a cabo y se entregó el formulario de consentimiento y se diligencio (aceptación y firma) por parte de los trabajadores el respectivo consentimiento. En el consentimiento se define que la información suministrada será confidencial y solo aplicada a la identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, sin afectación a los trabajadores dentro de la empresa CONSALT INTERNATIONAL. Ver figura 4 formulario de consentimiento (Propios autores).

Figura 4. Formulario de consentimiento

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

YO: _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. _____, declaro que he sido informado(a) con la claridad y veracidad debida respecto al ejercicio académico en el que los estudiantes de la Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo, **VICTOR CERA CIENFUEGOS, LEIDY TATIANA HIGUERA REYES y NATALY CASTELBLANCO FONSECA** me ha invitado a participar en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Declaro que actúo de forma consecuente, libre y voluntaria como colaborador, contribuyendo en este proceso de forma activa. También se me explico sobre la autonomía que poseo para retirarme u oponerme a la participación en este estudio, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de dar justificación alguna. Puedo interrumpir mi participación en cualquier momento, incluso después de haber firmado, en cuyo caso informaré a los responsables de la aplicación.

Los datos sobre mi vida y mi situación laboral permanecen estrictamente confidenciales y pueden ser consultados sólo por el personal autorizado, los cuales están obligados al secreto profesional. He sido también informado de que mis datos personales serán hechos anónimos, antes de ser integrados en un informe o una publicación científica.

Participante:

Nombre _____

Firma _____

Documento de identidad _____

Fecha _____

Aplicación de instrumentos

Luego de socializar el objetivo de la investigación y familiarizar a los trabajadores con toda la temática relacionada, se procedió a realizar la aplicación de los instrumentos ya mencionados que conforman la batería de riesgo psicosocial. Con el fin de dinamizar y a su vez optimizar el proceso de aplicación de los cuestionarios fueron presentados de forma digital, mediante el uso de la herramienta Google Forms “Agrupa las confirmaciones de asistencia, realiza una encuesta o crea una lista grupal rápidamente usando un sencillo formulario en línea. Luego, consulta los resultados, perfectamente organizados en una hoja de cálculo.” (Google, 2016) en esta se plasmaron los cuestionarios y encuestas de manera meticulosa al pie de la letra como lo establece la batería de riesgo psicosocial. Todo esto con el propósito de facilitar el correspondiente llenado y no irrumpir la jornada laboral del personal, al igual que evitar aglomeraciones debido a dicha actividad.

Resultados de los ítems de la batería de riesgo psicosocial

Al finalizar la ejecución del instrumento por parte de los trabajadores, se les realizó el agradecimiento por todo el tiempo prestado a colaborar con el desarrollo de la investigación, siendo ellos los actores relevantes en la misma, los resultados obtenidos de la aplicación de instrumentos pueden observarse en ver (Anexo externo Resultados cuestionarios).

Quinta fase – Análisis de la información: Una vez aplicada la encuesta, los datos obtenidos de la herramienta Google Forms fueron tabulados, procesados y analizados, mediante la herramienta de Excel en un aplicativo de la misma que fue adaptado a todo el instructivo que define la batería para la evaluación de riesgo psicosocial del ministerio de protección social, con esto se logra la comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos y obtener la interpretación del nivel de riesgo.

Con base en los resultados obtenidos en los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, cuestionario de factores psicosociales extralaborales y ficha de datos generales, aplicados a los trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, se realizará el análisis psicosocial, la interpretación del nivel de riesgo y la identificación de los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo presentes en Trabajadores de la Empresa CONSULT INTERNATIONAL de Cundinamarca.

Análisis de resultados

Dentro de la investigación el análisis de los resultados es la pieza fundamental al momento de dar un significado a los resultados obtenidos, permitiendo el acercamiento intelectual para finalmente poder dar respuesta a la pregunta problema existe de la investigación. En este punto del proceso investigativo el investigador o grupo confronta los recursos bibliográficos e intelectuales con la realidad, aceptando la afirmación de sus postulados o el rechazo.

En la medida de cumplir con los objetivos definidos inicialmente, se realizó el análisis de los datos obtenidos de los cuestionarios, en compañía de un profesional (psicólogo con postgrado en seguridad y salud en el trabajo) para lograr un enfoque razonable y generar conclusiones ajustadas al contexto real de la organización.

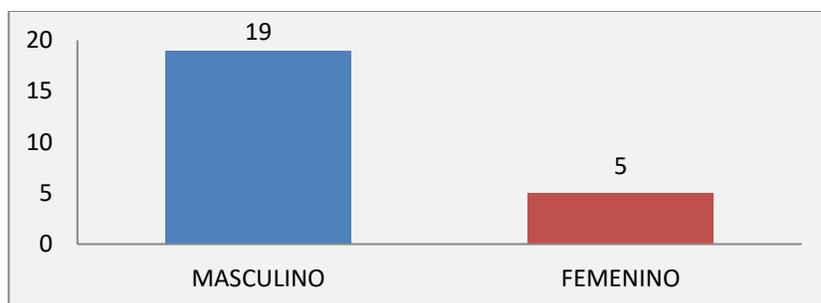
En este apartado se analizaron los resultados de los cuestionarios de la batería de riesgo aplicados a los 24 trabajadores de la empresa CONSALTINTERNATIONAL, los aspectos a los que se le realizó el enfoque fueron los factores intralaborales, extralaborales forma A y ficha de datos generales, determinando cálculos confiables y validos enfocados a resolver el objeto de estudio.

Ficha de datos generales (Información sociodemográfica y ocupacional)

A continuación, se presenta por medio del uso de tablas y graficas la relación porcentual de la información importante a nivel sociodemográfica y ocupacional que caracteriza la población encuestada.

Tabla 9. Genero

GENERO		
GENERO	# DE PERSONAS POR GENERO	PORCENTAJE
MASCULINO	19	79%
FEMENINO	5	21%
POBLACION TOTAL	24	100%

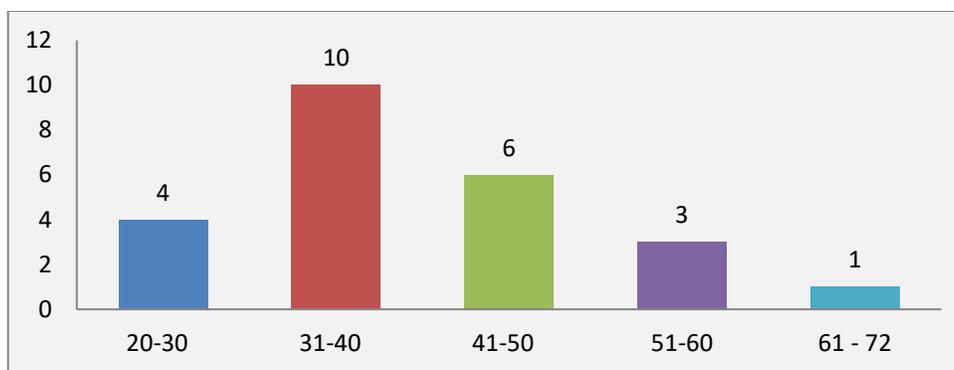


Gráfica 2. Género

La población encuestada muestra una mayor representación masculina al representar el 79% del total de encuestados, siendo el género femenino inferior con un porcentaje del 21% del total. Se puede decir que la empresa contrata mayormente personal masculino al estar dedicada a una actividad económica que exige alta capacidad física.

Tabla 10. Edad

EDAD		
EDAD	# DE PERSONAS POR EDAD	PORCENTAJE
20-30	4	17%
31-40	10	41%
41-50	6	25%
51-60	3	13%
61 - 72	1	4%
POBLACION TOTAL	24	100%

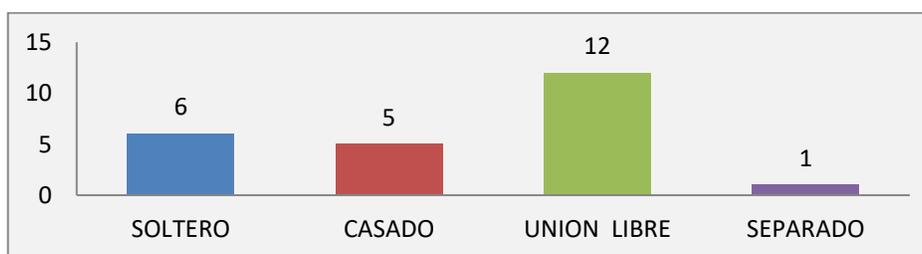


Gráfica 3. Edad

Observando la información acerca de la edad de los empleados, existe una distribución asimétrica positiva donde la moda o el mayor número de empleados están entre los 31 y 40 años con un porcentaje equivalente al 41% y el inferior del 4% que hace referencia a trabajadores entre 61 y 72 años.

Tabla 11. Estado civil

ESTADO CIVIL		
ESTADO CIVIL	# DE PERSONAS	PORCENTAJE
SOLTERO	6	25%
CASADO	5	21%
UNION LIBRE	12	50%
SEPARADO	1	4%
POBLACION TOTAL	24	100%



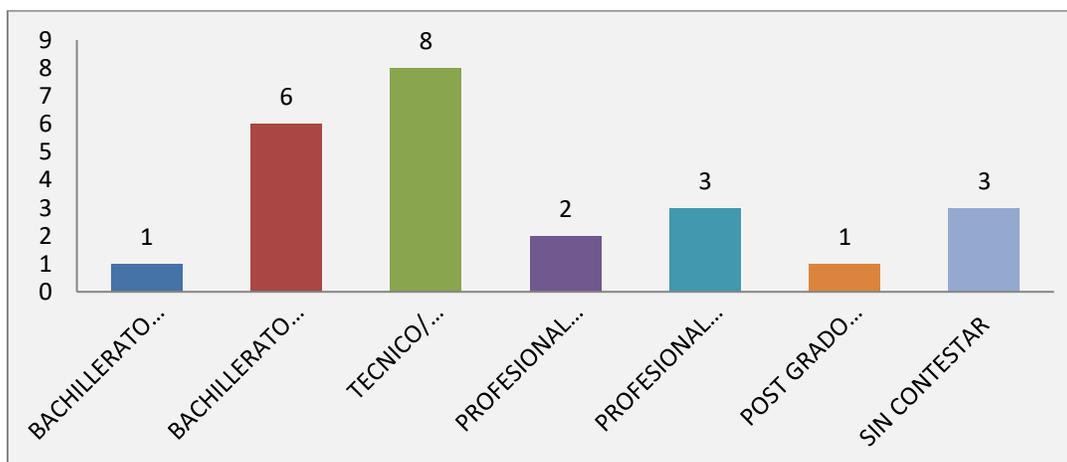
Gráfica 4. Estado civil

El estado civil de un trabajador permite correlacionar aspectos intralaborales y extralaborales que pueden dar lugar a situaciones de riesgo psicosocial. Al estar el empleado casado significa que tiene bajo su responsabilidad el bienestar de una familia, el tema de

recompensas juega un papel importante ya que la estabilidad económica va a inferir en el bienestar mental del mismo. En la gráfica 4 se presenta con un mayor porcentaje trabajadores con un estado de unión libre igual al 50%, casados ocupan 21%, solteros 25% y en condición de separado 4%.

Tabla 12. Nivel de escolaridad

GRADO DE ESCOLARIDAD		
NIVEL DE ESTUDIOS	# DE PERSONAS POR GRADO DE ESCOLARIDAD	PORCENTAJE
BACHILLERATO INCOMPLETO	1	4%
BACHILLERATO COMPLETO	6	25%
TECNICO/ TECNOLÓGICO COMPLETO	8	33%
PROFESIONAL INCOMPLETO	2	8%
PROFESIONAL COMPLETO	3	13%
POST GRADO INCOMPLETO	1	4%
SIN CONTESTAR	3	13%
POBLACION TOTAL	24	100%

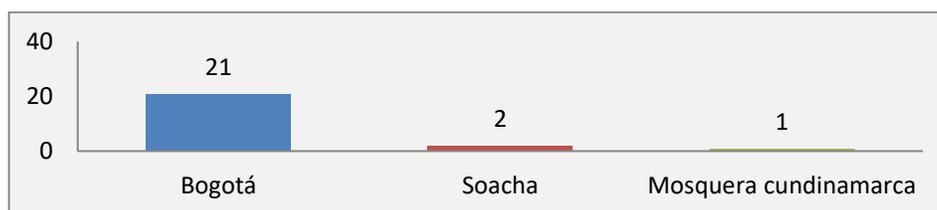


Gráfica 5. Nivel de escolaridad

En la población encuestada no existe ninguna analfabeta, todos los participantes cuentan con un grado de escolaridad. Siendo el menor grado el bachillerato incompleto con un 4% el 33% corresponden a técnicos o tecnólogos.

Tabla 13. Lugar de residencia

LUGAR DE RESIDENCIA		
LUGAR DE RESIDENCIA	# DE PERSONAS POR OCUPACION	PORCENTAJE
Bogotá	21	88%
Soacha	2	8%
Mosquera Cundinamarca	1	4%
POBLACION TOTAL	24	100%



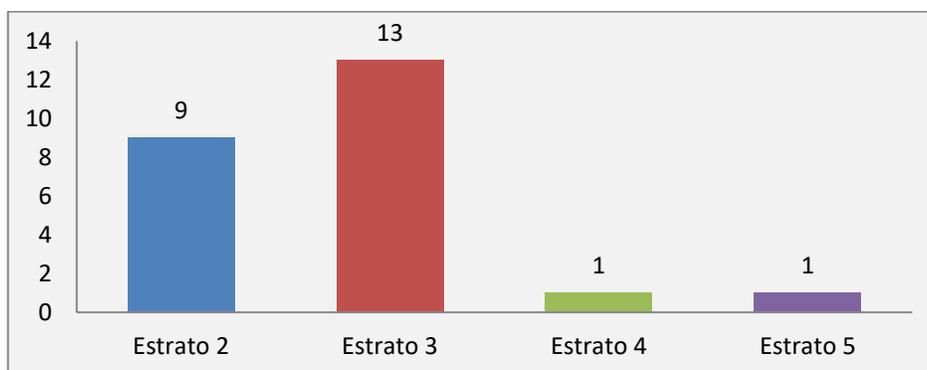
Gráfica 6. Lugar de residencia

La empresa CONSALTINTERNATIONAL está ubicada en el departamento de Cundinamarca, por tanto, es normal que todos los encuestados vivan en municipios del mismo, lo que beneficie el tema movilidad diaria. La grafica muestra que 21 personas que corresponden al 88% viven en Bogotá DC y el 12 % restante se divide en los municipios de Soacha y Mosquera.

Tabla 14. Estrato socioeconómico de la vivienda

ESTRATO SOCIO ECONOMICO DE LA VIVIENDA		
ESTRATO	# DE VIVIENDAS POR ESTRATO	PORCENTAJE
Estrato 2	9	38%
Estrato 3	13	54%
Estrato 4	1	4%

Estrato 5	1	4%
POBLACION TOTAL	24	100%



Gráfica 7. Estrato socioeconómico de la vivienda

El estado socio económico presente en los resultados muestran la relación cargo con ubicación residencial de los participantes, al ser la mayoría jefes, analistas o profesionales la ubicación residencial está en niveles mayores o igual al 2. Del 100% el 92% viven en residencia con estrato social 2 y 3.

Tabla 15. Tipo de vivienda

TIPO DE VIVIENDA		
TIPO DE VIVIENDA	# DE PERSONAS POR TIPO DE VIVIENDA	PORCENTAJE
PROPIA	6	25%
ARRIENDO	13	54%
FAMILIAR	5	21%
POBLACION TOTAL	24	100%

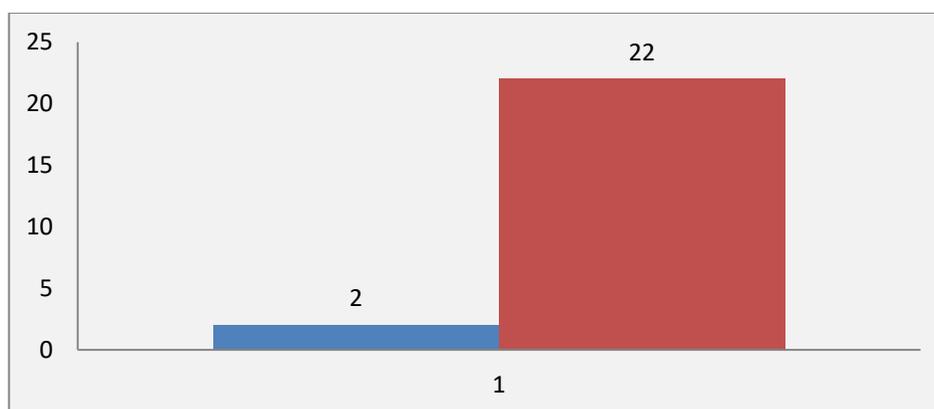


Gráfica 8. Tipo de vivienda

Adquiriendo un tipo de distribución con tendencia normal el 54% de los trabajadores encuestados viven arrendados, un 25% en casa propia y el 31% restante en casa familiar. El tema de vivienda genera una preocupación directa a cualquier tipo de trabajador, aquellos que viven arrendados son los más expuestos a presentar factores de riesgo extralaboral al estar comprometidos con lo que ganan laborando para realizar el pago de la residencia donde viven.

Tabla 16. Antigüedad en la empresa

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	# DE PERSONAS POR ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE
1. Si lleva menos de un año	2	8%
2. Si lleva más de un año	22	92%
POBLACION TOTAL	24	100%



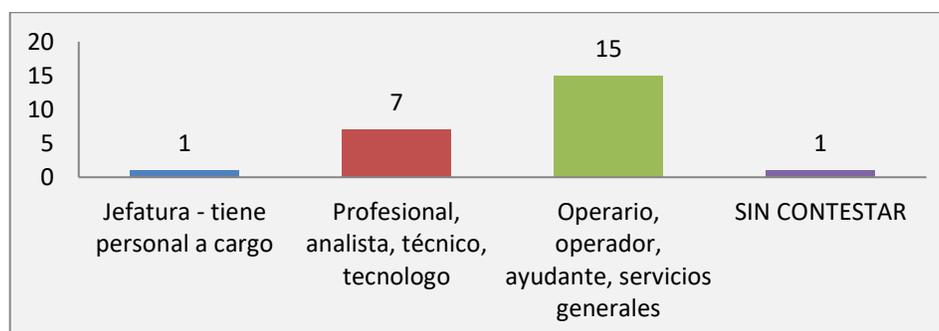
Gráfica 9. Antigüedad en la empresa

En la gráfica se percibe que el 92% de la población lleva laborando en la empresa por más de un año y solo el 8% lleva un periodo inferior al año. La estabilidad laboral juega un papel

importante en el entorno emocional del trabajador, de este depende la vida social, familiar del trabajador y de las personas a cargo, garantizar un empleo estable beneficiaría a que no se presenten factores de riesgo psicosocial por crisis económicas o terminación de contrato.

Tabla 17. Nombre del cargo

NOMBRE DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO	# DE PERSONAS POR NOMBRE DEL CARGO	PORCENTAJE
Jefatura	1	4%
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	7	29%
Operario, operador, ayudante, servicios generales	15	63%
SIN CONTESTAR	1	4%
POBLACION TOTAL	24	100%

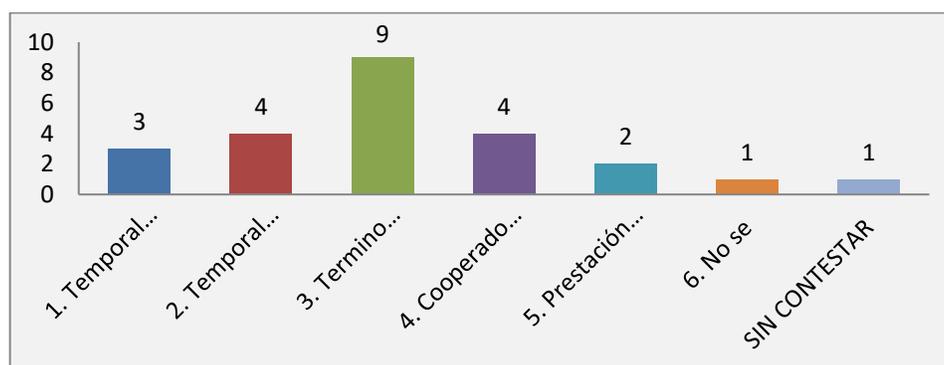


Gráfica 10. Nombre del cargo

Tabla 18. Tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO		
TIPO DE CONTRATO	# DE PERSONAS	PORCENTAJE

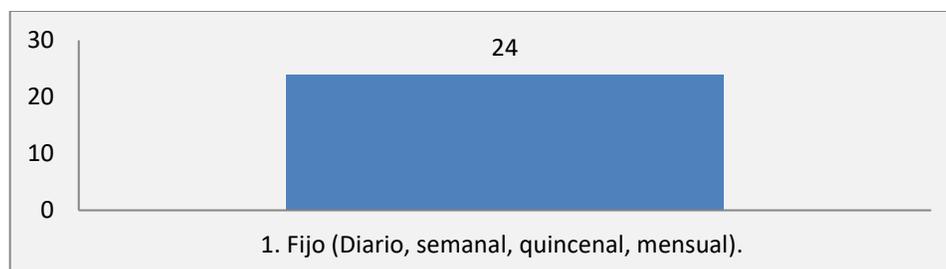
	* TIPO DE CONTRATO	
1. Temporal de menos de un año	3	13%
2. Temporal de un año o mas	4	17%
3. Término indefinido	9	37%
4. Cooperado (Cooperativa)	4	17%
5. Prestación de servicios	2	8%
6. No se	1	4%
SIN CONTESTAR	1	4%
POBLACION TOTAL	24	100%



Gráfica 11. Tipo de contrato

Tabla 19. Modalidad de pago

MODALIDAD DE PAGO		
MODALIDAD DE PAGO	# DE PERSONAS POR MODALIDAD DE PAGO	PORCENTAJE
1. Fijo (Diario, semanal, quincenal, mensual).	24	100%
POBLACION TOTAL	24	100%



Gráfica 12. Modalidad de pago

seguido, se muestran los resultados arrojados por la matriz de evaluación de riesgo psicosocial, los cuales facilitan hacer el análisis cuantitativo de los puntajes. De igual forma se hace un análisis cualitativo a partir de la familiarización que se tuvo con los trabajadores durante la aplicación de la batería.

Cuestionario intralaboral forma A: en este apartado se presentan la interpretación de forma porcentual correspondiente a los cuatro factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

A continuación, se presentan las dimensiones que constituyen el dominio: 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 contacto, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión. Al analizar los datos estadísticos se encontró que el percibe condiciones de riesgo alto y muy alto, 12% riesgo medio 12% y 76% percibe condiciones de riesgo bajo y muy bajo.

Tabla 20. Dominio: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

INTRALABORAL	TOTALES			
	RIESGO	TOTAL PERSONAS		PORCENTAJE
Características de liderazgo	RIESGO MUY ALTO	2	4	17%

	RIESGO ALTO	2		
	RIESGO MEDIO	17	17	71%
	BAJO RIESGO		3	12%
	SIN RIESGO	3		
Relaciones sociales en el trabajo	RIESGO MUY ALTO		1	4%
	RIESGO ALTO	1		
	RIESGO MEDIO	5	5	21%
	BAJO RIESGO	7	18	75%
	SIN RIESGO	11		
Retroalimentación del desempeño	RIESGO MUY ALTO		2	8%
	RIESGO ALTO	2		
	RIESGO MEDIO	2	2	8%
	BAJO RIESGO	14	20	84%
	SIN RIESGO	6		
Relación con los colaboradores	RIESGO MUY ALTO			
	RIESGO ALTO			
	RIESGO MEDIO	2	2	8%
	BAJO RIESGO	5	22	92%
	SIN RIESGO	17		
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RIESGO MUY ALTO	1	3	12%
	RIESGO ALTO	2		
	RIESGO MEDIO	3	3	12%
	BAJO RIESGO	14	18	76%
	SIN RIESGO	4		

DIMENSION: CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO

Hace referencia a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación de trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. De acuerdo con la tabla anterior se observa que el 17% de la población en estudio percibe estar en condiciones

de riesgo alto y muy alto, el 71% en riesgo medio, mientras que un 12% manifestó estar en condiciones de riesgo bajo o sin percepción de riesgo.

DIMENSIÓN: RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

La dimensión relaciones sociales en el trabajo hace referencia a las relaciones que se establecen con otras personas en el trabajo, con respecto a esta dimensión, se observa las siguientes percepciones: el 4% de la población lo percibe como un factor en un nivel de riesgo alto y muy alto, el 21% percibe encontrarse en un nivel de riesgo medio, 75% en condiciones de riesgo bajo o sin percepción de riesgo.

DIMENSIÓN: RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO

La dimensión retroalimentación del desempeño, describe la información que un trabajador recibe sobre la forma en que desarrolla su trabajo, en esta dimensión se identifica a un 8% que percibe este proceso en un nivel de riesgo alto y muy alto; seguido del 8% de los evaluados que percibe esta dimensión en un nivel de riesgo medio y el 84% de los colaboradores ubica a esta dimensión en el nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

DIMENSIÓN: RELACIÓN CON LOS COLABORADORES

Esta dimensión 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, se identifica que el 8% percibe esta dimensión en un nivel de riesgo medio y el 92% le ubica en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Este dominio se refiere a la 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. En este dominio un 25% de los colaboradores manifiestan percibir el dominio en un nivel de riesgo alto o muy alto, entre tanto, un 46% de los colaboradores se ubica en riesgo medio, mientras que el 29% restante manifiestan percibir el dominio en nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Tabla 21. Dominio: control sobre el trabajo

DIMENSION	TOTALES			
	RIESGO	TOTAL PERSONAS		PORCENTAJE
Claridad del rol	RIESGO MUY ALTO	4	15	62%
	RIESGO ALTO	11		
	RIESGO MEDIO	2	2	9%
	BAJO RIESGO	4	7	29%
	SIN RIESGO	3		
Capacitación	RIESGO MUY ALTO		2	8%
	RIESGO ALTO	2	11	46%
	RIESGO MEDIO	11		
	BAJO RIESGO	1		
	SIN RIESGO	10	11	46%
Participación y manejo del cambio	RIESGO MUY ALTO	2	5	21%
	RIESGO ALTO	3	9	37%
	RIESGO MEDIO	9		
	BAJO RIESGO	5		
	SIN RIESGO	5	10	42%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidad	RIESGO MUY ALTO	4	10	42%
	RIESGO ALTO	6	12	50%
	RIESGO MEDIO	2		
	BAJO RIESGO	1		
	SIN RIESGO	11	11	29%
Control y autonomía sobre el trabajo	RIESGO MUY ALTO	2	13	54%
	RIESGO ALTO	11	7	29%
	RIESGO MEDIO	7		
	BAJO RIESGO	2		
	SIN RIESGO	2	4	17%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	RIESGO MUY ALTO	2	6	25%
	RIESGO ALTO	4	11	46%
	RIESGO MEDIO	11		
	BAJO RIESGO	5		

SIN RIESGO	2		
------------	---	--	--

DIMENSIÓN: CLARIDAD DEL ROL

Hace referencia 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. El 62% de los colaboradores valora este dominio en riesgo alto o muy alto, 9% percibe la dimensión en riesgo medio, mientras que un 29% lo ubica en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN

Esta dimensión está constituida por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización, brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer los conocimientos y habilidades. Un 8% valora esta percepción en riesgo alto o muy alto mientras que un 46% percibe la dimensión en riesgo medio y el 46% percibe esta dimensión en un nivel de riesgo bajo o sin percepción de riesgo.

DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO

Esta dimensión es entendida como el conjunto de mecanismos organizacionales que buscan incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores. Con respecto a esto el 21% de la población evaluada refiere percibirlo como una condición de riesgo alto o muy alto, el 37% refiere percibirlo en riesgo medio y el 42% de los colaboradores lo percibe en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

DIMENSIÓN: 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, de esta manera el 42% de los evaluados percibe estar en un nivel de riesgo alto o muy alto, el 8% refiere percibirlo en un nivel de riesgo medio y el 50% un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

DIMENSIÓN: CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO

Control y autonomía sobre el trabajo, nos aproxima a la percepción del colaborador con respecto al margen de decisiones que tiene el individuo sobre su labor, el 54% de la población percibe este factor en riesgo alto o muy alto ya que probablemente el ritmo, orden y tiempos del

trabajo podrían dificultar las jornadas de descanso y ejecución de pausas. El 29% se ubica en riesgo medio y el 17% en riesgo bajo o sin riesgo.

DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO

Las dimensiones a continuación se incluyen dentro del dominio demandas del trabajo que se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, propias de la naturaleza de la actividad ejecuta. Éstas pueden ser tanto físicas como mentales, emocionales y asociadas a la jornada del trabajo. La información recolectada de los colaboradores indica, 8% en riesgo alto, medio 25% y el 67% en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Tabla 22. Dominio: demandas del trabajo

DIMENSION	TOTALES			
	RIESGO	TOTAL PERSONAS		PORCENTAJE
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	RIESGO MUY ALTO	11	13	54%
	RIESGO ALTO	2		
	RIESGO MEDIO	8	8	34%
	BAJO RIESGO	2	3	12%
	SIN RIESGO	1		
Demandas emocionales	RIESGO MUY ALTO			
	RIESGO ALTO			
	RIESGO MEDIO			
	BAJO RIESGO		24	100%
	SIN RIESGO	24		
Demandas cuantitativas	RIESGO MUY ALTO		3	12%
	RIESGO ALTO	3	12	50%
	RIESGO MEDIO	12	12	50%
	BAJO RIESGO	4	9	38%
	SIN RIESGO	5		
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	RIESGO MUY ALTO			
	RIESGO ALTO			
	RIESGO MEDIO	2	2	8%
	BAJO RIESGO	2	22	92%

	SIN RIESGO	20		
Exigencias de responsabilidad del cargo	RIESGO MUY ALTO	3	9	38%
	RIESGO ALTO	6		
	RIESGO MEDIO	6	6	24%
	BAJO RIESGO	3	9	38%
	SIN RIESGO	6		
Demandas de carga mental	RIESGO MUY ALTO		5	21%
	RIESGO ALTO	5		
	RIESGO MEDIO	4	4	17%
	BAJO RIESGO	7	15	62%
	SIN RIESGO	8		
Consistencia del rol	RIESGO MUY ALTO		2	8%
	RIESGO ALTO	2		
	RIESGO MEDIO	6	6	25%
	BAJO RIESGO	5	16	67%
	SIN RIESGO	11		
Demandas de la jornada de trabajo	RIESGO MUY ALTO		16	67%
	RIESGO ALTO	16		
	RIESGO MEDIO			
	BAJO RIESGO	3	8	33%
	SIN RIESGO	5		
DEMANDAS DEL TRABAJO	RIESGO MUY ALTO		2	8%
	RIESGO ALTO	2		
	RIESGO MEDIO	6	6	25%
	BAJO RIESGO	7	16	67%
	SIN RIESGO	9		

DIMENSIÓN: DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO

Esta dimensión contempla las condiciones de tipo físico, químico, biológico, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento, de carga física y seguridad industrial ante las cuales el trabajador debe realizar un esfuerzo físico o adaptativo. De esta manera, el 54% de la población

percibe la dimensión en un nivel de riesgo alto y muy alto, medio 34%, mientras que el 12% un nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

DIMENSIÓN: DEMANDAS EMOCIONALES

La dimensión demandas emocionales aplica a la percepción del grupo de trabajadores que refirieron atender clientes ya que esta se orienta a las demandas propias de atender situaciones con clientes o usuarios, de los trabajadores que aplicaron en esta dimensión el 100% en riesgo bajo o sin percepción de riesgo.

DIMENSIÓN: DEMANDAS CUANTITATIVAS

Son exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Un 12% de la población percibe estar en un nivel de riesgo alto y muy alto, un 50% se ubica en riesgo medio y un 38% en riesgo bajo o sin percepción de riesgo.

DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL

Hace referencia a las condiciones que se presentan cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen en el trabajo impactan la vida Extralaboral del colaborador, en esta dimensión el 8% en riesgo medio y el 92% está ubicado en riesgo bajo o sin nivel de riesgo.

DIMENSIÓN 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. El 38% de los colaboradores, percibe la dimensión en los niveles de riesgo alto y muy alto, 24% riesgo medio y un 38% en nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

DIMENSIÓN: DEMANDAS DE CARGA MENTAL

En la dimensión en estudio se evalúan las exigencias de procesamiento cognitivo que involucra la tarea, implicando los procesos mentales superiores, esto se determina a partir de las características de la información y los tiempos de que se dispone para procesarla, el 21% de los

trabajadores perciben esta dimensión en un nivel de riesgo alto y muy alto, el 17% en riesgo medio y un 62% en riesgo bajo o sin percepción de riesgo.

DIMENSIÓN: CONSISTENCIA DEL 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; el 8% de los colaboradores perciben esta dimensión en un nivel riesgo alto o muy alto, 25% medio y un 67% percibe esta dimensión en riesgo bajo o sin riesgo.

DIMENSIÓN: DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO

Esta dimensión nos orienta con respecto a la percepción de los colaboradores sobre las exigencias del tiempo laboral en términos de duración y horario de la jornada, así como de los períodos destinados a pausas y descansos periódicos, se observa una tendencia representativa de la percepción de los evaluados con un 67% en riesgo alto o muy alto, un y en riesgo bajo o sin riesgo un 33%.

DOMINIO: RECOMPENSAS

Este dominio está asociado al sentimiento de orgullo y pertenencia de los trabajadores a la compañía, además de la percepción de retribución que la compañía da al trabajador por la labor realizada, el 17% de los colaboradores refieren percibirlo en un nivel de riesgo alto o muy alto, un 58% en riesgo medio y sin riesgo 25%.

Tabla 23. Dominio: recompensas

DIMENSION	TOTALES			
	RIESGO	TOTAL PERSONAS		PORCENTAJE
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	RIESGO MUY ALTO	9	13	54%
	RIESGO ALTO	4		
	RIESGO MEDIO	3	3	13%
	BAJO RIESGO	7	8	33%
	SIN RIESGO	1		
Reconocimiento y compensación	RIESGO MUY ALTO	1	4	17%
	RIESGO ALTO	3		
	RIESGO MEDIO	14	14	58%
	BAJO RIESGO	4	6	25%

SIN RIESGO	2		
------------	---	--	--

DIMENSIÓN: RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA

Esta dimensión está asociada al sentimiento de orgullo y pertenencia de los trabajadores a la compañía, la percepción de estabilidad laboral que experimenta un colaborador por estar vinculado a una organización, como también el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo, de esta manera, el 54% refiere percibir esta dimensión en un nivel de riesgo alto o muy alto, un 13% en un nivel de riesgo medio y el 33% de la población percibe en un nivel de bajo o sin riesgo.

DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN

La dimensión en estudio hace referencia al conjunto de retribuciones que la organización otorga al trabajador por su esfuerzo, el 17% refiere percibirla en un nivel de riesgo alto o muy alto, esta percepción podría estar relacionada con el reconocimiento (la remuneración, confianza y valoración), que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros, seguidamente el 58% valoró la dimensión en un nivel de riesgo medio y el 25% se ubicó en el nivel de riesgo bajo o sin riesgo.

Cuestionario extralaboral: las dimensiones extralaborales evaluadas se presentan seguidas, estas en su mayoría fueron representativas en riesgo bajo o sin riesgo, a continuación, se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 24. Factores extralaborales

EXTRALABORAL DIMENSION	TOTALES			
	RIESGO	TOTAL PERSONAS		PORCENTAJE
DESPLAZAMIENTO VIVIENDA TRABAJO VIVIENDA	RIESGO MUY ALTO	4	7	29%
	RIESGO ALTO	3		
	RIESGO MEDIO	7	7	29%
	BAJO RIESGO	6	10	42%
	SIN RIESGO	4		
CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	RIESGO MUY ALTO	4	10	42%
	RIESGO ALTO	6		
	RIESGO MEDIO	6	6	25%

	BAJO RIESGO	6	8	33%
	SIN RIESGO	2		
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	RIESGO MUY ALTO	1	6	25%
	RIESGO ALTO	5		
	RIESGO MEDIO	4	14	58%
	BAJO RIESGO	9		
	SIN RIESGO	5		
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	RIESGO MUY ALTO	5	9	38%
	RIESGO ALTO	4		
	RIESGO MEDIO	5	10	42%
	BAJO RIESGO	5		
	SIN RIESGO	5		
RELACIONES FAMILIARES	RIESGO MUY ALTO		1	4%
	RIESGO ALTO	1		
	RIESGO MEDIO	4	19	79%
	BAJO RIESGO	3		
	SIN RIESGO	16		
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	RIESGO MUY ALTO	1	3	12%
	RIESGO ALTO	2		
	RIESGO MEDIO	3	18	76%
	BAJO RIESGO	2		
	SIN RIESGO	16		
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	RIESGO MUY ALTO		3	12%
	RIESGO ALTO	3		
	RIESGO MEDIO	4	17	71%
	BAJO RIESGO	4		
	SIN RIESGO	13		

Con relación al análisis cualitativo de los resultados relacionados con los factores extralaborales

se evidencia situaciones que pueden afectar el estado de ánimo y productividad de la población trabajadora tales como:

- **Características de la vivienda y de su entorno:** El 42 % afirma que algunas condiciones del entorno en su vivienda representan un riesgo por inseguridad en la zona en donde viven, teniendo en cuenta que se presentan muchos casos de hurtos y delincuencia común. Estas situaciones influyen en la salud y el bienestar del individuo porque afectan su patrimonio en caso de hurto y se sienten desmotivados para ir a trabajar y con el temor a perdiendo sus bienes materiales o sufrir algún tipo de agresión.

- **Comunicación y relaciones interpersonales:** El 38 % afirma que la comunicación y las relaciones interpersonales representan un riesgo que afecta la posibilidad a los trabajadores de expresar, comunicar, participar o interactuar con otras personas. Esto interviene en la comunicación asertiva lo que es clave en la organización para lograr el cumplimiento de los objetivos y el trabajo en equipo.

Las dimensiones favorables en los factores extralaborales son:

- **Desplazamiento vivienda trabajo vivienda:** El 42 % afirma que cerca de su vivienda encuentra transporte fácilmente para llegar a su punto de trabajo y que adicionalmente es fácil llegar a algún centro médico en caso de eventos inesperados o situaciones de emergencia.

Lo que garantiza que el trabajador llegue rápidamente a su destino de vivienda y esto le permita compartir tiempo de calidad con sus familiares o seres queridos y descansar.

- **Tiempo fuera del trabajo:** El 58 % afirma que cuentan con tiempo para su descanso, para las actividades de recreación, pueden atender sus asuntos personales y del hogar y compartir con amigos. Lo que mejora las relaciones con su grupo social y pueden ser escuchados cuando tienen problemas.

- **Relaciones familiares:** El 79 % afirma que cuenta con el apoyo familiar, lo que evita una afectación en el trabajo y la relación con su familia es amable y cordial teniendo en cuenta que los problemas son resueltos de manera amistosa.

- **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:** El 76 % afirma que los problemas personales o familiares no afectan las relaciones en el trabajo y que no afectan la energía del trabajador.

- **Situación económica del grupo familiar:** El 71 % afirma que económicamente sus compromisos no afectan su presupuesto, no tienen deudas difíciles de pagar y el dinero que reciben en el hogar alcanza para cubrir sus gastos básicos.

Interpretación de los niveles de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral

Después de analizar las dimensiones que integran cada cuestionario se realizó finalmente la interpretación de los riesgos intralaboral y extralaboral.

Tabla 25. Interpretación riesgo psicosocial intralaboral

INTRALABORAL	TOTALES			
DIMENSION	RIESGO	TOTAL PERSONAS		PORCENTAJE
TOTAL	RIESGO MUY ALTO		3	12%
	RIESGO ALTO	3		
	RIESGO MEDIO	8	8	33%
	BAJO RIESGO	7	13	55%
	SIN RIESGO	6		
TOTALES		24	24	100%

Tabla 26. Interpretación riesgo psicosocial extralaboral

EXTRALABORAL	TOTALES			
DIMENSION	RIESGO	TOTAL PERSONAS		PORCENTAJE
TOTAL	RIESGO MUY ALTO		3	12%
	RIESGO ALTO	3		
	RIESGO MEDIO	4	4	17%
	BAJO RIESGO	4	17	71%
	SIN RIESGO	13		
TOTALES		24	24	100%

En cuanto al perfil general de la población evaluada, 100% de los trabajadores que perciben sintomatología relacionada reporta riesgo bajo o sin riesgo. Los trabajadores ubicados en niveles de riesgo alto y muy altos deberán ser sujetos de seguimiento mediante ejecución periódica de exámenes médicos ocupacionales e inclusión en actividades de prevención y promoción de la salud mental de la población trabajadora.

Discusión

La actual investigación tuvo como objetivo determinar los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo en empleados de la empresa COSALTINTERNATIONAL de Cundinamarca, para lograr dar cumplimiento al objetivo se llevó a cabo la implementación de la batería de instrumento para la valoración de riesgo psicosocial planteada por el ministerio de protección social en conjunto con la universidad Javeriana. La población de estudio fue de un total de 24 trabajadores, el 79% corresponde a hombre y el restante 21% a mujeres, los cuales están en un rango de 20-61 años de edad, y un nivel de escolaridad de técnicos, tecnólogos y profesionales.

Antes de ejecutar el diseño metodológico con la ayuda de los antecedentes investigativos referenciados, se logró una comprensión a groso modo de los patrones o características de este tipo de estudio. Ya conociendo los resultados obtenidos en la investigación, se concluye que los factores de riesgos psicosociales intralaborales son mayores en cierto porcentaje a los extralaborales, realizando una correlación se llega a la misma conclusión que expone Torres y Mesa (2021).

En este orden de ideas se sabe que el riesgo psicosocial determinado es bajo para los casos intralaborales y extralaborales, sin embargo, hay dominios /o dimensiones que presentan un riesgo alto o muy alto, por tanto, hay que considerar lo mencionado por Becerra, Quintanilla, Vásquez & Restrepo (2018) los riesgos psicosociales están sin duda relacionados con el estrés y esto puede dar lugar a problemas de salud. De acuerdo con lo anterior deben tomarse acciones para disminuir el nivel de riesgo es las dimensiones donde el resultado fue considerable. Además de esto otro soporte para sí o sí, mejorar en los aspectos donde se encontró un alto riesgo es por lo planteado por Ipiales (2017) “existe relación directa relación entre factores de riesgo psicosociales y el desempeño laboral” con el fin de mantener un correcto funcionamiento y por ende alta productividad en la empresa.

La idea principal de la actual investigación fue identificar factores de riesgo psicosociales, si bien no se determinó específicamente el estrés, por los antecedentes investigativos consultados este lleva una estrecha relación con los factores de riesgo psicosocial, aparte se une lo expuesto por Mesa (2019) el estrés laboral tiene relación directa con la ansiedad, esta produce repercusiones a nivel emocional que afecta el bienestar de los trabajadores.

Finalmente se trae a referencia lo concluido por Ordoñez (2016) “la población presenta signos del síndrome de Burnout y aunque es minoritaria, es el momento adecuado para prevenir su

propagación o la materialización de un accidente o enfermedad laboral por este factor psicosocial.” En este estudio se encontró un nivel de riesgo bajo, no obstante de la muestra de trabajadores utilizada hay un porcentaje minoritario que presenta un nivel de riesgo considerable en ciertos parámetros de la batería, apoyándonos en lo dicho por Ordoñez anteriormente, para garantizar la ausencia o disminución de accidentes o enfermedades de tipo laboral a causa de estos factores psicosociales, se debe hacer hincapié en la implementaciones de planes, acciones que mitiguen la concesión de factores psicosociales en todos y cada uno de los trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL de Cundinamarca.

Plan de Trabajo

Después de todo el proceso investigativo (Revisión de antecedentes, ejecución del diseño metodológico, aplicación de instrumentos, tabulación, resultados y análisis de los mismos) se genera un plan de intervención de riesgo psicosocial, este se estructura y queda propuesto a continuación.

	PLAN DE INTERVENCIÓN	Versión 1
	RIESGO PSICOSOCIAL	Enero 2022
		Página 8 de 109
Proceso:	HSEQ	
Responsable:	Dirección: Representante por la dirección. Implementación: Representante por la dirección, Responsable HSEQ y Responsable de Recursos Humanos.	
ALCANCE		
Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.		
Tiempo de ejecución:	Un año	
Fecha inicio:	Enero 2022	
Fecha finalización:	Diciembre 2022	
RECURSOS:		
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos. - Financieros 		

- Técnico - científicos							
GENERALIDADES:							
- Las actividades están programadas dentro del presente Plan de Intervención de Riesgo Psicosocial.							
Objetivo	Meta	Indicador	Fuente Información	Interpretación	Frecuencia	Responsable	Revisado por
1. Capacitaciones de ingreso y periódicas en políticas, estándares, procedimientos organizacionales, responsabilidades, funciones y tareas del trabajador.	100%	(Trabajadores capacitados / Total personal) * 100	Base de datos personal capacitado.	Porcentaje de personal capacitado en políticas, estándares, procedimientos organizacionales, responsabilidades, funciones y tareas del trabajador.	Anual para personal antiguo y según contratación de personal nuevo	Responsable RRHH	Responsable HSEQ
2. Capacitaciones de ingreso y periódicas del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.	100%	(Trabajadores capacitados / Total personal) * 100	Base de datos personal capacitado.	Porcentaje de personal capacitado en el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.	Anual para personal antiguo y según contratación de personal nuevo	Responsable HSEQ	Gerente Administrativa y Jurídica
3. Capacitar al personal en	100%	(Trabajadores capacitados en manejo de	Base de datos personal capacitado.	Porcentaje de personal capacitado en	Anual y en inducción de ingreso	Responsable RRHH	Responsable HSEQ

manejo de liderazgo.		liderazgo / Total personal) * 100		manejo de liderazgo.			
4. Capacitar al personal en administración del tiempo.	100%	(Trabajadores capacitados en administración del tiempo / Total personal) * 100	Base de datos personal capacitado.	Porcentaje de personal capacitado en administración del tiempo.	Anual	Psicólogo profesional	Gerente Administrativa y Jurídica

Actividad	Responsable	Frecuencia	A Quien Va Dirigido	Pro / Eje	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1. Capacitaciones de ingreso y periódicas en políticas, estándares, procedimientos organizacionales, responsabilidades, funciones y tareas del trabajador. (Reglamento interno de trabajo, manejo de permisos, citas médicas, tipos de ausencias remuneradas y no remuneradas, expectativas de cumplimiento en el cargo, políticas, objetivos y metas de la empresa, etc.).	Responsable RRHH	Anual o cuando aplique por contratación de personal nuevo	Todo el Personal	P	31	28	31	29	31	30	29	31	30	31	30	30
				E												
2. Capacitaciones de ingreso y periódicas del SG-SST, Detección y reporte de riesgos y peligros, conformación de comités: COPASST y de Convivencia Laboral, Brigadas de emergencias, uso de EPP, etc.).	Responsable HSEQ	Anual para personal antiguo y según contratación de personal nuevo	Todo el Personal	P	31	28	31	29	31	30	29	31	30	31	30	30
				E												
3. Capacitación al personal en manejo de liderazgo, sobre procesos del área de trabajo,	Responsable RRHH			P	31	28	31	29	31	30	29	31	30	31	30	30

SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS DE ACTIVIDADES			
Actividad	Mes	Comentarios	Requiere Acción
1. Capacitaciones de ingreso y periódicas en políticas, estándares, procedimientos organizacionales, responsabilidades, funciones y tareas del trabajador. (Reglamento interno de trabajo, manejo de permisos, citas médicas, tipos de ausencias remuneradas y no remuneradas, expectativas de cumplimiento en el cargo, políticas, objetivos y metas de la empresa, etc.).	Cuando Aplique		
2. Capacitaciones de ingreso y periódicas del SG-SST, Detección y reporte de riesgos y peligros, conformación de comités: COPASST y de Convivencia Laboral, Brigadas de emergencias, uso de EPP, etc.).	Cuando Aplique		
3. Capacitación al personal en manejo de liderazgo, sobre procesos del área de trabajo, cantidad y calidad del servicio, gestión documental, compromiso y responsabilidades.	Cuando Aplique		
4. Campaña de participación en la organización del trabajo y en la toma de decisiones para dar a conocer los cambios en la organización.	Cuando Aplique		
5. Taller práctico de identificación de peligros o riesgos en el ambiente laboral, para mejorar el reporte de actos o condiciones inseguras.	Junio		
6. Capacitar al personal en administración del tiempo. (Planeación de tareas, reuniones, actividades, capacitaciones, etc.).	Marzo		
7. Realizar pausas activas que garanticen la participación de los trabajadores durante su jornada laboral.	Mensual		
8. Analizar la rotación del personal desde la selección, seguimiento de periodos de prueba y para garantizar el bienestar y sentido de pertenencia a la empresa.	Junio Diciembre		
9. Medir objetivos del Plan de Intervención.	Cuando Aplique		

De forma adecuada se tuvieron en cuenta aquellas dimensiones que dieron como resultado un valor significativo, es decir un nivel de riesgo alto. Aunque la interpretación de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral fueron bajos se plantean las siguientes recomendaciones para dominios o dimensiones específicas:

Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo:

Se recomienda una retroalimentación más eficiente en relación con las diferentes inquietudes relacionadas con el rol y desempeño que cada tener persona debería tener; como parte del área de desarrollo humano relacionado con el trabajo que cada persona desarrolla, evitando así, y como se evidencia dificultades en el establecimiento de las diversas relaciones sociales en el trabajo.

Control Sobre El Trabajo

El área de recurso humano debe realizar evaluaciones de identificación de competencias a los trabajadores y futuros trabajadores de la empresa, de esta forma puede ver y si los trabajadores tienen las competencias y habilidades necesarias para desarrollar el trabajo para el que son contratados, permitirá ubicar a los empleados en las áreas adecuadas para las que el personal está preparado. Acuerdos de horarios de entrada, salida, descansos por escrito y con ayuda de una alarma.

Demandas Del Trabajo

- ✓ Establecer los diferentes manuales de funciones para cada cargo que tenga la empresa y capacitar a los trabajadores con relación a sus rol y funciones específicas.
- ✓ Realizar estudios de puesto de trabajo para ver las condiciones ambientales, tales como, calidad del aire que se respira, material particulado, luminosidad, vibraciones, sonido, temperatura, entre otros para determinar la fuente de incomodidad de los trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo.
- ✓ Revisar el estado de áreas comunes como comedores, baños, oficinas entre otras.
- ✓ Se sugiere la revisión de la carga laboral que cada trabajador tiene, y ajustarla para que sea la adecuada para ser llevada a cabo durante la jornada laboral y también para que sea equivalente para todos los empleados la realizan.
- ✓ Implementación de medidas de rendimiento para los trabajadores de la planta y medir en tiempo cada una de las actividades que se realizan en la planta para así determinar

rendimientos de trabajo para cada labor que sean saludables para el trabajador y permitan dosificar el trabajo para las horas disponibles de trabajo, optimizando tiempo y recursos.

Recompensas

- ✓ Programa de inducción y reinducción al trabajador para que el trabajador tenga sentido de pertenencia con la empresa.
- ✓ Revisión y socialización de las actividades de bienestar donde se crean mejores espacios de comunicación y cohesión en los colaboradores, establezca algún tipo de recompensa material como un premio para los que se destaquen en las actividades.
- ✓ Actividades deportivas recreativas entre ellas está la zumba, que promueve el ejercicio y de esparcimiento como juego de roles que motiven a los trabajadores, se sugiere la implementación de estrategias de motivación a los trabajadores a desarrollar mayor sentido de pertenencia por la empresa.

Factores Extralaborales

Tiempo Fuera Del Trabajo

- ✓ Promoción de actividades fuera de la jornada laboral, capacitaciones de utilización del tiempo libre, actividades escolares, lúdicas y deportivas al terminar la jornada laboral.

Relaciones familiares

Relaciones Familiares

- ✓ Fomento de la calidad en las relaciones familiares, capacitaciones para mejorar la comunicación intrafamiliar.

Comunicación Y Relaciones Interpersonales

- ✓ Servicio de asistencia al trabajador, canales de comunicación efectiva, capacitaciones relacionadas con temas familiares, entre otras.

Situación Económica Del Grupo Familiar

- ✓ Información sobre temas de salud. Pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y personales, y cajas de compensación familiar.

Características De Vivienda Y Su Entorno

- ✓ Información sobre temas de salud. Pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y personales, y cajas de compensación familiar.

El estrés pone en riesgo el bienestar del trabajador, este es un sentimiento que puede inducir un menor rendimiento en el sujeto, por esta razón es entendido como algo pernicioso y que causa daño para las personas porque crea malestar en la cabeza, resfríos habituales, y malas relaciones interpersonales por esta razón es importante contar con diferentes estrategias que nos ayudan a disminuir el estrés, algunas serían:

- Promoción del apoyo psicosocial en la empresa para así generar factores protectores en los trabajadores y de esta manera los colaboradores van a tener un buen manejo de sus emociones con depresión, ansiedad y síndrome de burnout y todas las afectaciones psicológicas que hay en el individuo.
- Fomento de mecanismos formales de comunicación para que allá mejor dialogo y escucha en nuestros colaboradores para establecer estrategias de afrontamiento ante el estrés.
- Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia es la capacidad de afrontamiento ante la adversidad y si la persona es capaz de trabajar el desarrollo cognitivo y sociocultural para reconocer, enfrentar y transformar constructivamente situaciones que causan daño o sufrimiento, en el ambiente laboral y la vida cotidiana
- Entrenamiento en el manejo del estrés y la ansiedad en el trabajo es importante desarrollar técnicas de Jacobson, de respiración abdominal y capacitaciones que nos ayuden a tener un mejor bienestar y cohesión en equipo.
- Promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales generados
- Promoción y prevención del consumo de sustancias alcohólicas y psicoactivas en entornos intra y extralaborales.
- Prevención del tabaquismo ya que es una estrategia de afrontamiento adaptativa que le puede acarrear efectos negativos a la salud a largo plazo.
- Canales de comunicación efectiva, capacitaciones relacionadas con temas familiares, entre otras. Situación económica del grupo familiar

Se creó un plan de prevención frente a los factores de riesgo psicosocial donde se trabaja la falta de cooperación entre compañeros, el aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, la necesidad de una mayor supervisión del personal, el aumento de quejas de los clientes, los

problemas de relaciones interpersonales en el trabajo, la falta de orden y limpieza, el aumento del absentismo, el aumento de incidentes y accidentes, el aumento de quejas al servicio médico y el aumento del consumo de tabaco, alcohol y medicamentos.

Como medidas de intervención se recomienda:

- Verificar la cobertura y ejecución de los exámenes médico-ocupacionales.
- Identificar las recomendaciones de salud de los exámenes médicos, especialmente relacionados con el sistema: osteomuscular cardiovascular, digestivo
- . • Establecer un plan de fomento de estilos de vida y trabajo saludable, enfocado en hábitos de sueño, alimenticios y de ejercicio.
- Entrenar en técnicas básicas de relajación y estiramiento; y en la identificación primaria de sintomatología del estrés, con el fin de intervenir a tiempo sus manifestaciones fisiológicas, y los controles inmediatos, que como trabajadores pueden hacerse.
- Incentivar a los trabajadores para que practiquen ejercicios físicos, con el fin de evitar la vida sedentaria, que puede ocasionar sobrepeso y cardiopatías, a través de semanas de salud ocupacional o jornadas de salud.

Conclusiones

Luego de haber desarrollado todo el proceso de investigación incluyendo la aplicación y análisis de todos los resultados de la batería de riesgo psicosocial, el equipo investigador llegó a las siguientes conclusiones:

A nivel general la muestra estudiada de trabajadores activos (24 trabajadores) en la empresa CONSALTINTERNATIONAL mostró como resultado, que están expuestos a un riesgo bajo para el caso de factores intralaboral y extralaboral.

La evaluación del factor de riesgo intralaboral de los trabajadores activos en la empresa CONSALTINTERNATIONAL de Cundinamarca 2021, mostro que el 55% presenta riesgo bajo o sin riesgo, un 33% riesgo medio y el 12% restante riesgo alto o muy alto. En general la interpretación arroja riesgo bajo, pero deben considerarse acciones para reducir la presencia de riesgo medio, alto o muy alto en algunos trabajadores. En el caso del análisis de factores extralaborales, la muestra seleccionada dio como resultado que el 71% de la muestra total no percibe riesgos o es bajo, el 17 percibe un riesgo medio y el 12% un riesgo alto o muy alto.

De acuerdo con el estudio realizado de los principales factores de riesgos psicosocial en trabajadores de la empresa CONSALT INTERNATIONAL se puede concluir que los más relevantes son los siguientes:

- Intralaborales: de acuerdo con los dominios evaluados, se encontraron dimensiones específicas las mismas pueden representar factores intralaborales relevantes, estas dimensiones o riesgos psicosociales relevantes son: claridad del rol, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo y recompensas derivada de la pertenencia a la organización.
- Extralaborales: para el caso de factores extralaborales fueron relevantes las dimensiones de características de la vivienda, comunicación y relación interpersonales.

De acuerdo con el anterior análisis puede afirmarse que, se determinaron los factores de riesgos psicosociales presente en trabajadores y si bien en general los factores intralaborales y extralaborales coinciden en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo, el factor intralaboral por su distribución porcentual es mayor al extralaboral.

Gracias al proceso de encuesta se logró comprender un poco la forma como perciben los empleados el desarrollo de sus actividades en la empresa, además del clima organizacional en el que están día a día.

La perspectiva planteada por el equipo investigador (Hipótesis de trabajo) antes de la ejecución de la metodología no estaba fuera del hilo, ya que se concluye que el factor riesgo intra laborar es más alto que el factor de riesgo extralaboral

Los factores de riesgo para el estrés se deben contextualizar con los colaboradores se encuentra las emociones negativas como por ejemplo la sensación de fracaso y el miedo pueden tener consecuencias en la salud del sujeto, asimismo, la propensión a padecer depresión, ansiedad o generara adicciones.

Referencias Bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). Obtenido de Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,e1%20agotamiento%20o%20la%20depresi%C3%B3n>.
- Ander, E. (2013). Diccionario de Psicología. *Textos Universitarios Psicología*. Fondo Editorial de la UIGV. Lima, Perú. Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
Recuperado de:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1152/2013%20diccionario%20de%20psicologia-Ezequiel%20Ander-Egg.pdf?sequence=1>
- Becerra, F. Quintanilla, A. & Restrepo, F. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Revista de Salud Pública*, 20(5), 574-578. Recuperado de:
<https://dx.doi.org/10.15446/rsap.v20n5.69094>
- Bohórquez, G. E., & Mogollón, J. M. G. (2020). Evaluación del impacto de los factores de riesgo que generan enfermedades profesionales y accidentes laborales en las pymes del sector eléctrico de la ciudad de Cúcuta-Colombia. *Face Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 20(1), 110-124. tomado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7973228>
- Espinosa, J. Contreras, V. Esguerra, G. (2009). Afrontamiento al estrés y modelo psicobiológico de la personalidad en estudiantes universitarios. *Perspectivas en psicología*. 5(1) 87-95
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67916259008>
- Espinoza, E. (2018). La hipótesis en la investigación. Mendive. Revista de Educación, Universidad Técnica de Machala. Facultad de Ciencias Sociales. Ecuador. Pág. 133.
Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>
- García Ponson, N. R. Factores de Riesgo Ocupacional y Trastornos de Salud de los Linieros de la Empresa Eléctrica Yaritagua del Estado Yaracuy. recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/71504427.pdf>

- García, A. & Rubiano, G. (2020). El trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá (Bachelor's thesis, Especialización en Administración Financiera Presencial). Recuperado de: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10217/GarciaAlejandro2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gil, R. (2016). La Batería UNIPSICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 19(2), 86-94. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492016000200002
- Gómez, Góngora y Mesen (1996) "La influencia de los incentivos orientados a la calidad de vida laboral en los funcionarios administrativos de la Universidad de Costa Rica" Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Google. (13 de 11 de 2016). Formularios de Google – Chrome Web Store. Obtenido de Formularios de Google – Chrome Web Store: <https://chrome.google.com/webstore/detail/google-forms/jhknlonankphkkbnmjdlpehkinifeeg?hl=es-419>
- Güilgüiruca, M. Meza, K. Góngora, R. & Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>
- Guerrero, E. Gómez del Amo, R. Moreno, M. y Guerrero, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Clínica Contemporánea*, 9, e2. <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Ipiales, L. (2017). Los riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal técnico operativo del Departamento de Distribución de la Empresa Eléctrica Regional Centro Norte SA del cantón Ambato, provincia de Tungurahua (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación-Carrera de Psicología Industrial). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/26714>
- LA REPÚBLICA. (14 de Agosto de 2019). Presentan alternativa digital para conocer riesgos de los trabajadores. *Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de 'Burnout'*.

- LA REPÚBLICA. (14 de Agosto de 2019). UNO DE CADA CINCO TRABAJADORES EN COLOMBIA SUFRE DEL SÍNDROME DE "BORNOUT". Colombia.
- Mantilla, G. & Mogollón, J. (2020). evaluación del impacto de los factores de riesgo que generan enfermedades profesionales y accidentes laborales en las pymes del sector eléctrico de la ciudad de cúcuta-colombia. *face: revista de la facultad de ciencias económicas y empresariales*, 20(1), 110-124. Recuperado de:
http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/view/4217/2548
- Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010). ISBN 978-958-8361-93-2. Recuperado de: http://www.riesgo-psicosocial.co/bateria_riesgo_psicosocial.pdf
- Mesa, N. (2019). Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. *Ene*, 13(3), 13310. Epub 24 de febrero de 2020. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000300010&lng=es&tlng=e
- Molina, T. Gutiérrez, A. Hernández, L. & Contreras, C. (2008). Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales. *Anales de Psicología*, 24(2) 353-360. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711589019> .Núñez, C & Pérez, L. (2019). Aplicación de un plan preventivo para reducir el estrés laboral en los trabajadores del área de servicios comerciales, en una empresa del sector eléctrico. Arequipa. 2018. Recuperado de: <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1795>
- OIT-OMS. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra.
- Olaz Capitán, Á. J. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Papers: revista de sociologia*, (91), 193-201.
<https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n91/02102862n91p193.pdf>
- Ordóñez, P. (2016). Estudio de la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de la Empresa Pública Estratégica Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC EP MATRIZ para el año 2016 (Master's thesis, Universidad del Azuay). 4(1), 241-251. Recuperado de: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6320>

- Organización Mundial de la Salud. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Recuperado de Bibliotheque OMS. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf
- Pacheco, A. (2017). Ambiente de trabajo: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 49(4), 567-576. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.18273/revsal.v49n4-2017006>
- Pájaro, D. (2002). La formulación de hipótesis. Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales, (15). Recuperado de: <https://boletinjidh.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/26238/27530>
- Peiró, J. (2001). El Estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, N° 13. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. El programa de ayuda al empleado: intervención Individual en la prevención de riesgos psicosociales. Madrid 2004. Recuperado de http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf
- Pérez, J. (2016). Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. *Revista Chilena de Salud Pública*, 20(1), p-36. Recuperado de: <https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/39334>
- Pinilla, L. (2008). Medición de riesgos psicosociales en el Banco de Bogotá Región oriente. Repositorio Institucional Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/400/digital_16654.pdf?sequence=1
- SafetYA. (27 de Julio de 2019). *Accidentes de traba en Colombia en cifras*. Obtenido de https://safetya.co/accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-cifras-2018/#Tasa_de_accidentalidad
- Sarrate, J. & Martínez, J. (2014). Impacto socioeconómico del estrés laboral y los riesgos psicosociales. Recuperado del sitio de internet de Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Recuperado de https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1082181

- Torres, L. & Mesa, J. (2021). Tamizaje de los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa del sector eléctrico en la ciudad de Medellín. Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/954>
- Vargas, D. (2006). Manejo instrumental del concepto de hipótesis en el diseño de un proyecto de investigación. Pág. 14. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rcafss/v14n2/a03v14n2.pdf>
- Vallejo, J. (2014). Relación entre el dominio control sobre el trabajo y los factores de riesgo psicosociales en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. Manizales. Recuperado de: http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf
- Vieco, G. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés y enfermedad coronaria. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 49-59. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/8542/11153>

Anexos

Evidencias fotográficas socialización.

En este punto se muestra la evidencia fotográfica de la socialización de la intención de la investigación a la población seleccionada, para la posterior aplicación de la batería de riesgo psicosocial.



Fotografía 1. Área administrativa



Fotografía 2. Área operativa



Fotografía 3. Área operativa

Consentimiento.

Para llevar a cabo la ejecución de los instrumentos de la batería de riesgo, fue necesario comunicar y presentar un consentimiento como garantía para los trabajadores que participaron en la investigación a continuación se presentan las evidencias fotográficas, además, se menciona un anexo externo (Consentimientos Firmados) que puede ser revisado.



Fotografía 4. Socialización de Consentimiento.



Fotografía 5. Firma de Consentimiento

Cesión de derechos.

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Factores de Riesgos Psicosocial Presentes en Trabajadores de la Empresa CONSALTINTERNATIONAL de Cundinamarca**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

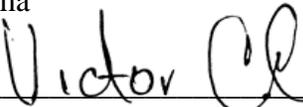
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

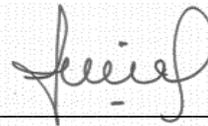
Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



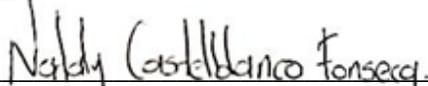
Nombre Víctor Manual Cera Cienfuegos
CC. 1.065.659.245

Firma



Nombre Leidy Tatiana Higuera Reyes
CC. 1.032.385.935

Firma



Nombre Martha Nataly Castelblanco Fonseca
CC. 1.077.087.404