

## RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

### INTERPRETACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE ESTRÉS DE ANKAA ENERGY\*

*YARA, Vivian Lilibeth \*\**

#### **PALABRAS CLAVE**

Riesgo psicosocial, Factores de riesgo psicosocial intralaboral, Factores de riesgo psicosocial extralaboral, niveles de estrés, Batería de riesgo psicosocial, Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **DESCRIPCIÓN**

Investigación de tipo cuantitativo, cuyo objetivo general fue la identificación de los principales factores de riesgo intralaboral, extralaboral y nivel de estrés en los trabajadores de la empresa Ankaa Energy S.A.S, mediante encuesta avalada por el Ministerio de Trabajo; se seleccionó una población correspondiente al 100% de los trabajadores vinculados a la compañía.

#### **FUENTES**

Se consultaron 57 fuentes bibliográficas:  
29 correspondientes a estudios de investigación previos en medición de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional.  
6 referencias en metodología de investigación  
10 correspondientes a revistas, blogs y páginas de consulta web.  
12 libros de seguridad y salud en el trabajo y evaluaciones de factores de riesgo psicosocial.  
9 decretos, leyes y resoluciones, relacionadas con legislación y requerimientos de medición de riesgo psicosocial.

#### **CONTENIDO**

La presente investigación se desarrolló a través de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial avalada por el ministerio de trabajo, con el fin de identificar los principales factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales y niveles de estrés presente en la empresa Ankaa Energy S.A.S.

**Antecedentes** Tomando como base la revisión de antecedentes investigativos a nivel nacional e internacional se evidencia la importancia de la

medición para diversas empresas, independientes del sector al que pertenezcan, como eje para evaluar la interacción entre los trabajadores y su entorno laboral, así como insumo principal para desarrollar procesos de intervención para la mejora organizacional y la mitigación de factores críticos a nivel psicosocial.

Desde 1984 se definió el concepto de factor psicosocial por el comité mixto de la OIT/OMS. En 2014 Eurofound (2014) en Europa se realiza un estudio que resume que el 25% de los trabajadores refieren seria incidencia de factores de riesgo psicosocial y casi el 80% de directivos exponen preocupación por estrés ligado al trabajo y a la atención de clientes.

Aitor (2015) realiza estudios en Japón, resumiendo en su conclusión que los niveles de estrés en Japón deben ser tratados por su alta presencia como un problema de salud público.

En México Almira & Otros (2017) realizan estudio de factores de riesgo psicosocial, estrés y salud, concluyendo que estos factores generan seria afectación en la salud física y mental de los trabajadores.

Ana Castillo (2017) realiza estudio en Colombia, concluyendo que los factores psicosociales son determinantes; y su evaluación también lo es, logrando dar cuenta que su medición es vital, ya que, la relación negativa entre ambiente laboral, funciones, estrategia organizacional, habilidades, destrezas, necesidades y relaciones externas, generan consecuencias bastante perjudiciales en la salud, la satisfacción del trabajador, rendimiento y productividad.

Frente antecedentes de la presente investigación, se encontraron documentos, trabajos de grado y artículos de revistas relacionadas con la importancia de la medición de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional, permitiendo en esta investigar retroalimentar como las consecuencias de la afectación de riesgo psicosocial es predominante en labores de

carácter operativo y aquellos con una demanda de actividades que sobrepasan las características o las capacidades de las personas, cuyo aumento o disminución convirtiéndose en labores monótonas o repetitivas, se ven reflejados en el surgimiento de síntomas a nivel de salud mental (estrés, depresión, cansancio), hasta aquellos problemas de salud evidentes en los índices de ausentismo o rotación de las organizaciones.

## **METODOLOGÍA**

La investigación corresponde a una metodología de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, con un tipo específico de estudio de diseño transeccional descriptivo, indagando la incidencia y valores que manifiestan una o más variables. Para la investigación se utilizó batería avalada por el ministerio de salud y la pontificia Universidad Javeriana (2010) “*Batería de riesgo psicosocial*”- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial (Forma A y B), Cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral y cuestionario para evaluación de estrés, la población de estudio fueron 42 trabajadores, muestra correspondiente al 100% de los trabajadores vinculados con contrato laboral con la empresa Ankaa Energy S.A.S.

## **CONCLUSIONES**

Posterior a la presentación de los resultados de la presente investigación, su contraste con hipótesis formuladas y objetivos se concluye:

1. Se identificaron riesgos de naturaleza alta y muy alta, en los factores intralaboral y en las dimensiones características de liderazgo, retroalimentación de desempeño. Capacitación, participación y manejo del cambio, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cualitativas, demandas de carga mental, demandas de la jornada de trabajo y reconocimiento y compensación,
2. Se identificaron riesgo de naturaleza alta y muy alta, en los factores extralaborales en las dimensiones tiempo fuera del trabajo, situación económica de grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.
3. Existe una diferencia significativa en la percepción de riesgos en los dominios intralaborales por parte de las jefaturas y el

demás personal, no sin desestimar que en el caso de forma A los dominios continúan siendo identificados en riesgo medio en las dimensiones Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y demandas del trabajo por lo tanto no deben ser desatendidos.

4. La percepción de niveles de estrés es bajo tanto en jefaturas como en demás cargos, por lo tanto, deberá continuarse revisando y que el personal participe de actividades tendientes a evitar el surgimiento de niveles de estrés en los trabajadores.

Como marco general se concluye que toda empresa requiere conocer aquellas situaciones que están impidiendo o dificultan que el trabajador se desenvuelva de manera exitosa en su lugar de trabajo, con base en la introducción del presente trabajo podemos finalizar esta conclusión estableciendo que se cumplieron los objetivos propuestos, si bien no se confirmaron las hipótesis planteadas, estos resultados servirán para una futura investigación, dando un marco más amplio de las dimensiones que podrían estar afectadas, por ser la primera medición que se realizaba en Ankaa Energy frente a riesgo psicosocial, el investigador no tenía una evaluación previa para basarse y diseñar hipótesis que pudiesen ser más acertadas, pero los presentes resultados constituyen una base sólida para las futuras mediciones que la compañía realice, así como para evidenciar el impacto que las actividades que surjan a raíz de estos resultados puedan tener en la mitigación de riesgo psicosocial.

## **ANEXOS**

La investigación incluye 6 anexos: el primero, el consentimiento informado; el segundo, ficha de obtención de datos sociodemográficos, el tercero, Cuestionario de factores intralaborales forma A, el cuarto, cuestionario de factores intralaborales forma B, el sexto, cuestionario de factores extralaborales, y por último el cuestionario para evaluación de estrés.

**INTERPRETACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE ESTRÉS DE  
ANKAA ENERGY**

**YARA RODRIGUEZ VIVIAN LILIBETH**

**AUTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC**

**ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL**

**TRABAJO**

**BOGOTÁ D.C. DICIEMBRE 2019**

**INTERPRETACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE ESTRÉS DE  
ANKAA ENERGY**

**VARGAS GONZÁLEZ IVAN DARIO  
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC  
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO  
BOGOTÁ D.C. DICIEMBRE 2019**

## **AGRADECIMIENTO**

A ti madre hermosa la mujer que ha estado siempre para mí, con toda la convicción de la consecución de los logros propuestos, toda mi vida y mis logros son por ti Gloria Mercedes Rodríguez aun en los años más oscuros has sido la mayor luz de mi mundo. A mi esposo quien ha sido el más imaginado de mis apoyos, como agradezco a la vida por tu presencia en este camino.

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
Descripción Del Problema	9
Formulación del Problema	11
<b>OBJETIVOS</b>	<b>11</b>
Objetivos General	11
Objetivos Específicos	12
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>13</b>
<b>MARCO REFERENCIAL</b>	<b>15</b>
ANTECEDENTES	15
<b>MARCO HISTÓRICO</b>	<b>27</b>
<b>MARCO LEGAL</b>	<b>29</b>
<b>MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>34</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>37</b>
RIESGO PSICOSOCIAL	37
CARACTERÍSTICAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES	39
FACTORES PSICOSOCIALES	39
CONDICIONES INTRALABORALES	40
Demandas del trabajo:	41
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:	41
Recompensa:	41
CONDICIONES EXTRA- LABORALES	42

Factores extra- laborales	42
<i>Relaciones Familiares:</i>	42
ESTRÉS LABORAL	43
Niveles de Estrés	44
Consecuencias Biológicas del Estrés	45
BATERIA PSICOSOCIAL	46
<b>HIPÓTESIS</b>	<b>48</b>
Hipótesis De Investigación	49
Hipótesis Nula	49
Hipótesis Alterna	49
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>51</b>
PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN	51
TIPO DE INVESTIGACION	52
ALCANCE	52
DISEÑO DE INVESTIGACION	53
CONTEXTO DE LA EMPRESA	54
POBLACIÓN Y MUESTRA	55
TÉCNICA E INSTRUMENTO	56
FICHA TECNICA GENERAL	58
FICHA TECNICA CONDICIONES INTRALABORALES	59
FICHA TECNICA CUESTIONARIO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	60
CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DEL ESTRÉS	61
FASES DE DESARROLLO	62

Fase 1- Contacto:	62
Fase 2- preparación:	62
Fase 3- Desarrollo:	62
Fase 4 - Final:	63
<b>ANÁLISIS Y OBTENCION DE RESULTADOS</b>	<b>64</b>
DISTRIBUCION SOCIODEMOGRÁFICA	64
RESULTADOS GENERALES FACTORES INTRALABORALES	68
Factor Intralaboral Cuestionario Forma A	68
Factor Intralaboral Cuestionario Forma B	71
Factores Extralaborales Jefaturas o personal a cargo	75
ESTRÉS	77
<b>CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS</b>	<b>78</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>82</b>
<b>DISCUSIÓN</b>	<b>84</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>90</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>92</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>98</b>
CONSENTIMIENTO INFORMADO	98
FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	99
CUESTIONARIO DE FACTORES INTRALABORALES FORMA – A	100
CUESTIONARIO DE FACTORES INTRALABORALES- FORMA B	105
CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DE ESTRÉS.	109
<b>CESIÓN DE DERECHOS</b>	<b>105</b>

**INDICE DE FIGURAS Y TABLAS**

Figura 1. Percepción De Estrés	19
Figura 2. Fisiología Del Estrés	45
Figura 3.Ficha Técnica Batería Para La Evaluación De Riesgo Psicosocial.	58
Figura 4. Ficha Técnica Batería Para La Evaluación De Riesgo Psicosocial Factores Intralaborales	59
Figura 5.. Ficha Técnica Batería Para La Evaluación De Riesgo Psicosocial Factores Extralaborales	60
Figura 6. Cuestionario Para La Evaluación Del Estrés	61
Figura 7.Distribución de población por Genero.	64
Figura 8.Distribución de población por rango de edad.	65
Figura 9.Distribución por antigüedad en la empresa	65
Figura 10.Distribución de población por estado civil	66
Figura 11. Distribución de población por Nivel de estudio	66
Figura 12.Distribución de población por estrato socioeconómico.	67
Figura 13.Distribución de población por tipo de vivienda	67
Figura 14.Distribución de población por tipo de cargo	68
Figura 15.Distribución porcentual factores intralaborales forma A	68
Figura 16.Distribución Riesgo psicosocial intralaboral forma B	71
Figura 17.Distribución riesgo extralaboral jefaturas	75
Figura 18.Distribución riesgo Extralaboral sin personal a cargo	76
Tabla 1. Distribución Sociodemográfica de personal	55
Tabla 2. Resultados Acumulativos Factores Intralaborales Forma A	69
Tabla 3. Factor Intralaboral Forma B	72

Tabla 4. Factores Extralaborales (Forma A)	74
Tabla 5. Factores Extralaborales (Forma B)	75
Tabla 6. Nivel de estrés por cargo	77

## **RESUMEN**

La presente investigación se desarrolló mediante aplicación de batería de riesgo psicosocial, avalada por el Ministerio de trabajo, se evaluaron 42 trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, a través de esta aplicación se procedió a cumplir con el objetivo establecido para el presente estudio, la identificación de los principales factores de riesgo intralaboral, extralaboral y niveles de estrés presente en estos trabajadores, dentro de las líneas de un enfoque cuantitativo y se presenta a lo largo del capítulo Análisis y obtención de resultados las principales gráficas estadísticas derivadas de la aplicación de la batería, así como se concluyen las hipótesis establecidas para el desarrollo del presente documento.

“El riesgo psicosocial, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador” (Gómez Rojas, Hernández Guerrero, & Méndez Campos, 2014 p.18)

## **PALABRAS CLAVE**

Riesgo psicosocial, Factores de riesgo psicosocial intralaboral, Factores de riesgo psicosocial extralaboral, niveles de estrés, Batería de riesgo psicosocial, Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **ABSTRACT**

The present investigation was carried out through the application of a psychosocial risk battery, endorsed by the Ministry of Labor, 42 workers linked through an employment contract were evaluated, through this application the objective established for the present study was met, the identification of the main intra-labor, extra-labor risk factors and stress levels present in these workers, within the lines of a quantitative approach and the main statistical graphs derived from the application of the battery are presented throughout the chapter Analysis and obtaining results , as well as the hypotheses established for the development of this document.

The psychosocial risk arises at the moment that certain factors can trigger facts or situations with a high probability of causing negative effects on the worker's health, (Gómez Rojas, Hernández Guerrero, & Méndez Campos, 2014)

## **KEYWORDS**

Psychosocial risk, Intra-labor psychosocial risk factors, Extra-labor psychosocial risk factors, stress levels, Battery of psychosocial risk, Occupational Health and Safety.

## INTRODUCCIÓN

El mejor desempeño de un trabajador se relaciona directamente con la percepción de este, en su lugar de trabajo y de su satisfacción laboral, para Da Silva (2002) las organizaciones son diferentes y se miden con base a un ambiente psicológico que resulta de los comportamientos, modelos de gestión y políticas empresariales, que son el reflejo de las relaciones interpersonales.

Bruner (2007), En los tiempos cambiantes los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, es necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo, evaluar las fuentes de conflicto, de insatisfacción, de estrés laboral, que dan como resultado actitudes negativas por parte de los empleados hacia las compañías, esta es una de las principales razones por las que se debe evaluar el riesgo psicosocial en cualquier organización.

Con base en esta cita documental es vital para toda organización evaluar continuamente sus riesgos psicosociales e intervenirlos de manera eficaz, no solo con el interés de cumplir con los requisitos normativos de las Resoluciones 2404 de 2019 y 2646 de 2008, las cuales obligan a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones.

El estrés laboral es una enfermedad peligrosa para las economías industrializadoras y en vía de desarrollo, perjudicando la producción, ya que afecta la salud física y mental de los trabajadores; y de allí, se derivan grandes gastos y pérdidas por los índices de ausentismo, baja productividad, accidentes de trabajo, y baja motivación, desencadenados por riesgos psicosociales como la sobrecarga de trabajo, inestabilidad en el cargo, alto nivel de responsabilidad, condiciones de trabajo físicas desagradables o peligrosas, inseguridad en

el empleo, estructura organizacional autoritaria, falta de comunicación y de apoyo social. Estas son algunas de las situaciones que presionan a la población trabajadora, generándole problemas. (Álvarez, Murcia y Urieles, 2010), tanto a la organización, como en la calidad de vida de los trabajadores, a razón de esto las organizaciones deben tener la capacidad de identificar e intervenir aquellas situaciones que puedan desencadenar una alteración en la salud de los trabajadores, mitigando los resultados de la exposición al riesgo y generando acciones que propendan la prevención y el brindar las estrategias necesarias para desarrollar mejores estrategias de afrontamiento en los trabajadores.

En este sentido la pretensión del presente trabajo es lograr la identificación y análisis de los factores de riesgos psicosocial, que surjan posterior a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial expuesta en el año 2010 por el Ministerio de Trabajo de Colombia bajo el consentimiento informado exigido por la normatividad para los trabajadores de la empresa Ankaa Energy S.A.

La presentación del presente documento tendrá lugar en tres escenarios, una primera parte que describirá la metodología y resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, una segunda parte que contendrá el análisis específico de la información por los factores intralaborales, extralaborales y estrés en la empresa, y un tercer escenario que contendrá oportunidades de desarrollo y propuestas de intervención centradas en los factores con mayor incidencia de riesgo.

### **Descripción Del Problema**

Para los Colombianos un empleo digno, decente e incluyente, es aquel que todo anhela y cuya dirección apuntan las grandes empresas tanto colombianas como mundiales consientes del cambio actual en los modelos de concepción de las personas frente a las

relaciones laborales, los cambios en conceptos de producción y competitividad, llevo a las organizaciones a comprender que su recurso o activo más importante son los seres humanos que colaboran día a día para que las empresas puedan permanecer vigentes en un mercado tan cambiante, a razón de esto, se considera necesario buscar diversas estrategias para que las empresas cuenten con personal satisfecho y con deseo de comprometerse con la planeación estratégica de la empresa.

Por tanto, cabe considerar que los factores de riesgo psicosocial son un elemento determinante dentro de las organizaciones ya que pueden impactar de tal manera que se pueden transformar en un factor de riesgo para los trabajadores y convertirse incluso en enfermedades derivadas del estrés laboral ocasionando lesiones físicas, psicológicas, accidentes, incapacidades, ausentismo, afectaciones en su entorno social y familiar. (López, Sierra, Puerto y Moreno, 2017 p.26).

En Colombia se han dado diversos cambios frente a la atención de riesgos psicosociales, a raíz de esto surge la resolución 2646 de 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 ocupacional.

Las empresas han entendido que las condiciones presentes en sus situaciones laborales están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (Física, psíquica y social) del trabajador, como consecuencia del desarrollo del trabajo. En la actualidad, la legislación de muchos países establece un enfoque preventivo, que exige que las empresas vayan más allá de los deberes y obligaciones dictados por las leyes (Álvarez y Faizal. 2012, p.38).

Con base en este cambio de paradigma la alta dirección de las organizaciones busca identificar los factores riesgos psicosociales a los que puedan estar expuestos sus trabajadores, esperando con esta información generar intervenciones adecuadas cuyos resultados e intervención les permita prevenir el surgimiento de enfermedades laborales y/o posibles accidentes de trabajo.

Para Ankaa Energy empresa de la ciudad de Bogotá, que presta servicios para los diversos sectores del país, es vital que su personal este motivado, centrado en los objetivos de la organización y consciente en todo momento que son el recursos más importante para la empresa, la disposición de tiempo del personal frente al trabajo, los requerimientos del cliente; entre otros, son factores que inciden en el nivel de percepción de riesgo en el ámbito psicosocial por parte de los empleados, con base en esto y en el cumplimiento de la normatividad legal vigente, surge la necesidad de atender en su programa de seguridad y salud en el trabajo los riesgos psicosociales es por esto que surge la formulación de nuestra pregunta problema.

### **Formulación del Problema**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés a los que están expuestos los trabajadores de la empresa Ankaa Energy de la ciudad de Bogotá?

### **OBJETIVOS**

#### **Objetivos General**

Identificar los principales factores de riesgo intralaboral, extralaboral y nivel de estrés en los trabajadores de la empresa Ankaa Energy S.A.S, mediante encuesta validada por el Ministerio de trabajo (2010).

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar el nivel de estrés presente en los trabajadores, a través de la detección de riesgos.
2. Identificar los factores psicosociales en su ámbito intralaboral que inciden en los trabajadores.
3. Identificar los factores psicosociales en su ámbito extralaboral que inciden en los trabajadores.
4. Analizar los principales factores de riesgo psicosocial y niveles de estrés que indiquen una afectación en la empresa Ankaa Energy S.A.S.
5. Recomendar posibles estrategias de intervención en riesgo psicosocial.

## JUSTIFICACIÓN

Los nuevos paradigmas en gestión de personal y la introyección de políticas de responsabilidad social corporativa, han modificado los conceptos de empresa – empleado, buscando en su actualización generar acciones para mantener, actualizar y desarrollar el talento humano en las organizaciones.

Este concepto o apropiación del recurso humano como un bien permanente e intangible en las organizaciones ha permitido tanto a dueños de empresa como a los diversos líderes de proceso a mantenerse en línea frente a la generación de estrategias que promuevan el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

El presente trabajo permitirá identificar los riesgos psicosociales presentes en la empresa Ankaa Energy S.A.S, a través de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con el instrumento avalado por el ministerio de la protección social, actual Ministerio de Trabajo (2011), frente a los factores intralaborales (Condiciones laborales dadas al interior de las empresas), los factores extralaborales (Contextos familiares, sociales y económicos de los trabajadores), así, como cumplir con la directriz brindada por el Ministerio de trabajo de identificar, evaluar la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

De esta manera se le permitirá a la organización visualizar cuales son los factores de riesgo psicosocial que deberán priorizar en los planes de intervención que desarrollen desde el área de gestión humana, buscando la mitigación de estos en beneficio de los trabajadores, promoviendo ambientes de trabajo óptimos, productivos y saludables.

La autora como psicóloga magister en las áreas de desarrollo organizacional, gestión humana y procesos de cambio y cultura organizacional, puede aportar a la organización conocimientos frente a los riesgos psicosociales, su identificación, intervención y

mitigación para preservar la salud de los trabajadores y mejorar su satisfacción con el entorno de trabajo, a raíz de este aporte la empresa se verá beneficiada en el cumplimiento de la normatividad vigente (Resolución 2404/2019 y 2646/2008) y podrá cumplir con los requisitos del sistema de seguridad y salud en el trabajo desde la medición de riesgo psicosocial,

Como valor agregado los resultados obtenidos de la presente investigación, permitirán a la empresa retroalimentar su Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y velar por un programa de riesgo psicosocial que promueva la salud y la integridad de sus empleados, dando coherencia a su estrategia de trabajo para el año 2019 donde se le da un papel importante y casi que básico a que sus trabajadores se sientan bien, en el medio en que realizan sus actividades diarias, mediante la medición de riesgo psicosocial finalmente podrán conocer de manera efectiva como es la percepción de los trabajadores en su medio laboral y generar acciones que le permitan a la empresa retroalimentar su estrategia de trabajo para el año 2020.

## **MARCO REFERENCIAL**

### **ANTECEDENTES**

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (Física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo.

“Los factores psicosociales fueron definidos como aquellos aspectos del diseño de la organización del trabajo y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño físico o psicológico” (Cox & Griffiths, 2000. P.274)

La globalización hace que personas de diferentes culturas y conocimientos interactúen día a día y enriquezcan sus actividades laborales y personales a través de diversos intercambios culturales, dichos intercambios no son ajenos para los diversos riesgos presentes en el trabajo y surgen de estos, diversos acuerdos y tratados internacionales que permiten a las empresas intentar homologar actividades en pro del bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, a razón de este concepto existen diversos estudios que soportan el objetivo del presente documento entre estos es interesante resaltar:

Según datos del Ministerio de Sanidad nipón (2016) alrededor de la mitad de los trabajadores de Japón se quejan de padecer "ansiedad y estrés" relacionados con su empleo. Las empresas japonesas de más de cincuenta empleados empezarán a controlar el nivel de estrés de sus trabajadores una vez al año. Se trata de una medida impulsada por el Gobierno para prevenir desórdenes mentales entre los trabajadores del país asiático, que ha

registrado un incremento en el número de asalariados que enferman a causa del estrés laboral.

Los empleados deberán rellenar anualmente un cuestionario sobre el ambiente y las relaciones en el centro de trabajo, así como detallar cambios en sus condiciones físicas y mentales. Aquellos a los que el resultado les indique un nivel alto de estrés serán derivados a doctores, que concluirán si la compañía ha de reducir su carga laboral o reasignarle a otro departamento.

Los altos niveles de estrés entre los trabajadores son un problema de salud pública además de en Japón en otras zonas como Europa o Estados Unidos. En concreto, el estrés es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa con un coste para su economía estimado en 136.000 millones de euros al año. (Aitor, 2015)

En Europa, el 25 % de los trabajadores afirman que experimentan estrés relacionado con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo, y un porcentaje similar declara que el trabajo tiene un efecto negativo en su salud. Los riesgos psicosociales contribuyen a estos efectos negativos del trabajo. Los riesgos más frecuentes están relacionados con el tipo de tareas que realizan los trabajadores —por ejemplo, si las tareas son monótonas o complejas— y con la intensidad del trabajo. Una intensidad de trabajo elevada se asocia a unos efectos negativos en la salud y el bienestar, sobre todo el estrés laboral. La violencia y el acoso se denuncian con menos frecuencia, pero tienen una estrecha relación negativa con el bienestar. Otras condiciones de trabajo, como la conciliación entre la vida profesional y personal y el apoyo social, tienen una influencia positiva. La incidencia de algunos factores de riesgo psicosocial ha disminuido desde 2005. Menos personas refieren jornadas de trabajo prolongadas y falta de apoyo social. No obstante, la inseguridad laboral

ha aumentado y una quinta parte de los trabajadores siguen trabajando largas jornadas o tienen horarios irregulares. Recientemente se ha referido un aumento de la presión laboral y de la violencia y el acoso en algunos países, lo que se atribuye a cambios en el lugar de trabajo provocados por la crisis económica. En general, las condiciones de trabajo de distintos grupos de trabajadores difieren según el sector. Ahora bien, existen diferencias de género que no dependen necesariamente del sector; por ejemplo, los hombres trabajan más horas o las mujeres se encuentran con más dificultades en el desarrollo de su carrera profesional. Los riesgos psicosociales son un motivo de preocupación para la mayoría de las empresas: casi el 80 % de los directivos manifiestan preocupación por el estrés ligado al trabajo y casi uno de cada cinco considera que la violencia y el acoso son problemas importantes. Si analizamos riesgos individuales, la presión de tiempo y los clientes, pacientes y trabajadores subalternos difíciles son las principales preocupaciones de los directivos. A pesar de ello, menos de un tercio de las empresas han establecido procedimientos para la prevención de este tipo de riesgos. (Eurofound, 2014).

En la ciudad de México se realizó un artículo de Factores Psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones. Los resultados evidenciaron diversos hallazgos que dieron a conocer que los profesionales tienen más probabilidad de afectar su salud física y mental son los que tiene más carga laboral, lo cual las actividades que está más involucradas a este factor son enfermeras, obreros, administrativos, docentes, empleados de automotriz (Estudio sobre riesgos psicosociales en la empresa. A propósito de una norma y un instrumento para evaluarlos., 2017)

Acorde a un estudio realizado en Quito, entre sus principales conclusiones cita que los riesgos psicosociales se presentan en mayor o menor grado dependiendo la naturaleza de la

empresa, por lo cual la importancia de su estudio y análisis, ya que se puede presentar la rotación del personal, afectar su desempeño laboral y de igual manera afecciones en la salud de los colaboradores si estos no son controlados a tiempo. Por lo tanto, como resultado de la evaluación se ha identificado que los riesgos psicosociales se presentan con mayor frecuencia en cargos operativos, ya que están expuestos condiciones físicas cambiantes, situaciones relacionadas con el horario (cambios de horario, jornadas nocturnas), monotonía en el trabajo y el nivel de estrés propio de cada actividad, no obstante, es importante manifestar que los riesgos psicosociales se pueden presentar y estar latentes en cualquier puesto de trabajo y esto dependerá también de las características de cada persona. Uno de los aspectos importantes dentro de cualquier ámbito laboral o social, es la estima que la sociedad o el núcleo en el cual el individuo se relaciona, se manifiesta, esto incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo a todos los colaboradores de la organización, al hacer referencia a la estima es importante mencionar que el esfuerzo genera una recompensa y viceversa por lo tanto un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. (Pozo Eugenio, 2018)

En el artículo publicado por Wilmar Shaufeli para revista científica, describe algunas experiencias recientes en Holanda sobre la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo sobre la prevención de estrés laboral, asimismo finaliza con algunas observaciones críticas y con una breve formulación sobre los cambios de posición de la Psicología del trabajo y de las organizaciones (Shaufelli, 1999), dándole prioridad a la percepción de los trabajadores frente a calidad de vida.

Otro estudio habla sobre la descripción psicosocial en cuatro empresas según características personales y laborales de los trabajadores, esto en el primer estudio que valora la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas diferente en España evidenciando la viabilidad entre las empresas para diferentes grupos de trabajadores. (Benavidez, 2002) entre su principal resumen de la investigación, sintetiza que la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud, como problemas mentales, cardiovasculares u osteomusculares. Estos hallazgos han estimulado la medición de estos factores de riesgo en distintas encuestas de salud y condiciones de trabajo de ámbito nacional y europeo, las cuales demuestran una tendencia creciente en el número de trabajadores que declaran estar expuestos a estos factores de riesgo. Esto plantea la necesidad de desarrollar intervenciones preventivas.

Una encuesta elaborada por StepStone revela que más de uno de cada dos empleados se sienten abrumados por el estrés laboral. A la pregunta ¿sientes estrés por el trabajo? El 44 % de los encuestados respondieron que no. Sin embargo, el 56 % restante afirma que sufre de estrés a causa del trabajo. Así, el 31% de los encuestados que afirman sentirse estresados creen que la tensión que sufren en el entorno laboral puede afectar negativamente a su salud física y mental.

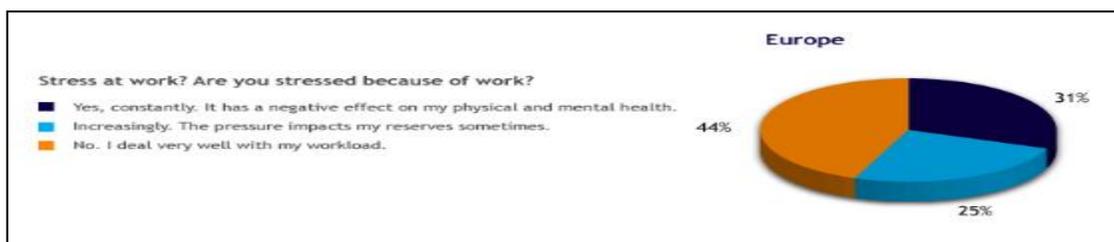


Figura 1. Percepción De Estrés Encuesta StepStone. (Fuente: Pattmiralles, (2014) recuperado de <http://blog.infoempleo.com/author/pattmiralles/>)

***Reino Unido, España y Bélgica, los países con más afectados por el estrés laboral***

Los resultados de la encuesta, que se ha realizado a más de 2500 participantes de Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, los Países Bajos, España, Suecia y el Reino Unido, desvelan que los empleados británicos son los que soportan mayor estrés, de entre todos los encuestados.

España y Bélgica son dos de los países entre los que destaca la tensión laboral, según afirman el 52% y 55%, respectivamente, de los empleados encuestados.

En el otro extremo de la muestra encontramos a los holandeses y franceses. Según los datos, los trabajadores de ambos países viven más relajados, y el 64% de los empleados sienten que están perfectamente capacitados para manejar la carga de trabajo diario, sin sentir el mínimo estrés.

En un estudio realizado en Guatemala frente los factores de riesgo psicosocial y salud mental se comprobó que un 42% de sujetos se encuentra en situación desfavorable que significa que existe desequilibrio entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo; volumen, ritmo, interrupciones e intensidad del trabajo. En los resultados obtenidos también se comprobó que un 34% de los sujetos se encuentra en una situación intermedia. Se comprobó que existe preocupación del personal y a largo plazo tienden a manifestarse en varios aspectos. Donde se asegure la estabilidad en el empleo, considerar la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitar la información de los aspectos que le puedan concernir y facilitar la formación a los 60 trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo. (Chaj 2013)

En Venezuela se observa interés por medir riesgos psicosociales a través del instrumento Método de evaluación inicial de los factores psicosociales elaborado por el Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) se encontró una investigación similar a la pretendida en la presente de nombre Factores psicosociales y situación para el trabajo investigativo en una universidad venezolana, la síntesis de esta investigación En relación a la salud psicosocial, se observa que el centro laboral no es adecuado desde el punto de vista psicosocial, se observan debilidades en la Participación- Implicación-Responsabilidad y en la Formación-Información-Comunicación, situación que puede generar daños a la salud mental de los profesores investigadores. La productividad científica, el máximo nivel de formación académico (título de doctor), la proporción de hombres y mujeres en ciencias no presenta diferencias significativas al ser analizadas con la visión de género. Sin embargo, las mujeres tienen mayor riesgo a ocupar puestos de trabajos de menor remuneración que su contraparte los hombres. Ellas asumen en mayor proporción el trabajo doméstico. El centro laboral presenta riesgos psicosociales que pueden afectar la salud mental de los investigadores y las investigadoras y puede generar cuadros depresivos, estrés y otras patologías mentales por lo que se requiere una actuación desde el enfoque de la salud ocupacional. Las variables: a) Participación-Implicación-Responsabilidad y b) Formación-Información-Comunicación, están en un nivel de inadecuación, se requiere incorporar cambios que permitan mejorar las condiciones de trabajo del personal docente ordinario en lo relacionado con las condiciones de trabajo de los académicos. La universidad objeto de estudio, existen potenciales condiciones para casos de hostigamiento psicológico, el personal docente ordinario refiere situaciones que podría generar graves daños a la salud mental que están vinculados con situaciones de aislamiento.

Acorde a un estudio realizado en China 600.000 chinos mueren todos los años en su trabajo por agotamiento, tal es el caso del presente artículo un publicista de 24 años Li Yuang que falleció era trabajador de la multinacional Ogilvy & Mather en las oficinas de Beijing su muerte ha contribuido a abrir el debate sobre la precariedad laboral entre la monolítica opinión pública del país asiático. La información saltó incluso a la primera plana del telediario de la noche en la televisión oficial china, por lo que la compañía tuvo que reconocer la muerte del trabajador en su cuenta de Twitter, pero sin entrar a valorar las causas del fallecimiento. “Por desgracia, la mala noticia es cierta, hemos perdido a uno de los nuestros en Beijing. Era muy querido por todos”.

Los síntomas asociados con estas muertes incluyen el insomnio, la anorexia y los dolores abdominales la escalofriante cifra de fallecimientos en China por un ataque cardiaco en el lugar de trabajo ha animado a los profesionales médicos de todo el mundo a investigar sobre la relación entre las enfermedades del corazón y el estrés laboral. Según un estudio del University College de Londres publicado el pasado año, las personas que sufren una tensión laboral extrema son más propensas a sufrir presión arterial alta que el resto de sus compañeros. Sin embargo, la mayoría de estos fallecimientos siguen concentrándose en China, ya que las exigencias de mantener unos bajos costes de la producción en origen se traducen en un aumento de la exigencia y las horas de trabajo.

El estudio realizado por Garrido, J, Uribe A (2011) el cual hace referencia a identificar los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral de 221 trabajadores pertenecientes a diferentes instituciones santandereanas, se logra conocer como una de las principales características sociodemográficas de la muestra que se considera relevante mencionar en la investigación, es la convivencia, en la que se encontró

que el 62.4% vive en pareja y un 27.6% con otros familiares. Con relación al nivel del cargo actual, el 49.3% es profesional y 36,2% se desempeña a nivel operativo. El 56.6% de los participantes tiene a cargo entre una y dos personas, y sólo el 7.7% tiene más de tres personas a cargo. Con relación a la responsabilidad frente al sustento familiar se encuentra que el 64.7% comparte esta responsabilidad económica, y un 27.1% lo asume de forma exclusiva. Al evaluar el nivel de vida, se distribuye la muestra en función de un nivel bueno un 81.4%, en nivel regular un 17.6% y sólo con un 0.9% un nivel malo; dentro de sus principales conclusiones se destaca, la afectación de los docentes de instituciones universitarias, propiciada por la influencia de las condiciones laborales y sus diversas consecuencias para la salud de los trabajadores.

El proyecto realizado por Ana castillo en Manizales (2017) tuvo como conclusión Al ser los factores psicosociales determinantes; su evaluación también lo es, ya que no se trata solo de una perspectiva teórico-conceptual, sino de una responsabilidad empresarial que implica la participación de todos los sectores, la presente investigación, logro dar cuenta de esto, mostrando no solo las perspectivas intelectuales pertinentes, sino involucrando a los actores, obteniendo mayor claridad en los factores de riesgo a los que se exponen en la cotidianidad organizacional y llevando a cabo la labor de la Gerencia del Talento Humano. En este sentido al generar investigación sobre los factores de riesgo y los protectores, se dio cuenta de la importancia que tiene la evaluación de estos, ya que la relación negativa entre el ambiente laboral, funciones o labores, estrategia organizacional y las habilidades, destrezas, expectativas, necesidades, cultura y relaciones externas, generan consecuencias bastante perjudiciales en la salud y satisfacción del colaborador, el rendimiento laboral y la productividad.

La conclusión del estudio realizado en la Universidad distrital de Bogotá, por López Sindy y Otros (2017), Ante la pregunta de Estudio planteada ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial asociados al estrés a los que están expuestos los trabajadores de una Empresa de transporte de servicio especial de la ciudad de Bogotá? Se pudo establecer que, de acuerdo con los resultados obtenidos, los factores de riesgo psicosocial Forma A, asociados al estrés presentan un factor de Riesgo Alto en las dimensiones intralaborales como; Capacitación, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, Claridad del Rol. A diferencia de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral de Forma B en el cual se encontró que, de las 16 dimensiones, ninguna presenta una correlación alta respecto al puntaje de Estrés. De igual manera, se determinó que, en la correlación de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, de las 7 dimensiones ninguna presenta una correlación alta con el puntaje de Estrés.

Actualmente Colombia vive uno de los procesos migratorios más grandes de la historia con el desplazamiento de venezolanos hacia Colombia, haciendo pensar que los factores psicosociales de las empresas se verán afectados en sus condiciones intralaboral y extralaborales, pero esto no es excepción de latinoamericano, acorde al centro interamericano de Empresas y derechos Humanos (CIEDH), varias fábricas de cadenas europeas en Turquía no respetarían las condiciones laborales de los refugiados. Los principales problemas: salarios bajos, discriminación, pobreza e incluso explotación infantil. El organismo que lanzó la alarma llama a una mejor protección de los derechos laborales de los migrantes. Unos 650.000 sirios trabajan en territorio turco, sobre todo en la industria textil, pero la mayoría sin permiso de trabajo, lo que favorecería la explotación

laboral, afectando seriamente la salud mental, emocional y física de los trabajadores en este tipo de industria.

En la revisión de antecedentes se observa diversos estudios y protocolos para medición de riesgos psicosociales e empresas chilenas, este es el caso de la investigación cuyo título corresponde a Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería Se describió los resultados en las 5 dimensiones del instrumento utilizado ISTAS, donde exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia se encuentran en rango medio de exposición a los factores de riesgo, mientras la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo se encuentra en un rango alto de exposición, es decir, los trabajadores en este factor están expuestos a la situación más desfavorable para la salud.

En la investigación realizada por una estudiante Panameña en relación a los riesgos psicosociales de las enfermeras que laboran con enfermos de Cáncer se encuentra que Los riesgos psicosociales en los enfermero(a)s que trabajan en hospitales de Oncología debe ser considerado como un problema actual, por su alta magnitud (prevalencia) y sus repercusiones negativas en la salud de estos trabajadores y en su rendimiento laboral, no solo tienen consecuencias sobre la salud de las personas que trabajan, sino que además afecta negativamente al desempeño (cantidad y calidad del trabajo) y a la accidentalidad (Jiménez 2017)

Frente antecedentes de la presente investigación, se encontraron documentos, trabajos de grado y artículos de revistas relacionadas con la importancia de la medición de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional, permitiendo en esta investigar retroalimentar como las consecuencias de la afectación de riesgo psicosocial es predominante en labores

de carácter operativo y aquellos con una demanda de actividades que sobrepasan las características o las capacidades de las personas, cuyo aumento o disminución convirtiéndose en labores monótonas o repetitivas, se ven reflejados en el surgimiento de síntomas a nivel de salud mental (estrés, depresión, cansancio), hasta aquellos problemas de salud evidentes en los índices de ausentismo o rotación de las organizaciones.

Los diversos estudios permiten proyectar que la afectación frente a las mediciones de riesgo psicosocial ha llevado a los diversos países a generar pautas para identificar, evaluar, prevenir y monitorear este tipo de riesgo, promoviendo mejores pautas de afrontamiento y de características de trabajo para los empleados de las organizaciones.

## MARCO HISTÓRICO

A continuación, se presentará una breve descripción de los antecedentes históricos de la legislación frente a riesgos psicosociales existentes en Colombia.

Al parecer la primera vez que en las normas colombianas se emplea la expresión de “riesgo psicosocial” es en el Decreto 614 de 1984. Período mismo en el que la racionalidad neoliberal comienza a emerger en las prácticas laborales, pues la década de los años ochenta vio nacer la legislación sobre cooperativas de trabajo asociado y se cimentaron las bases para la expedición de la ley 50 de 1990 que terminó con la estabilidad laboral y consolidó la forma de vinculación temporal, aspectos sobre los cuales existen abundantes estudios” (López Cortes, 2015)

El Decreto 614 de 1984, reglamentaba la Ley 9 de 1979. En particular, el Decreto 614 desarrolló el Título III de dicha Ley, la cual consagraba las normas sobre salud ocupacional destinadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, tanto de empleados como de independientes, y así, prevenir todo daño para la salud de las personas que se pudieren derivar de las condiciones de trabajo (Artículo 80 de la Ley 9ª de 1979).

El Decreto 614 de 1984 incorporó un elemento adicional no previsto en el sistema de salud ocupacional adoptado por el legislador, ya que El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: el gobierno de lo imprevisible Ley aprobada en el Congreso (Ley 9ª) en ningún momento contemplaba el riesgo psicosocial como un factor de peligro para tener en cuenta en el trabajo. Sería entonces a través de un decreto reglamentario expedido por el Ejecutivo como se abriría el camino por el cual el riesgo psicosocial ingresaría a la legislación colombiana. Aparentemente se trata de un aspecto menor, un detalle histórico sin relevancia. Sin embargo, el que la noción de riesgo psicosocial hubiese sido creada por

la vía de un decreto proporciona pistas importantes sobre su origen, pues indica que la discusión sobre la inclusión del RP en la legislación colombiana nunca ha sido objeto de un debate democrático amplio como el que se supone debe promover la aprobación de una ley de la República.

el entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el acompañamiento del Ministerio de Salud, expidieron la Resolución 1016 de 1989. Mediante esta Resolución se regulaba el

programa de Salud Ocupacional previsto por el Decreto 614 de 1984, el cual consiste en: “(...) la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria” (Resolución 1016 de 1989).

Se expidió en el 2008 la Resolución 2646 “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 ocupacional”.

En el año 2019 se emite resolución 2404 de 2019 “por medio de la cual 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, así como los protocolos específicos de intervención por sector.

## MARCO LEGAL

### **Resolución 2646 De 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 ocupacional.

el artículo 3° de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, 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 ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral así: "1) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

El artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el "1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral".

Todos los artículos de la presente Resolución son aplicables en el desarrollo del marco legal del presente documento.

### **Resoluciones 1356 de 2012**

**Artículo 1°.** Objeto. El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

**Artículo 12.** Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales. Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

### **Ley 1562 de 2012**

**Artículo 3°.** Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

### **Protocolo para la determinación de las enfermedades**

Mediante el cual el Ministerio de trabajo tiene como objetivo establecer unos criterios comunes, homogéneos y estandarizados para ser usados por los diferentes integrantes de las juntas regionales y nacionales de calificación de invalidez, así como de los equipos de calificación dispuestos en las diferentes entidades autorizadas por las normas responsables de la calificación del origen en primera oportunidad de las patologías derivadas del estrés

### **la Ley 1090 de 2006**

Acorde a la resolución La Resolución 2646 de 2008 indica que experto es un “psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”. Si en un departamento no existe un psicólogo que cumpla estrictamente con este perfil, la norma señala que se podrá considerar experto el psicólogo que “tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación”.

Toda la información acopiada a través de este proceso es estrictamente confidencial. El psicólogo encargado debe ajustarse a los principios éticos consignados en el Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional, el Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología.

### **Decreto 1443 de 2014**

**Capítulo I.** Objeto, campo de aplicación y definiciones Artículo 2°. Definiciones:

**1. Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**12. Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la

utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

#### **Capítulo IV. Planificación**

**Artículo 15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.** El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no. rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

**Parágrafo 1.** La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

**Parágrafo 2.** De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el

trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad. público, psicosociales, entre otros.

**El Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014**

El Ministerio del Trabajo, promulga la nueva Tabla de Enfermedades Laborales. En el Anexo Técnico, Sección I, establece los Agentes Etiológicos y Factores de Riesgo Laboral a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales; donde en su Ítem 4, establece los Agentes Psicosociales; y en la Sección II denominada “Grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico”, en su Parte B, establece las enfermedades clasificadas por grupos o categorías donde asigna al Grupo IV los Trastornos mentales y del comportamiento, aumentando allí el número de patologías a tener en cuenta que no estaban contempladas en la anterior tabla de enfermedades laborales

## MARCO CONCEPTUAL

### **Riesgo:**

La probabilidad de que un evento ocurrirá. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable (MeSH/NLM). Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y, por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo. (Cortes Díaz, 2007)

### **Psicosocial**

se refiere a la conducta humana y su inserción en la sociedad, el accionar individual analizado desde los aspectos sociales. El ser humano y su comportamiento en un contexto social es objeto de estudio de la psicología individual y de la sociología. (San Juan Guillen, 1996)

### **Factores psicosociales**

los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (Organización Internacional del trabajo, 1986)

### **Factor Intra Laboral**

Condición que evalúa principalmente cuatro dominios 1) Demanda del trabajo: Carga mental, emocional, exigencias de responsabilidad del cargo, ambientales y de esfuerzo físico, de jornada de trabajo, de consistencia de rol, influencia del trabajo en el entorno

laboral, 2) Control: Control y autonomía en el trabajo, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación; 3) liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: características del liderazgo, relación con los colaboradores, retroalimentación del desempeño, relaciones sociales del trabajo; 4) Recompensas: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, reconocimiento y compensación. (Grueso Hinestroza, 2016)

### **Riesgo Extralaboral.**

Condición que evalúa tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda (Grueso Hinestroza, 2016)

### **Estrés**

El estrés en el trabajo es una de las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del individuo que se derivan de una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables. El estrés es un desequilibrio percibido entre las demandas del trabajo y la capacidad de respuesta del individuo, bajo unas condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas. (INSST, 2012)

### **Batería riesgo psicosocial**

La batería de Riesgo psicosocial es una herramienta que contiene la encuesta para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual es de obligatoria aplicación para TODAS las empresas colombianas, sin importar su número de trabajadores ni sector

económico. El diagnóstico de riesgo psicosocial permite identificar los niveles de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa para mejorar los factores de riesgo psicosocial y por ende la productividad en el trabajo. (Ministerio de Protección social, 2008)

**Condiciones de trabajo.**

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. (ISTAS)

## **MARCO TEÓRICO**

Durante las últimas décadas, el mundo se ha visto enfrentado a grandes cambios en las dinámicas y prácticas que rigen la vida en sociedad. Nos encontramos en un contexto de globalización y competitividad caracterizado por la presencia de avanzada tecnología y la necesidad de obtener resultados de calidad lo más pronto posible.

“Los vertiginosos cambios en el mercado del trabajo en las condiciones laborales y en las dinámicas empresariales, han provocado “nuevos riesgos” que atentan contra la salud de los trabajadores física, mental y emocionalmente”. (Camacho Ramírez & Mayorga, 2017).

Al entender la salud como la define la Organización Mundial de la salud, desde 1948 «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades», las empresas y los diferentes estamentos gubernamentales, han establecido acuerdos, decretos y reglamentos que propendan por el bienestar mental de sus trabajadores, es a razón de esto que surge en el 2008 por parte del entonces Ministerio de la Protección social, actual Ministerio de trabajo, la resolución 2646 de 2008, (Ministerio de Protección social, 2008) mediante la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades frente a la identificación, evaluación, prevención y exposición a los factores de riesgo psicosocial.

### **RIESGO PSICOSOCIAL**

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de

percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo.

Los riesgos psicosociales pueden causar en el trabajador efectos psicológicos como estrés, depresión, sentimientos de fracaso y trastornos de la personalidad entre otros. Físicamente pueden causar insomnio, desordenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares. La persona puede volverse adicta a el alcohol, el tabaco o a alguna sustancia psicoactiva. En la empresa el riesgo psicosocial se manifiesta con ausentismo, alta rotación de personal, disminución en la productividad y por supuesto en los ingresos. (Juan bautista Salud Ocupacional IPS, 2014).

Los riesgos psicosociales laborales “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno Jiménez, 2011)

Estos son riesgos reales, bien sea que se evidencien inmediatamente o a mediano y largo plazo, y son tan determinantes como los riesgos físicos, los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo. (Moreno & Garrosa, Salud laboral, riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral, 2013)

El riesgo psicosocial, que no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización (Gómez Rojas, Hernández Guerrero, & Méndez Campos, 2014)

## **CARACTERISTICAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Los Riesgos Psicosociales Afectan a los Derechos Fundamentales del Trabajador: Lahera y Góngora (2005) afirman que los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa.

Los Riesgos Psicosociales Tienen Efectos Globales Sobre la Salud del Trabajador: Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores

Los riesgos Psicosociales Afectan a la Salud Mental de los Trabajadores: Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. (Chaj Tajiboy, 2013)

## **FACTORES PSICOSOCIALES**

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto (OIT/OMS, 1984) como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de

afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo han ido adquiriendo cada vez más importancia ya que las evidencias demuestran una estrecha relación entre estos riesgos y el incremento de accidentes y enfermedades en los trabajadores, por lo tanto, los riesgos psicosociales en el trabajo deben tratar de evitarse o eliminarse para contribuir a mantener la salud de las personas (Villalobos F., 2004)

Los factores psicosociales comprenden los aspectos Intralaborales, los Extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica influyen en la salud y el desempeño de las personas (Art.5. Resolución 2646 de 2008).

Los factores psicosociales como ya se mencionó, en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, presentan diferentes perspectivas que condicionan a los trabajadores de una organización, así como a su entorno, las cuales pueden ser de tres tipos: Intralaborales, Extralaborales e Individuales.

### **CONDICIONES INTRALABORALES**

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. (Becerro Bonza & Guerrero García, 2012)

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

**Demandas del trabajo:**

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

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

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

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

**Recompensa:**

Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de

retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

### **CONDICIONES EXTRA- LABORALES**

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Las dimensiones o indicadores de riesgos son el tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. (Becerro Bonza & Guerrero García, 2012)

#### **Factores extra- laborales**

Artículo 7° Resolución 2646 de 2008, Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

#### ***Tiempo Fuera del trabajo:***

Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

#### ***Relaciones Familiares:***

Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

#### ***Comunicación y relaciones interpersonales:***

Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y sus amigos.

***Situación económica del grupo familiar:***

Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

***Características de la vivienda y de su entorno:***

Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y su grupo familiar.

***Influencia del entorno extralaboral en el trabajo:***

Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

***Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda:***

Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador, desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

**ESTRÉS LABORAL**

El estrés se ha abordado por un creciente número de investigadores sin llegar a una unificación del tema, la Universidad Pontificia Javeriana (Villalobos G. , 2004) en el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, define el estrés como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar incluso su salud. (Becerro Bonza & Guerrero García, 2012)

Teniendo en cuenta que las reacciones ante una situación estresante están determinadas por la misma gravedad del suceso, también se tienen en cuenta los factores propios de la persona y el apoyo social y familiar con el que cuente.

Sin embargo, los seres humanos requieren de una cierta dosis de estrés para progresar, sin este impulso disminuiríamos nuestro rendimiento y productividad.

### **Niveles de Estrés**

El nivel óptimo de estrés (Eustrés), es definido como la fase en que aumenta el estrés, mientras que también se incrementa el rendimiento y la salud

“Es la fase positiva del estrés”. Este equilibrio puede evidenciarse en efectos como la productividad, buena salud, creatividad, vitalidad y buenas relaciones interpersonales, entre otras.

El estado de aflicción (Distrés) significa dolor, desesperación, comienza cuando el estrés continúa aumentando mientras la salud y el rendimiento disminuyen “Es la fase negativa del estrés”, se caracteriza por enfermedad, pesimismo, irritabilidad, falta de concentración, depresión, accidentes de trabajo y fatiga, entre otros. El estrés aumenta la secreción de adrenalina y noradrenalina en el organismo, generando serias consecuencias a nivel del sistema nervioso central y cardiaco, entre otros.

El estrés puede ser considerado como la enfermedad ocupacional más representativa actualmente, dada su generalización en las empresas.

## Consecuencias Biológicas del Estrés

AFECCIÓN	TENSIÓN (FASE INICIAL)	ESTRÉS
Cerebro	Ideación clara y rápida	Dolor de cabeza, tics nervioso, temblor, insomnio, pesadillas
Humor	Concentración mental	Ansiedad, pérdida del sentido del humor
Saliva	Muy reducida	Boca seca, nudo en la garganta
Músculos	Mayor capacidad	Tensión y dolor muscular, tics
Pulmones	Mayor capacidad	Hiperventilación, tos, asma, taquipnea
Estómago	Secreción ácida aumentada	Ardores, indigestión, dispepsia, vómitos
Intestino	Aumenta la actividad motora	Diarrea, cólico, dolor, colitis ulcerosa
Vejiga	Flujo disminuido	Poliuria
Sexualidad	Irregularidades menstruales	Impotencia, amenorrea, frigidez, dismenorrea
Piel	Menos humedad	Sequedad, prurito, dermatitis, erupciones
Energía	Aumento del gasto energético, aumento del consumo de oxígeno	Fatiga fácil
Corazón	Aumento del trabajo cardíaco	Hipertensión, dolor precordial

Figura 2. Fisiología Del Estrés Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España NTO 355 (1999), recuperado de [https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp\\_355.pdf/d0c209e9-026e-4d85-8faf-5a9fcea97276](https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_355.pdf/d0c209e9-026e-4d85-8faf-5a9fcea97276)

La figura N 2. Presenta a grandes las consecuencias biológicas que sufren las personas, cuando son expuestas a altos niveles de estrés y su cuerpo y mente no genera los mecanismos necesarios para enfrentarlo, desarrollando consecuencias a nivel físico.

El estudio de los factores psicosociales permite conocer, prevenir e intervenir aquellos elementos de riesgo que se dan tanto dentro, como fuera de la Organización, además de permitir el ejercicio de la Gerencia del Talento Humano en torno al colaborador y su mejoramiento continuo de la calidad de vida, desarrollo profesional y humano, para esto es importante definir y profundizar en la conceptualización de las categorías necesarias para esta investigación; logrando el conocimiento y comprensión de ellas enmarcadas dentro de los referentes de los factores psicosociales de riesgo, sustentados en las políticas nacionales e internacionales, pretendiendo sustentar de manera sólida los objetivos planteados y su elaboración en el transcurso investigativo. (Castillo Bazante, 2014)

En relación con el interés de las organizaciones por cumplir con los criterios y obligaciones que rigen el estado, con la resolución 2646 de 2008 se establece la obligatoriedad para las organizaciones de realizar una evaluación, identificación y

tratamiento a sus riesgos psicosociales, por lo tanto, se requiere que las empresas, incluyan dentro de su matriz de riesgos en seguridad y salud en el trabajo, la identificación de peligros en materia psicosocial.

Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, NO son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores. Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador o trabajadora los efectos puedan ser diferentes. (OSALAN, 2014)

### **BATERIA PSICOSOCIAL**

La Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo contrató un estudio con la Universidad Javeriana. El resultado de esa investigación es una batería de instrumentos válidos y confiables para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial. (Safet ya, 2016)

La función principal de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es la de elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados.

El objetivo que se persigue es el de establecer si hay o no riesgos psicosociales, tanto en el plano intralaboral, como en el extralaboral, y determinar qué nivel alcanzan. Los niveles son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

La batería para evaluar el riesgo psicosocial está compuesta por ocho instrumentos:

Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador)

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para jefes y directivos

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para profesionales, técnicos y operarios
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés
- Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo
- Guía para entrevistas semiestructuradas
- Guía para grupos focales

Todos estos instrumentos deben ser aplicados exactamente de la manera como está definido en el manual que el Ministerio de Trabajo elaboró para este efecto. De igual modo, la creación de un Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo debe ser llevada a cabo por un experto, es decir, un psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

## **HIPÓTESIS**

La hipótesis es un elemento central y esencial del proceso de investigación, toda vez que se constituye en una respuesta previa al problema científico que es objeto de estudio.

La hipótesis debe precisar todos los factores que considera que pueden estar influyendo al mismo tiempo y que determinan la condición problema, Así a través de ella se estará señalando los posibles resultados de la investigación de forma anticipada. Según esto es posible señalar que la hipótesis es una forma especial del conocimiento científico en el cual están contenidas particularidades que son específicos para la investigación, nos anticipa acerca de las posibles leyes y características esenciales que esperamos encontrar en aquellos fenómenos que estudiamos, por tanto, la hipótesis es un conocimiento con características probabilísticas acerca de la realidad que queremos conocer.

En tanto conocimiento con cierto grado de probabilidad, la hipótesis entonces, de ser verdadera, se adelanta al proceso de investigación y a los resultados posibles que es esperable encontrar.

La investigación científica, así, tiene como objeto comprobar empírica y teóricamente si la hipótesis planteada es verdadera o falsa y vincula el proceso de tránsito entre el conocimiento probable y el confirmado.

Sobre esta base las funciones que desempeña en el trabajo científico son:

1. Es capaz de prever los posibles resultados de trabajo científico estimulando, orientando y organizando la investigación.
2. La hipótesis es capaz de generalizar los conocimientos alcanzados en cada etapa del desarrollo de la investigación científica en relación con un fenómeno o grupo de fenómenos sometidos a estudio.

3. La hipótesis puede constituirse en un punto de partida para nuevas inferencias científicas. En la medida en que las ciencias puedan alcanzar un determinado grado de desarrollo teórico, la hipótesis se transforma en un elemento esencial en el proceso del conocimiento científico, toda vez que la misma se convierte en un punto de partida para nuevas deducciones. (Díaz, 2006, p 421)

Con base en esta explicación, se procede a formular las hipótesis para el presente proyecto de investigación:

### **Hipótesis De Investigación**

Al aplicar la batería de Instrumento de riesgo psicosocial, se puede identificar que en los factores de riesgo intralaboral los niveles de riesgos altos se encuentran en las dimensiones: Demandas de la jornada de trabajo y participación; mientras que en los factores de riesgo extralaboral las dimensiones con riesgo alto son: tiempo fuera del trabajo y relaciones familiares; por otra parte, se evidencia que hay un nivel de estrés alto por causa de factores de riesgo intralaborales.

### **Hipótesis Nula**

Al aplicar la batería de Instrumento de riesgo psicosocial, no se identifican en los factores de riesgo intralaboral niveles de riesgos altos en las dimensiones: Demandas de la jornada de trabajo y participación; ni en los factores de riesgo extralaboral en las dimensiones: tiempo fuera del trabajo y relaciones familiares; por otra parte; tampoco se evidencia un nivel de estrés alto por factores de riesgo intralaborales.

### **Hipótesis Alterna**

Al aplicar la batería de Instrumento de riesgo psicosocial, se puede identificar que en los factores de riesgo intralaboral los niveles de riesgos altos se encuentran en las dimensiones:

Demandas de carga mental, Consistencia de rol y reconocimientos y compensación; mientras que en los factores de riesgo extralaboral las dimensiones con riesgo alto son: Comunicación y relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar y Características de la vivienda y su entorno; por otra parte, se evidencia que hay un nivel de estrés bajo por causa de factores de riesgo intralaborales.

## **MARCO METODOLÓGICO**

El presente apartado estará desarrollado para la presente investigación acorde a la definición de marco metodológico descrito por Finol y Camacho el marco metodológico es referido al “Cómo se realizará la investigación, muestra, el tipo y diseño de la investigación, población, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad de las técnicas para el análisis de datos” (Finol de Franco & Camacho, 2008); Así mismo el marco metodológico es explicado como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales podrán ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema de investigación formulado (Arias, 2006).

## **PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN**

El constructivismo Este paradigma marca su apareamiento en la búsqueda de contrastar las disciplinas naturales o exactas con las de tipo social; siendo las ciencias cuestionadas, posibilidades de almacenar el conocimiento y aplicar métodos investigativos experimentales; en contraste, el emergente constructivismo maneja la propuesta de abordar acontecimientos históricos de alta complejidad, en donde el saber no se considera como absoluto y acumulado, ya que en lo social, los fenómenos se encuentran en constante evolución (Gergen, 2007).

Según Berger y Luckman (2003), la posición teórica que adopta el paradigma constructivista social se basa en el principio de que el saber del mundo real se construye en base a procesos de interaccionismo social y de movilización de recursos persuasivos y representacionales.

La presente investigación se desarrolla desde un paradigma constructivista puesto que se toman bases cuantitativas para la toma de información y su análisis permite la aplicación de teorías sociales y organizacionales, para construir nuevo conocimiento a raíz de la formulación de acciones encaminadas a la mejora de los factores psicosociales en la empresa Ankaa Energy.

### **TIPO DE INVESTIGACION**

La investigación corresponde a un tipo de investigación de enfoque cuantitativo el cual representa un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

### **ALCANCE**

La presente investigación incluye aplicación del instrumento Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como el cuestionario para la evaluación del estrés a funcionarios vinculados mediante contrato laboral con la empresa Ankaa Energy S.A.S, su tabulación, análisis de resultados e identificación de los principales riesgos psicosociales, niveles de estrés y recomendaciones para la intervención del riesgo psicosocial.

## **DISEÑO DE INVESTIGACION**

Diseño No experimental: investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan, para después analizarlos. En la investigación no experimental no es posible asignar aleatoriamente a los participantes, de hecho, no hay condiciones o estímulos a los que se expone deliberadamente a los sujetos de estudio. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. (Gómez, 2006. p 12)

En este tipo de estudio los sujetos ya pertenecían a un grupo o nivel determinado, en este caso todos serán empleados de Ankaa Energy S.A.S.

a) Diseño Transeccional Descriptivo: Tiene como objetivo indagar la incidencia y valores que manifiestan una o más variables (Enfoque cuantitativo) o proporcionar una visión de una comunidad, un fenómeno o una situación (Cualitativo). Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos y cuando se establecen hipótesis, éstas son también descriptivas. (Gómez, 2006. p 12)

## **CONTEXTO DE LA EMPRESA**

La organización se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá, con oficinas principales ubicadas en la carrera 7 No. 121-20 Oficina 255 Localidad Usaquén.

Bogotá D.C.; Bogotá D.C; Código Postal: 1003

**Nombre de la Empresa:** Ankaa Energy S.A.

**NIT:** 900525353-3

**Principales Actividades:** Comerciantes al por Mayor de Maquinaria, Equipos para manejo y tratamiento de lodos y ripios producidos en etapa de perforación.

La empresa Ankaa Energy S.A.S se dedica a comercio al por mayor de otros tipos de maquinaria y equipo, opera en el mercado colombiano desde el año 2012, brindando soluciones a los sectores de oil & gas, buscando satisfacer los requerimientos y expectativas de sus clientes, mediante servicios confiables, eficientes y con gran competencia técnica.

Representada por su gerente Olga Lucia Barrera desde el año 2012, está comprometida con la asignación de recursos físicos, financieros, humanos y tecnológicos en pro de un Sistema Integrado, que permita el crecimiento, viabilidad y la rentabilidad de la organización, el desarrollo humano a través de procesos de formación y capacitación, así como el cumplimiento de todas las disposiciones legales y el mejoramiento continuo.

Ankaa Energy actualmente conformada por un equipo de 42 personas atiende de manera oportuna todos los requerimientos de las empresas cliente en las siguientes áreas:

- Distribución de maquinaria y equipos.
- Instalaciones en campo de equipos de alta calidad.

- Instalación, operación y mantenimiento de tratamiento de lodos y ripsios. (Balance Social Ankaa Energy, 2018. p.4)

### **POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población para la investigación está conformada por la totalidad (100%), de empleados activos de la compañía (42) a corte de la aplicación de la batería, distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 1.**

*Distribución Sociodemográfica de personal*

DEPARTAMENTO	GENERO	
	MASCULINO	FEMENINO
Contabilidad	3	3
Gerencia	1	
Hseq	2	1
Ingeniería	5	
Operaciones		21
Recursos Humanos		2
Servicios generales	1	1
Sistemas		2
<b>TOTAL, GENERAL</b>		<b>42</b>

Distribución por género y departamento. (Elaboración Propia)

La información para la Tabla 1 es extraída de la base de personal que maneja el área de recursos humanos de la compañía y corresponde al personal con contrato activo a corte de octubre del año 2019.

## **TÉCNICA E INSTRUMENTO**

El instrumento utilizado para la evaluación de factores de riesgo psicosocial será: **la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Intralaboral y Extralaboral) 2010**. Esta batería fue desarrollada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, con su subcentro de seguridad social y riesgos profesionales.

Esta batería está compuesta por varios de los instrumentos que se usaron en el estudio:

*Ficha de datos generales*. Información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador.

*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B)*. Este cuestionario en su forma A está compuesto por 123 ítems y en su forma B por 97 ítems, con una escala de respuestas tipo Likert. El objetivo de esta prueba es identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo. Está compuesto por 4 agrupaciones de factores psicosociales intralaborales entre los cuales están las demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 en su forma B.

La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procedimientos estadísticos: el análisis factorial y los coeficientes de correlación de Spearman. Por otra parte, la confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna. (Forma A=0,954 y Forma B = 0,937).

***Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.*** Este cuestionario cuenta con 31 ítems en escala tipo Likert. El objetivo de este cuestionario es identificar los factores de riesgo psicosocial extralaborales y sus niveles de riesgo.

La validez se ha establecido por medio del análisis factorial y los coeficientes de correlación de Spearman. Por otro lado, la confiabilidad se estableció por medio del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach = 0.88.

***Cuestionario para la evaluación de estrés.*** Este cuestionario consta de 31 preguntas tipo Likert. Su objetivo es identificar los síntomas fisiológicos de comportamiento social y laboral intelectuales y psicoemocionales de estrés. Este cuestionario cuenta de igual manera con 4 categorías según el tipo de síntomas de estrés:(a) Fisiológicos, (b) Comportamiento social, (c) intelectuales y laborales y (d) psicoemocionales

Esta batería se encuentra dirigida a trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales en Colombia y su objetivo principal es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa. (Ministerio de protección Social & Universidad Javeriana de Colombia, 2009)

**FICHA TECNICA GENERAL**

<b>Nombre</b>	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
<b>Fecha de publicación:</b>	Julio de 2010.
<b>Autores:</b>	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
<b>Instrumentos que componen la batería:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.</li> <li>• Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.</li> <li>• Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</li> <li>• Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</li> <li>• Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).</li> </ul>
<b>Población a quien va dirigida:</b>	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
<b>Puntuaciones:</b>	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
<b>Objetivo de la batería:</b>	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
<b>Alcance:</b>	Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

*Figura 3.*Ficha Técnica Batería Para La Evaluación De Riesgo Psicosocial. (Fuente: Ministerio de protección Social (2010)., recuperado de <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>.)

La aplicación de la batería y su análisis permitirá cuantificar y cualificar los riesgos psicosociales y el estrés laboral, con el fin de focalizar programas y planes de intervención, estableciendo medidas de prevención y control.

**FICHA TECNICA CONDICIONES INTRALABORALES**

Se presenta la ficha técnica emitida por el ministerio de trabajo, en relación con el instrumento autorizado para la medición de riesgo psicosocial en Colombia

<b>Nombre:</b>	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
<b>Fecha de publicación:</b>	Julio de 2010
<b>Autores:</b>	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
<b>Tipos de aplicación:</b>	Individual o colectiva
<b>Modalidades de aplicación:</b>	Autoaplicación o heteroaplicación
<b>Población a quien se puede aplicar:</b>	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
<b>Objetivo del cuestionario:</b>	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
<b>Baremación:</b>	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A).</li> <li>• Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).</li> </ul>
<b>Tipo de instrumento:</b>	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
<b>Formas:</b>	Dos formas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.</li> <li>• Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.</li> </ul>
<b>Número de ítems:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma A: 123 ítems</li> <li>• Forma B: 97 ítems</li> </ul>
<b>Duración de la aplicación:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma A: 28 minutos (duración promedio).</li> <li>• Forma B: 33 minutos (duración promedio).</li> </ul>
<b>Materiales:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (Anexo 1).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (Anexo 2).</li> <li>• Ficha de datos generales (Anexo 3).</li> </ul>

Figura 4. Ficha Técnica Batería Para La Evaluación De Riesgo Psicosocial Factores Intralaborales

Fuente: Ministerio de protección Social (2010). recuperado de

<http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>.

## FICHA TECNICA CUESTIONARIO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

<b>Nombre:</b>	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
<b>Fecha de publicación:</b>	Julio de 2010
<b>Autores:</b>	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
<b>Tipos de aplicación:</b>	Individual o colectiva
<b>Modalidades de aplicación:</b>	Autoaplicación o heteroaplicación
<b>Población a quien se puede aplicar:</b>	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
<b>Objetivo del cuestionario:</b>	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo.
<b>Baremación:</b>	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.</li> <li>• Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.</li> </ul>
<b>Tipo de instrumento:</b>	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador.
<b>Formas:</b>	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.
<b>Número de ítems:</b>	31
<b>Duración de la aplicación:</b>	7 minutos (duración promedio)
<b>Materiales:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (Anexo 1).</li> <li>• Ficha de datos generales (Anexo 2).</li> </ul>

Figura 5.. Ficha Técnica Batería Para La Evaluación De Riesgo Psicosocial Factores Extralaborales  
Fuente: (2010) recuperado de <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>.

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DEL ESTRÉS**

<b>Nombre:</b>	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.
<b>Fecha de publicación:</b>	Primera versión 1996 Segunda versión 2005 Tercera versión 2010
<b>Autores:</b>	Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G., 1996 Segunda versión: adaptación y validación Villalobos G., 2005 Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010.
<b>Tipos de aplicación:</b>	Individual o colectiva
<b>Modalidades de aplicación:</b>	Autoaplicación o heteroaplicación
<b>Población a quien se puede aplicar:</b>	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
<b>Objetivo del cuestionario:</b>	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.
<b>Baremación:</b>	Baremos en centiles obtenidos de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.</li> <li>• Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.</li> </ul>
<b>Tipo de instrumento:</b>	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
<b>Número de ítems:</b>	31 ítems
<b>Duración de la aplicación:</b>	7 minutos (duración promedio)
<b>Materiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión (Anexo 1).</li> <li>• Ficha de datos generales (Anexo 2).</li> <li>• Formato para la presentación del informe individual de resultados (Anexo 3).</li> </ul>

*Figura 6. Cuestionario Para La Evaluación Del Estrés*  
Fuente: Ministerio de protección Social (2010)., recuperado de  
<http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>.

## **FASES DE DESARROLLO**

### **Fase 1- Contacto:**

Establecimiento de contacto inicial con la gerencia general de la compañía Ankaa Energy, formulándole la propuesta de este proyecto en beneficio para la empresa y el cumplimiento de la normatividad legal, de igual manera se estableció acuerdo con psicóloga con Licencia es Seguridad y Salud en el trabajo, quien avalará el documento final de la medición para la compañía.

### **Fase 2- preparación:**

Posterior a autorización de la gerencia, con la persona designada de recursos humanos, que será el enlace entre el proyecto y el personal, se hicieron acuerdos frente a horarios para la aplicación de la batería, explicación y capacitación al personal frente a riesgos psicosociales.

### **Fase 3- Desarrollo:**

Se genero pre-cronograma de actividades para acordar mediciones y acompañamiento en 3 sesiones con el personal, con el fin de lograr la cobertura del 100% del personal, se establecieron 3 sesiones para asegurar que el personal de turnos logre presentar la batería, estas mediciones se realizarían en el mes de septiembre.

a. Firma de documentos de tratamiento de datos y confidencialidad de la información: Durante las sesiones se inicia con la autorización para el tratamiento de datos y el manejo confidencial de la información por parte de la autora de la investigación y los trabajadores de Ankaa Energy S.A.S.

b. Aplicación de Batería: Aplicación manual de batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Dependiendo del cargo forma A o B) y

cuestionario para la evaluación de estrés (en tres sesiones para lograr cobertura del 100% de la población)

c. Tabulación de la Información: Verificar el diligenciamiento correcto de la batería y proceder acorde a aplicativo a calificar la información en documento de Excel, con el fin de segmentarla acorde a los factores intralaborales, extralaborales y estrés, acorde a caracterización del departamento en la compañía y ponderado general.

**Fase 4 - Final:**

Contando con el insumo requerido para el desarrollo de los objetivos del presente proyecto, se procederá a realizar análisis de la información, estandarizar y brindar los resultados finales a la organización, con el fin que procedan a salvaguardarla como cumplimiento del requisito legal y a establecer planes de mejoramiento y/o control frente a sus resultados.

Dentro del proyecto se discutirán las hipótesis planteadas y se brindara informe final.

## ANÁLISIS Y OBTENCION DE RESULTADOS

Se obtuvo una participación total de todos los trabajadores vinculados con contrato laboral activos a corte de octubre de 2019 de la organización Ankaa Energy S.A.S. correspondiente a 42 trabajadores (100% de la muestra establecida), a continuación, se presenta la distribución por ficha sociodemográfica.

### DISTRIBUCION SOCIODEMOGRÁFICA

A Continuación, se presenta la distribución de los participantes por género, edad, antigüedad y demás datos sociodemográficos de los participantes que participaron de la medición de riesgo psicosocial

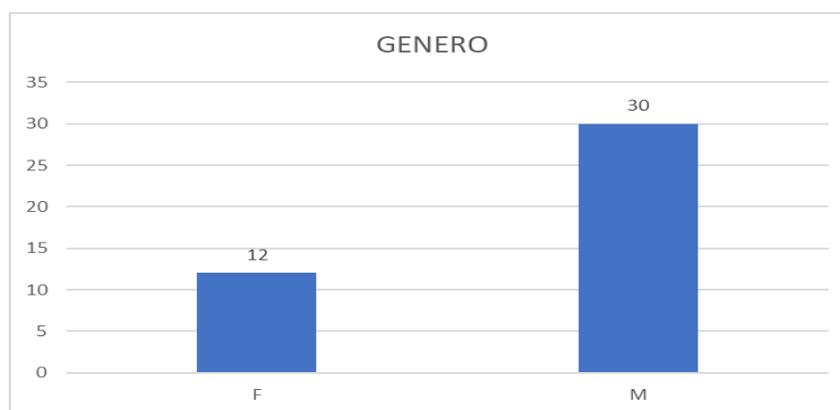


Figura 7. Distribución de población por Genero. (Fuente: Elaboración propia)

Acorde a la presente figura el 71.43% de la población pertenece al género masculino y el 28.57% corresponde a género femenino, se puede afirmar que hay mayor predominancia de hombres por el tipo de trabajo que se desarrolla en la empresa, en especial el personal de campo es masculino tanto por las jornadas asignadas, como por los requerimientos de carga de herramientas para el desarrollo de las actividades.

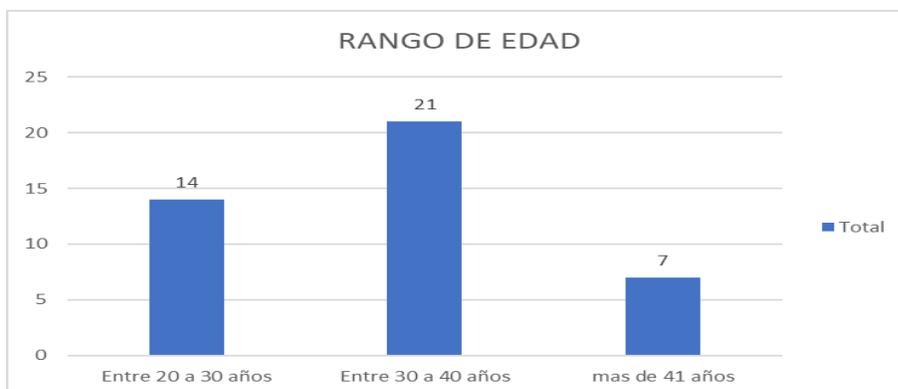


Figura 8. Distribución de población por rango de edad. (Fuente: Elaboración propia)

En el rango de edad la distribución se da 50% entre los 30 y los 40 años de edad, el 33% entre los 20 a los 30 años y el restante 17% corresponde a personal mayor de 41 años

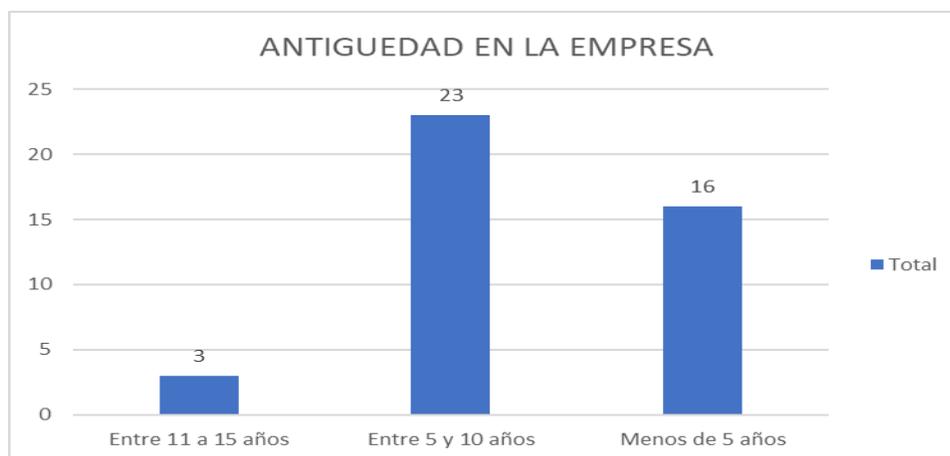


Figura 9. Distribución por antigüedad en la empresa (Fuente: Elaboración propia)

El 54.77% del personal tiene una antigüedad entre los 5 y 10 años, el 38.09% lleva en la compañía menos de 5 años y el 7.14% un tiempo superior a 11 años, la empresa anteriormente funcionó bajo una razón social diferente a la que estaban vinculadas las 3 personas que citaron más de 3 años, pero por fecha de constitución lo máximo que pueden

llevar es 7 años de 2012 a la fecha esta es la razón por la que predomina el rango entre 5 a 10 años.

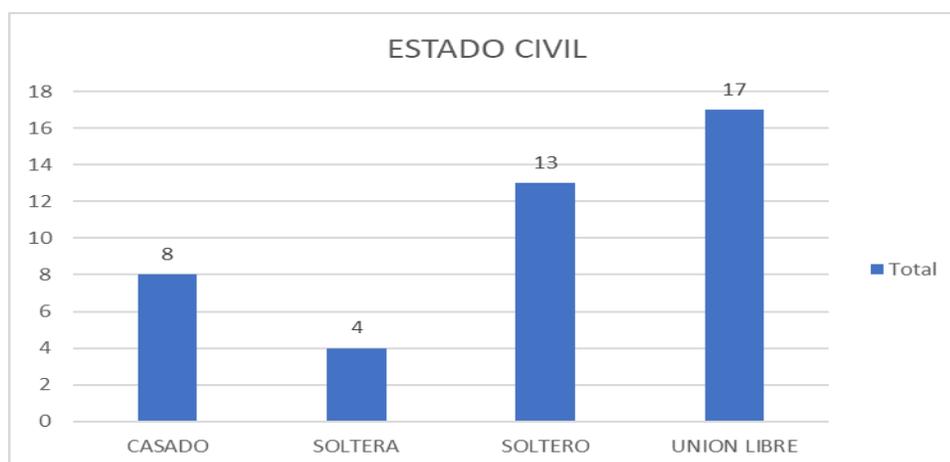


Figura 10. Distribución de población por estado civil (Fuente: Elaboración propia (2019)).

Acorde al estado civil su distribución es la siguiente: predominan en equivalencia un 40.47% en unión libre, seguido de un 40.48% solteros y un 19% casados.

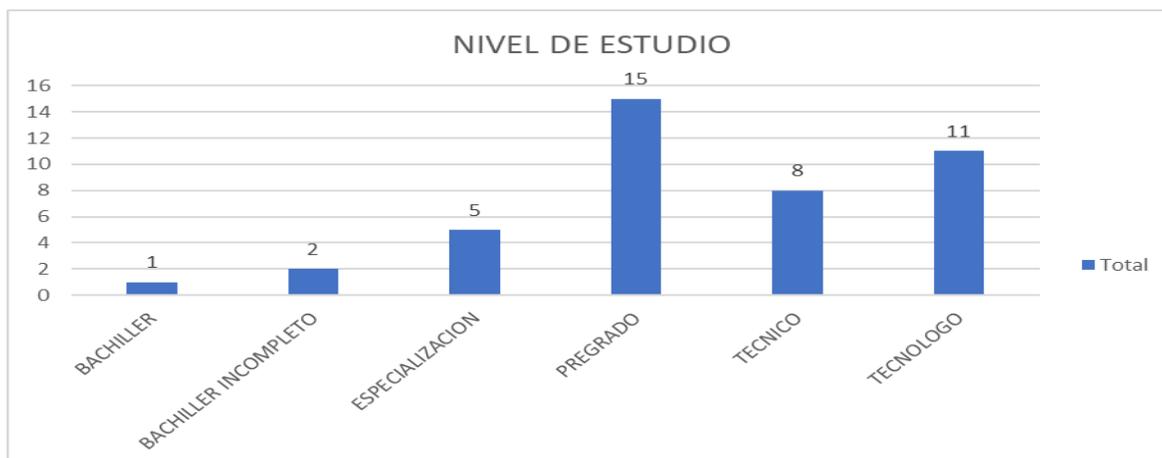


Figura 11. Distribución de población por Nivel de estudio Fuente: Elaboración propia (2019).

El 35.71% finalizo un pregrado de carácter profesional, 26.19% con tecnologo finalizado, 19.04% tecnicos completos, 11.90% con post grado terminado, 2.38% con bachillerato completo y 4.76% con bachillerato incompleto.

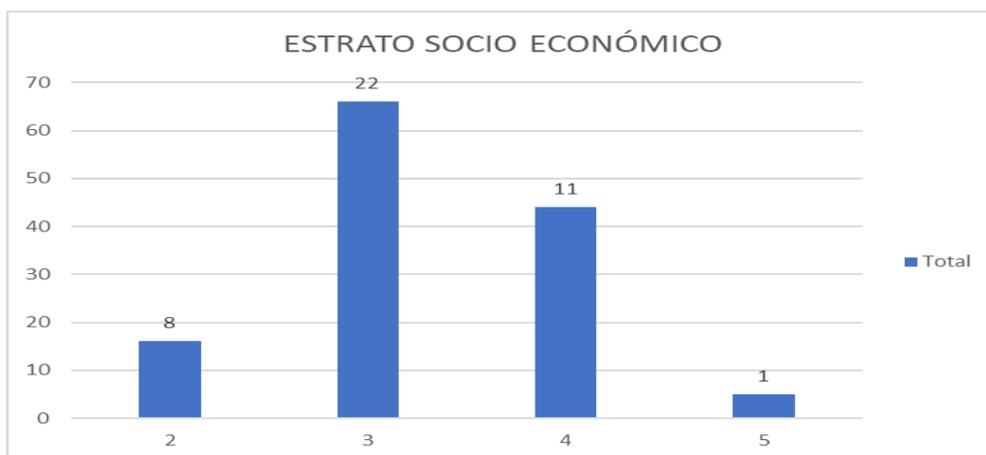


Figura 12. Distribución de población por estrato socioeconómico. (Fuente: Elaboración propia)

Frente a la distribución socioeconómica predomina un 52.38% de la población vive en estrato 3 en la ciudad de Bogotá, seguido de 26.19% en estrato 4, 19.04% en estrato 2 y 2.38% en estrato 5.

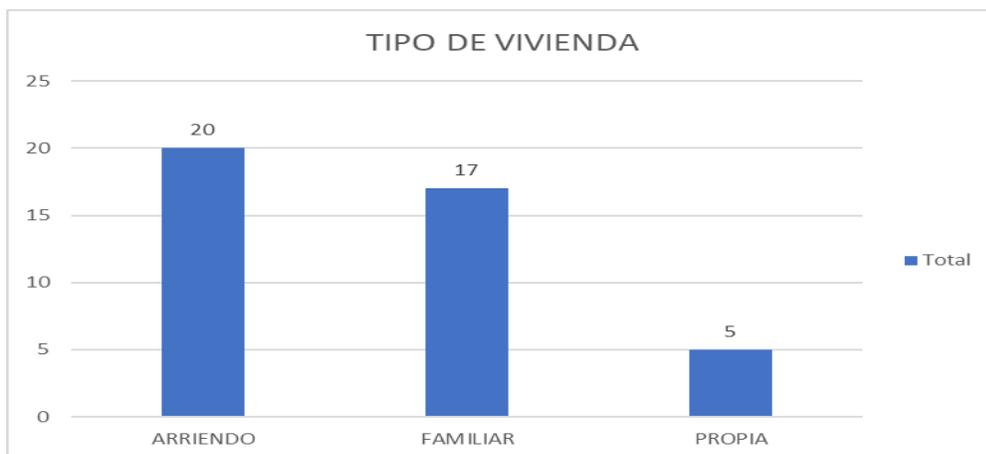


Figura 13. Distribución de población por tipo de vivienda Fuente: Elaboración propia (2019).

El 47.61% de la población viven en arriendo, seguido del 40.47% que viven en casa familiar y el 11.90% posee vivienda propia.

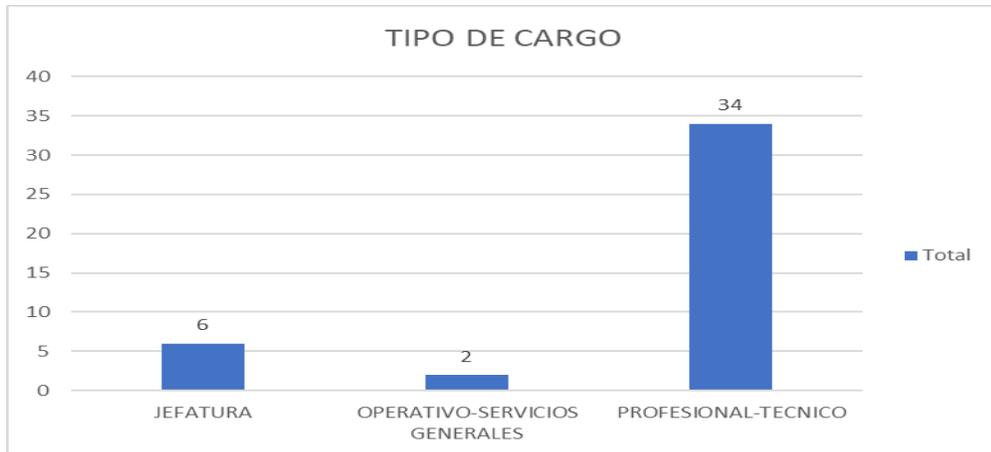


Figura 14. Distribución de población por tipo de cargo (Fuente: Elaboración propia)

Predomina el 80.95% de la población en cargos de origen profesional y técnico, 14.28% ocupa cargos de jefatura con personal a cargo y 4.76% realiza actividades de apoyo a los procesos de servicios generales.

## RESULTADOS GENERALES FACTORES INTRALABORALES

### Factor Intralaboral Cuestionario Forma A

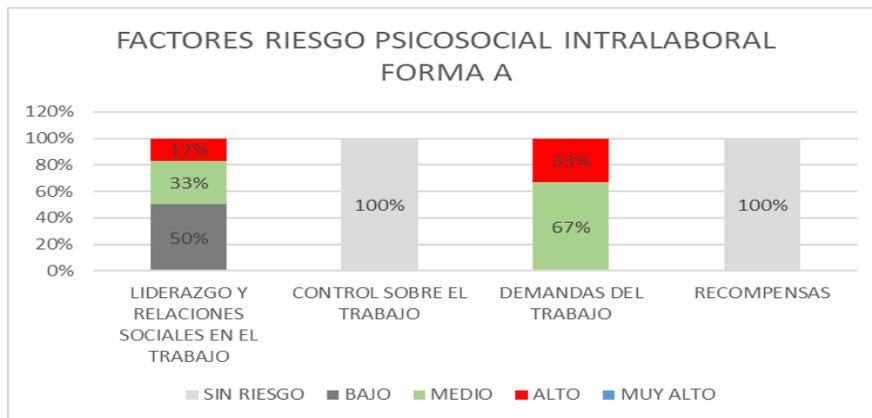


Figura 15. Distribución porcentual factores intralaborales forma A. (Fuente: Elaboración propia).

En la Figuras 16 se muestra la distribución de los jefes que presentaron la prueba correspondientes al 14.28% de la organización para cada uno de los dominios, se encontró que el dominio que presenta mayor riesgo en la percepción individual de los trabajadores es el de demandas del trabajo percibido como alto por un 33% de los trabajadores, seguido de 17% en alto de liderazgo, seguido de percepción de riesgo medio para estos mismos dominios del 67% en demandas de trabajo y 33% en liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, como factores protectores se encuentran los dominios recompensas y control sobre el trabajo percibidos sin riesgo o riesgo despreciable término acuñado de la batería de riesgo psicosocial.

**Tabla 2.*****Resultados Acumulativos Factores Intralaborales Forma A***

<b>DOMINIOS</b>	<b>PTJE TRANS</b>	<b>BAREMO (RIESGO)</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PTJE TRANS</b>	<b>RIESGO</b>
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>	21,34	MEDIO	Características del liderazgo	25,00	MEDIO
			Relaciones Sociales en el trabajo	7,54	BAJO
			Retroalimentación del desempeño	0,00	SIN RIESGO
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>	33,33	MEDIO	Claridad de rol	0,00	ALTO
			Capacitación	25,00	MEDIO
			Participación y manejo del cambio	0,00	SIN RIESGO
			Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,00	SIN RIESGO
			Control y autonomía sobre el trabajo	0,00	SIN RIESGO
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	46,15	MUY ALTO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	43,75	ALTO

## Interpretación De Riesgo Psicosocial 70

			Demandas emocionales	30,56	MEDIO
			Demandas cualitativas	20,83	SIN RIESGO
			Influencias del trabajo sobre el entorno extralaboral	25,00	BAJO
			Exigencia de responsabilidad del cargo	75,00	ALTO
			Demandas de carga mental	75,00	MEDIO
			Consistencia de rol	35,00	MEDI
			Demandas de la jornada de trabajo	16,67	BAJO
<b>RECOMPENSAS</b>	25	ALTO	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,00	SIN RIESGO
			Reconocimiento y compensación	4,17	SIN RIESGO

Datos compilados de análisis de encuestas intralaborales forma A (Elaboración propia)

La forma A del cuestionario fue presentada por un total de 6 personas que ocupan cargos de gerencia, jefaturas, coordinaciones o con personal a cargo encontrando del presente resultado:

### **Análisis de resultados frente a dimensiones forma Intralaboral A:**

En un nivel alto y muy alto se encuentran las dimensiones de: Relación con los colaboradores, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, exigencias y responsabilidades del cargo, siendo estos ítems aquellos que requieren una intervención inmediata para disminuir posibles asociaciones a respuestas de estrés alto, estas dimensiones requieren una intervención en el marco de vigilancia epidemiológica de la compañía, en un nivel medio encontramos las dimensiones características de liderazgo, capacitación, demandas

emocionales, demandas de carga mental y consistencia de rol, las demás dimensiones se pueden considerar como factores protectores en este personal que corresponde al 14.28% de la población de la compañía.

**Análisis de resultados frente a dominios forma Intralaboral A:**

En un nivel medio que amerita una atención se encuentran los dominios liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, y demandas del trabajo. Encontrando que en la transformación para los dominios estos quedan en un riesgo medio, que requiere una intervención o atención para mejorar las percepciones del trabajador.

**Total, general factores intralaborales forma Intralaboral A:**

El total ponderado ubico la muestra en el factor bajo con un puntaje de transformación de 24.79, si bien amerita atención de aquellas dimensiones que representan un riesgo para los trabajadores no es un factor calificado en riesgo alto por los trabajadores.

**Factor Intralaboral Cuestionario Forma B**

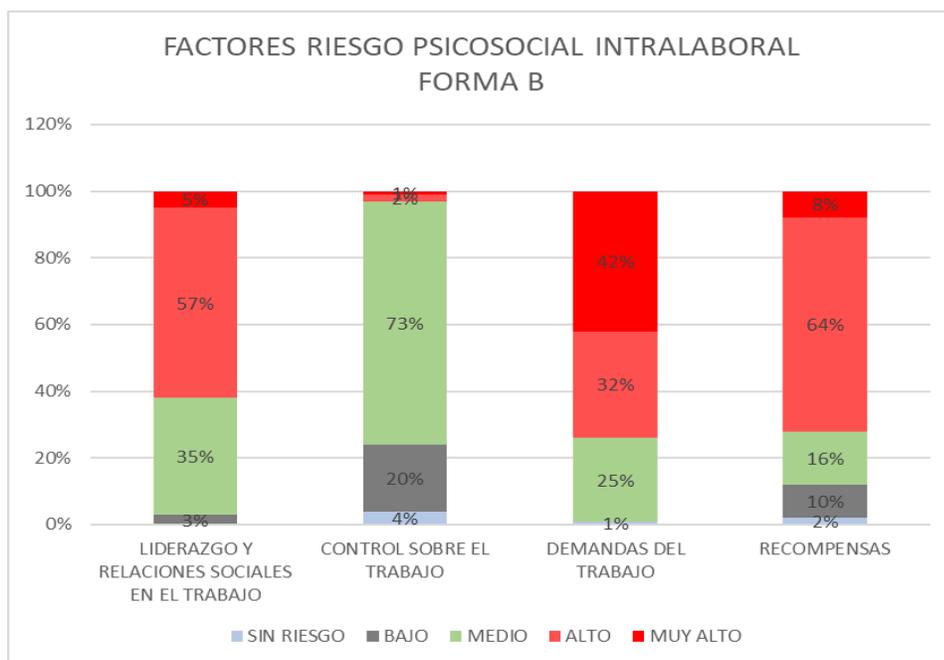


Figura 16. Distribución Riesgo psicosocial intralaboral forma B Fuente: Elaboración propia.

La Forma B del cuestionario de factores intralaborales forma B fue presentado por un total de 36 trabajadores, correspondientes al 85.72% de la muestra total de la aplicación, frente a los factores intralaborales evidenciamos predominio de tres dimensiones en resultados de riesgo alto y muy alto en liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo y recompensas siendo de principal interés y vigilancia para la compañía aquellos cuya calificación representa que deban incluirse en programas de vigilancia epidemiológica.

### Factor Intralaboral Cuestionario Forma B

**Tabla 3.**

*Factor Intralaboral Forma B*

<b>DOMINIOS</b>	<b>PTJE TRANS</b>	<b>BAREMO (RIESGO)</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>PTJE TRANS</b>	<b>RIESGO</b>
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>	33,33	ALTO	Características del liderazgo	26,92	ALTO
			Relaciones Sociales en el trabajo	22,92	MEDIO
			Retroalimentación del desempeño	75,00	MUY ALTO
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>	33,33	MEDIO	Claridad de rol	0,00	SIN RIESGO
			Capacitación	66,67	MUY ALTO
			Participación y manejo del cambio	75,00	MUY ALTO
			Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	25,00	MEDIO
			Control y autonomía sobre el trabajo	25,00	SIN RIESGO
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	46,15	MUY ALTO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	50,00	MUY ALTO

			Demandas emocionales	25,00	BAJO
			Demandas cualitativas	50,00	MUY ALTO
			Influencias del trabajo sobre el entorno extralaboral	25,00	MEDIO
			Demandas de carga mental	75,00	ALTO
			Demandas de la jornada de trabajo	58,33	MUY ALTO
<b>RECOMPENSAS</b>	25	ALTO	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,00	SIN RIESGO
			Reconocimiento y compensación	41,67	MUY ALTO

Ponderado total de riesgo forma B. (Elaboración propia)

#### **Análisis de resultados frente a dimensiones forma Intralaboral B:**

Frente a los resultados se observa que la compañía debe enfocar su programa de vigilancia psicosocial en las siguientes dimensiones acorde a sus resultados:

En riesgo Alto y Muy Alto las dimensiones: características del liderazgo, Retroalimentación del desempeño, capacitación, participación y manejo del cambio, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cualitativas, demandas de carga mental, demandas de jornada de trabajo y reconocimiento y compensación.

En un nivel de atención no menos importante aquellas en Medio: Relaciones sociales en el trabajo, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Como factores protectores se encuentran claridad de rol, control y autonomía del trabajo y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización.

**Análisis de resultados frente a dominios forma Intralaboral B:**

En un nivel de riesgo muy alto se encuentra la dimensión Demandas de trabajo, seguido de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas en un riesgo alto, finalizando con un riesgo medio para control sobre el trabajo.

**Total, general factores intralaborales forma Intralaboral B:**

Frente a los resultados totales del cuestionario se percibe acorde a los resultados arrojados por la calificación de la batería un ponderado general en riesgo Alto en un puntaje de transformación de 37.62, el cual amerita una pronta intervención y transformación de la percepción de los trabajadores frente a los factores intralaborales evaluados.

**RESULTADOS GENERALES FACTORES EXTRALABORALES**

Acorde a los baremos para la dimensión y puntuación del cuestionario para factores de riesgo extralaboral, para trabajadores de cargos de jefatura los resultados acumulativos son:

**Tabla 4.****Factores Extralaborales (Forma A)**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>PTJE TRANS</b>	<b>RIESGO</b>
Tiempo fuera del trabajo	0	SIN RIESGO
Relaciones familiares	0	SIN RIESGO
Comunicación y relaciones Interpersonales	0	SIN RIESGO
Situación económica del grupo fliar	16.67	BAJO
Características del entorno de la vivienda	0	SIN RIESGO
Influencia del entorno extral. sobre el trabajo	0	SIN RIESGO
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	6.25	BAJO

Acumulados resultados de factores extralaboral. (Elaboración propia)

Podemos evaluar que para los cargos de jefatura los riesgos extralaborales son identificados en riesgo bajo o sin riesgo esto se podría interpretar como factores protectores para quienes desempeñan estos cargos.

**Factores Extralaborales Jefaturas o personal a cargo**

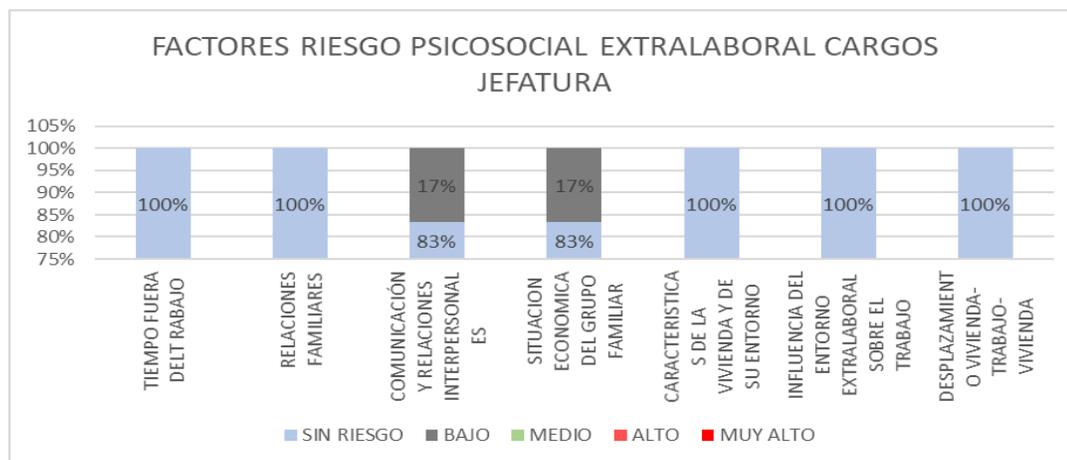


Figura 17. Distribución riesgo extralaboral jefaturas Fuente: Elaboración propia.

De la presente grafica podemos evaluar que el 17% considera en riesgo bajo las dimensiones Comunicaciones y relaciones interpersonales y situacion economica del grupo familiar, en la caso de las demas dimensiones evaluadas el 100% consdiera que estas dimensiones no representan ningun riesgo extralaboral.

Frente a los baremos para riesgo extralaboral en los trabajadores de cargos auxiliares y operacionales encontramos:

**Tabla 5.**

**Factores Extralaborales (Forma B)**

DIMENSIONES	PTJE TRANS	RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	50.00	MUY ALTO
Relaciones familiares	8.33	BAJO
Comunicación y relaciones Interpersonales	0	SIN RIESGO

Situación económica del grupo familiar	66.67	MUY ALTO
Características del entorno de la vivienda	25	MUY ALTO
Influencia del entorno extral. sobre el trabajo	50	MUY ALTO
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	68.75	MUY ALTO

Acumulados resultados de factores extralaboral personal que presento Forma b (Elaboración propia)

En el consolidado general se contemplan como riesgo muy alto las dimensiones relacionadas con Tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y el entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

**Factores Extralaborales para demás cargos**

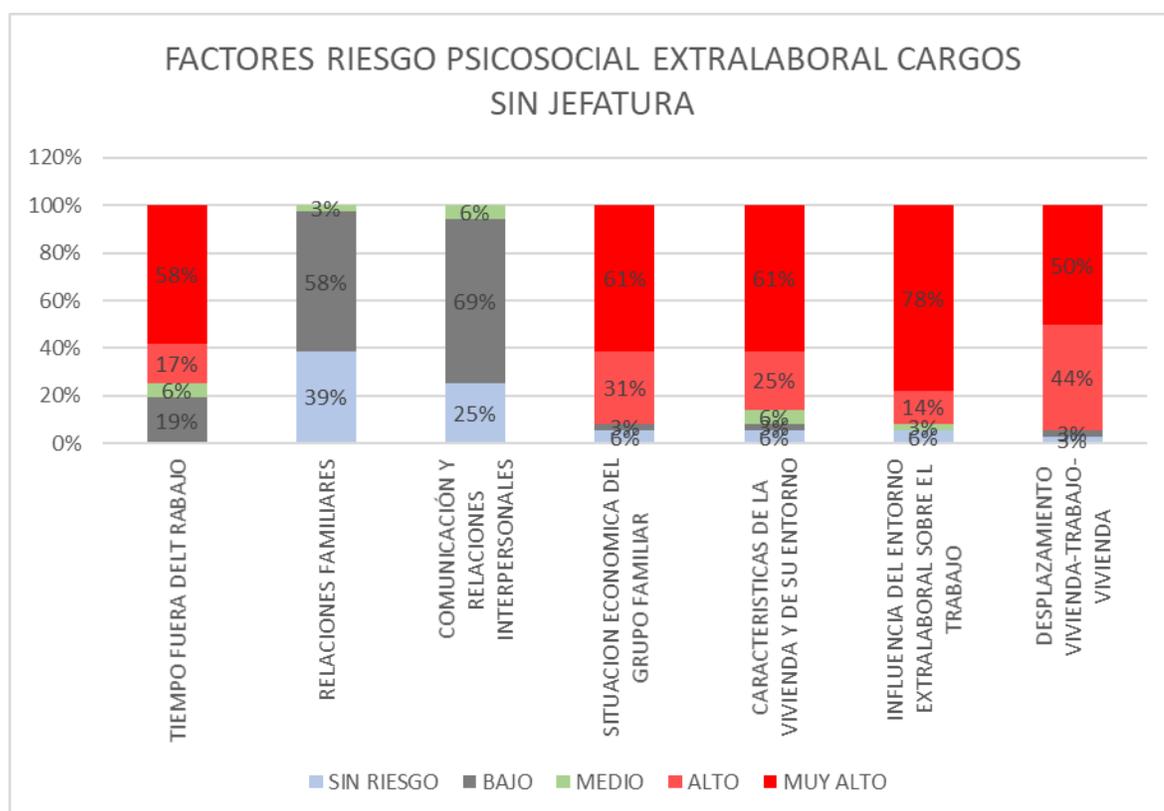


Figura 18. Distribución riesgo Extralaboral sin personal a cargo (Fuente: Elaboración propia)

Frente a los resultados presentados de manera individual encontramos que un 78% de los trabajadores considera en riesgo muy alto la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, seguido por 61% en riesgo muy alto en las dimensiones situación económica del grupo familiar y características de la vivienda y su entorno, 58% en riesgo muy alto en tiempo fuera de trabajo y un 50% en riesgo muy alto en desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

### **ESTRÉS**

Con el cuestionario aplicado se analizó la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales., el resultado presentado por el personal de Ankaa Energy los ubica en un nivel Muy bajo que se interpreta acorde a la batería como la ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

**Tabla 6.**

*Nivel de estrés por cargo*

<b>Cargos</b>	<b>Ptje</b>	<b>NIVEL</b>
Personal a Cargo	0.25	<b>MUY BAJO</b>
Sin personal a Cargo	2.28	<b>MUY BAJO</b>

Acumulados resultados de Medición de estrés (Elaboración propia)

## **CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

Frente al análisis estadístico de los resultados presentados en la calificación de la batería de riesgo psicosocial en sus factores Intralaboral (Forma A y B), factores de riesgo extralaboral y niveles de estrés y los objetivos e hipótesis planteadas en el desarrollo del trabajo de investigación se presenta a continuación las contrastaciones entre las hipótesis establecidas y los resultados obtenidos:

### **Factores de Riesgo Intralaboral (Forma A)**

Las dimensiones que presentan un nivel significativo en cuanto a riesgo psicosocial, evaluando como significativo aquel encontrado en niveles Alto y muy alto, encontramos que no se aprueba en su totalidad la hipótesis de investigación, ni la alterna en ocasión que los niveles altos de riesgo se encuentran en: relación con los colaboradores demandas ambientales y de esfuerzo físico y exigencias de responsabilidad en el cargo.

### **Factores de Riesgo Intralaboral (Forma B)**

Las dimensiones que representan un nivel significativo en cuanto a riesgo psicosocial factores intralaborales, evaluando como significativo aquellos encontrados en nivel alto y muy alto, encontramos que no se aprueba en su totalidad la hipótesis de investigación, ni la alterna en ocasión a que los niveles de riesgo altos se encuentran en las dimensiones: características de liderazgo retroalimentación del desempeño, capacitación, participación y manejo del cambio, demandas ambientales y des esfuerzo físico, demandas cualitativas, demandas de carga mental, demandas de la jornada de trabajo y reconocimiento y compensación.

### **Factores de Riesgo extralaborales**

#### **Jefaturas**

Dentro de las hipótesis tanto de investigación, como alternas se estableció un tipo de afectación en estas dimensiones, para el caso de la evaluación de riesgos psicosociales factores de riesgo extralaborales, para personal que había aplicado el cuestionario intralaboral en su forma A, evidenciados que todas 2 de las dimensiones se encuentran en riesgo bajo situación económica del grupo familiar y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda y sin riesgo o riesgo despreciable las 5 dimensiones evaluadas restantes.

### **Demás cargos**

Dentro de las hipótesis tanto de investigación, como alternas se estableció un tipo de afectación en 2 de las dimensiones evaluadas, pero los resultados de la medición de factores extralaborales con personal que había aplicado encuesta de factores intralaborales forma B, encontramos niveles de afectación muy alta en 5 de las dimensiones evaluadas en esta encuesta como lo son, las dimensiones. Tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

### **Estrés**

En ambos grupos de evaluación tanto jefaturas, como demás personal el comparado del puntaje transformado con los baremos establecidos para la medición de niveles de estrés, establecen que el personal de la organización percibe no presentar ningún síntoma de estrés.

Con base en los resultados obtenidos se establece que para el presente trabajo de investigación no se valida ninguna de las hipótesis planteadas con anterioridad y se resume que la empresa Ankaa Energy presenta niveles de riesgo alto y muy alto en cuanto a los factores de riesgo intralaboral en las dimensiones Características de liderazgo,

retroalimentación de desempeño. Capacitación, participación y manejo del cambio, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cualitativas, demandas de carga mental, demandas de la jornada de trabajo y reconocimiento y compensación, mientras que en los factores de riesgo extralaborales presenta dimensiones con riesgo muy alto en las dimensiones tiempo fuera del trabajo, situación económica de grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, por otra parte se evidencia un nivel de estrés bajo por causa de los factores intralaborales.

### **Análisis por Dominios**

Frente a los resultados generales por dominios la compañía deberá incluir en su programa de vigilancia epidemiológica psicosocial; en cuanto a factores intralaborales los dominios: Demandas del trabajo con riesgo muy alto, liderazgo y relaciones sociales y recompensas con riesgo alto sin desatender control sobre el trabajo el cual quedo en riesgo medio.

En relación con los objetivos planteados para el desarrollo de la investigación se contrasta su cumplimiento:

1. Se cumple el primer objetivo logrando identificar en riesgo bajo los niveles de estrés presentes en los trabajadores.
2. Se identifican los factores psicosociales en su ámbito intralaboral (Forma A y B) y se establecen aquellos que requieren atención.
3. Se identifican los factores psicosociales en su ámbito extralaboral y se establecen los niveles de riesgo respectivos.

4. Se realiza análisis de los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés en la empresa Ankaa Energy S.A.S.
5. Se recomendarán al final de la investigación las principales estrategias que podrían implementar para intervenir el riesgo psicosocial de la compañía.

## CONCLUSIONES

Posterior a la presentación de los resultados de la presente investigación, su contraste con hipótesis formuladas y objetivos se concluye:

1. Se identificaron riesgos de naturaleza alta y muy alta, en los factores intralaboral y en las dimensiones características de liderazgo, retroalimentación de desempeño.

Capacitación, participación y manejo del cambio, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cualitativas, demandas de carga mental, demandas de la jornada de trabajo y reconocimiento y compensación,

2. Se identificaron riesgo de naturaleza alta y muy alta, en los factores extralaborales en las dimensiones tiempo fuera del trabajo, situación económica de grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

3. Existe una diferencia significativa en la percepción de riesgos en los dominios intralaborales por parte de las jefaturas y el demás personal, no sin desestimar que en el caso de forma A los dominios continúan siendo identificados en riesgo medio en las dimensiones Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y demandas del trabajo por lo tanto no deben ser desatendidos.

4. La percepción de niveles de estrés es bajo tanto en jefaturas como en demás cargos, por lo tanto, deberá continuarse revisando y que el personal participe de actividades tendientes a evitar el surgimiento de niveles de estrés en los trabajadores.

Como marco general se concluye que toda empresa requiere conocer aquellas situaciones que están impidiendo o dificultan que el trabajador se desenvuelva de manera exitosa en su lugar de trabajo, con base en la introducción del presente trabajo podemos

finalizar esta conclusión estableciendo que se cumplieron los objetivos propuestos, si bien no se confirmaron las hipótesis planteadas, estos resultados servirán para una futura investigación, dando un marco más amplio de las dimensiones que podrían estar afectadas, por ser la primera medición que se realizaba en Ankaa Energy frente a riesgo psicosocial, el investigador no tenía una evaluación previa para basarse y diseñar hipótesis que pudiesen ser más acertadas, pero los presentes resultados constituyen una base sólida para las futuras mediciones que la compañía realice, así como para evidenciar el impacto que las actividades que surjan a raíz de estos resultados puedan tener en la mitigación de riesgo psicosocial.

## DISCUSIÓN

La base sobre la que se fundamenta esta investigación es la de identificar los principales factores de riesgo psicosocial calificados en niveles alto y muy alto de los trabajadores de la empresa Ankaa Energy S.A.S, con base en este presente, se exponen en este apartado los resultados encontrados y su relación con la teoría revisada:

### **Resultados Cuestionario Intralaboral:**

#### **Cuestionario Forma A**

Las dimensiones con calificación de riesgo alto y muy alto fueron: relación con los colaboradores, demandas ambientales y exigencias y responsabilidades de cargo.

Frente a la afectación en la dimensión relación con los colaboradores resultados similares se hallaron en investigación realizada en la Universidad de Manizales (Castaño & Parea, 2016), 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 (Castaño & Parea, 2016), para el caso de los resultados se evalúa que es pertinente que los cargos con personal a cargo reciban formación frente a este relacionamiento disminuyendo así el 17% que percibe este dominio en riesgo alto.

Frente a la afectación en demandas ambientales y de esfuerzo físico, resultados similares se encontraron en investigación realizada en la Universidad de Manizales (Gil & Rendon, 2013). En la dimensión demandas ambientales - Las demandas ambientales y físicas producen fatiga en los colaboradores, en muchas ocasiones el tiempo del que disponen los funcionarios para realizar su trabajo es insuficiente, debido a la cantidad de trabajo existente y a que en determinadas áreas el personal no es suficiente para cumplir

con las tareas asignadas. (Gil & Rendon , 2013), para el caso de Ankaa Energy se evidencia que la ubicación física donde se encuentra la empresa no es muy optima prestándose para que las sensaciones térmicas en ocasiones sean extremas y generen inconformidad en los trabajadores y un 33% perciba las demandas ambientales en un riesgo alto, así como las exigencias del entorno.

### **Cuestionario Forma B**

Las dimensiones calificadas en riesgo muy alto y alto fueron: Dominio Liderazgo y relaciones- Dimensiones: Características de Liderazgo, Retroalimentación del desempeño, Dominio Control sobre el trabajo-Dimensiones: Capacitación, participación y cambio. Dominio Demandas del trabajo- Dimensiones: Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas cualitativas, Demandas de carga mental y Demandas de la Jornada de trabajo, Dominio Recompensas-Dimensión: Reconocimiento y compensación.

Frente a la afectación de estas dimensiones se encuentra en la revisión teórica

Características de liderazgo: - esta dimensión hace referencia a la información que recibe el colaborador sobre la forma en que está realizando su trabajo, que le permite además identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño (Ministerio de protección social - Universidad Javeriana de Colombia, 2010), frente a este el personal que presento la encuesta evidencia una presencia de riesgo muy alto un 5% y alto 57%, por lo tanto se deberá capacitar al personal frente a habilidades de liderazgo así como buscar mecanismos para que el trabajador conozca el estado de su desempeño laboral.

Dimensión capacitación, participación y manejo del cambio en investigación realizada por (Patiño & Alvaran, 2016) Esta dimensión Se convierte en una fuente de riesgo cuando

la información no cumple los parámetros para clarificar cambios institucionales, los colaboradores no tienen cabida en estos procesos y los cambios van en detrimento de la realización del trabajo, en la dimensión Capacitación (Patiño & Alvaran, 2016) la definen concierne a los procesos de “inducción, entrenamiento y formación” que la empresa adelanta con el fin de fomentar las competencias requeridas por parte de sus colaboradores. Se evidencia como riesgo cuando este componente es limitado o inexistente, o no responde a las necesidades reales.

**Dominio Demandas del trabajo- Dimensiones: Demandas ambientales y de esfuerzo físico,** definido en investigación de (Bernal, 2017) Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), 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: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Al observar este concepto se identifican la relación de dos categorías o aspectos, las cuales son indagadas mediante seis (6) preguntas, en este sentido y según el análisis es posible comprender parcialmente la articulación entre el concepto y los enunciados. (Bernal, 2017) Demandas de carga mental: Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. (Bernal, 2017) y Demandas de la Jornada de

trabajo: son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Al observar este concepto se identifican varias condiciones (Bernal, 2017), para el caso de los resultados de Ankaa Energy el 42% de los trabajadores califican este dominio en riesgo muy alto y 32% en riesgo alto interpretado en primer lugar por las condiciones de la tarea la cual requiere alta atención al detalle, estar en espacios y lugares donde las condiciones en ocasiones no son óptimas para el desarrollo de la labor y en especial en cuanto a jornada de trabajo puesto que existen trabajadores por turnos 21/9 y tarde, mañana y noche lo que da coherencia al riesgo percibido en este dominio.

Frente al dominio recompensas, en la dimensión Reconocimiento y compensación se evidencia resultados similares a la investigación realizada en la Corporación Universitaria Iberoamericana (Melendez, 2009), Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la tarea en la organización, para el caso de Ankaa Energy S.A.S el personal identifica esta dimensión en un 8% en riesgo muy alto y 64% en riesgo alto, lo que se traduce en revisar el establecimiento de escalas salariales acorde a la tarea que desempeñan los trabajadores.

### **Resultados Cuestionario Extralaboral:**

Las dimensiones que se encuentran en nivel de riesgo muy alto y deben ser atendidas son:

Tiempo fuera de trabajo, percibida un 58% en riesgo muy alto y un 17% en riesgo alto, resultado que puede obedecer a las jornadas de trabajo en campo y las labores en el grupo de proyectos en turnos para atender los requerimientos de la compañía, (Soler, 2016),

similar a los resultados presentados en esta investigación vemos que la percepción del personal es que el tiempo destinado para descanso, compartir en familia, resolver asuntos personales es insuficiente.

Situación Económica del grupo familiar: el 61% de los trabajadores ubica este riesgo en nivel muy alto y el 31% en riesgo alto, evaluándose por la situación que está pasando Colombia, algunas de las personas que conforman el grupo familiar han sido despedidas o se encuentran en situación de dependencia lo cual conlleva a que el trabajador vinculado a Ankaa Energy S.A.S sea el único proveedor o el proveedor de mayor rango en su sistema familiar.

Características de la vivienda y de su entorno: percibida por los trabajadores en un 61% en riesgo muy alto y 25% en riesgo alto en coherencia a la percepción actual de inseguridad que hay en el país (El espectador, 2019)

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: En coherencia con la situación económica del grupo familiar se percibe un nivel de riesgo muy alto por parte del 78% de los trabajadores y en nivel alto el 14% de los trabajadores del relacionamiento con familiares y la capacidad para diferenciar entre las situaciones personales y profesionales.

Desplazamiento Vivienda-Trabajo-Vivienda: un 50% de la población evaluada percibe esta dimensión en riesgo muy alto y 44% en riesgo alto, sin desconocer que si bien la empresa está ubicada en un lugar que podríamos llamar “central” los medios de movilidad y formas de desplazamiento, en relación a seguridad y calidad del servicio de Transmilenio y Sitp afectan mucho la percepción de los trabajadores frente a esta dimensión, la cual podemos comparar con los cargos de jefatura quienes no se desplazan en estos medios de transporte y califican esta dimensión sin riesgo.

## **Estrés**

Los resultados en esta encuesta arrojan un nivel de riesgo bajo para los trabajadores al igual que en investigación realizada por (Castillo Bazante, 2014) lo que corrobora los resultados descriptivos dado que todos los dominios y dimensiones evaluadas para la presente investigación, puntúan un nivel de riesgo entre bajo, lo que muestra la poca correlación con los niveles altos de estrés, dado el nivel despreciable de riesgo en la mayoría de puntuaciones, aunque para el caso de la investigación presente si tenemos puntuaciones en dimensiones de riesgo alta y muy alta, el resultado de los niveles de estrés arroja un nivel de riesgo bajo.

Frente a las hipótesis planteadas ya se estableció en capítulos anteriores que no son aprobadas, ni la hipótesis de investigación, ni la hipótesis nula, ni la alterna para las conclusiones del presente trabajo, pero se presenta el resumen principal de las dimensiones realmente evaluadas en el análisis de la batería psicosocial aplicada en Ankaa Energy S.A.S.

## RECOMENDACIONES

1. Generar documento formal para el sistema de vigilancia epidemiológico para el riesgo psicosocial teniendo presente atender las siguientes estrategias de intervención:

*A nivel intralaboral:*

- a. Mejorar pautas y habilidades de liderazgo.
- b. Generar planes de retroalimentación del desempeño para los trabajadores y brindar espacios para establecer planes de acciones frente a la evaluación propuesta.
- c. Abrir espacios de formación apoyados en plataformas e-learning o modalidades virtuales para aumentar la cobertura del plan presencial que se tiene.
- d. Establecer mecanismos de comunicación para informar los avances frente a la gestión de cambio que se está avanzando en la compañía y buscar modalidades en los que se pueda lograr la participación de todos los niveles jerárquicos.
- e. Evaluar viabilidad de modificaciones en infraestructura y ambiente físico donde se desarrollan las actividades.
- f. Establecer mecanismos para evaluar cargas de trabajo vs tiempos de laborales para lograr un mayor equilibrio.
- g. Capacitar a los trabajadores en temas de atención al detalle y priorización de actividades.
- h. Mejorar la programación del personal, para evitar que se doblen turnos y se puedan tomar los descansos respectivos.

*A nivel extralaboral*

- a. Distribuir las jornadas de trabajo en tiempos claros para que el personal pueda conocer de manera real el tiempo de disfrute con su familia.

- b. Velar por el cumplimiento de cronogramas de planeación de personal para que se cuente con el descanso requerido.
  - c. Evaluar posibles programas de emprendimiento laboral que tengan cobertura a los sistemas familiares de los trabajadores.
  - d. Establecer alianzas con entidades de seguridad para que el personal genere pautas de prevención frente a este ítem.
  - e. Evaluar viabilidad de generar grupos o rutas para mejorar el desplazamiento de los trabajadores vivienda-trabajo-vivienda.
2. No desatender programas de fortalecimiento en salud mental para los trabajadores, estrategias de afrontamiento, entre otras, para continuar teniendo un nivel de riesgo bajo en la medición de estrés.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aitor. (15 de Diciembre de 2015). *prevention world*. Obtenido de <https://prevention-world.com/actualidad/noticias/empresas-japonesas-comienzan-controlar-nivel-estres/>.
- Alina, S. P. (2010). Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente de Estado en la Misión Médica Cubana. La Habana, Cuba.
- Almiral, P. J., Torres Callejas, J. L., Palenzuela , R. N., Cruz Guadarrama, N., & Cruz Guadarrama, L. (2017). *Estudio sobre riesgos psicosociales en la empresa. A propósito de una norma y un instrumento para evaluarlos*. Juarez: Connecion internacional de salud.
- Anonimo. *Estudio sobre riesgos psicosociales en la empresa. A propósito de una norma y un instrumento para evaluarlos*. (2017). Juarez: ISSN.
- Antulio, C. T. (05 de 2013). *blog*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Chaj-Adrian.pdf>
- Arias, F. (2006). *Proyecto de investigacòn: introducciòn a la metodologìa científica*. Venezuela: Espiteme.
- Baños Monroy, E. (2011). Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México. *Tesis Doctorado*. Madrid, España.
- Becerro Bonza , D., & Guerrero garcia , T. M. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgo psicosocial y acoso laboral tienen los trabajadores de una organizacion publica. *Hacia la promocion de la salud*, 118-132.

Benavidez, F. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 17-21.

Bernal, M. (2017). Factores psicosociales, estudio de caso con analisis estadistico. Empresa imagenes diagnosticas (Sede Pereira). Pereira, Colombia.

Camacho Ramirez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgo laborales psicosociales, perspectiva organizacional, juridica y social. *Prolegomenos derechos y valores*, 159-172.

Castaño, M., & Parea, C. (2016). Análisis de la relacion existente entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés de los colaboradores de empaque y producto y ventas de postobon S.A. Manizales, Colombia.

Castillo Bazante, A. M. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de colombia*. . Manizalez: Universidad de Manizales.

Chaj Tajiboy, A. (05 de 2013). <http://biblio3.url.edu.gt>. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Chaj-Adrian.pdf>

Cortes diaz, A. M. (2007). *Tecnicas de Prevencion de reisos laborales*. Madrid: Edicion Telbar.

Cox, T., & Griffiths, A. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Diaz, N. V. (2006). *Metodologia de la investigacion científica y bioestadistica para medicos, odontologos y estudiantes de ciencias de la salud*. Santiago de Chile: RIL editores.

El espectador. (08 de abril de 2019). Sigue creciendo la percepción de inseguridad en Bogotá. *El Espectador*.

Eurofound. (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Eurwork.

Finol de Franco, M., & Camacho, H. (2008). *El proceso de investigación científica*. Maracaibo, Venezuela: Ediluz.

Gil, C., & Rendon, C. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, como factor de riesgo psicosocial en la organización. Manizales, Colombia.

Gomez Rojas, P., Hernandez Guerrero, J., & Mendez Campos, M. D. (04 de 2014). *Psychosocial Risk Factors and Job Satisfaction in a Chilean Company Mining Area*. Santiago de Chile: Scielo.

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Cordoba: Brujas.

Gruesso Hinestroza, M. P. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales comprensión y retos*. Bogotá, D.C: Universidad del Rosario.

Hamui Sutton, A. (2013). Un acercamiento a los métodos mixtos de investigación en educación médica. *El sevier*, 211-215.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill. INSST. (2012). Riesgos psicosociales. *Portal de riesgos psicolaborales*, 3. ISTAS. (s.f.). *Condiciones de trabajo y salud*. Madrid: Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

Ivan, G. (17 de 05 de 2013). *El Confidencial*. Obtenido de <https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-05-17/las-consecuencias->

de-lo-barato-600-000-chinos-mueren-todos-los-anos-en-su-trabajo-por-agotamiento\_587737/

Juan bautista Salud Ocupacional IPS. (2014). Riesgo psicosocial. *Gaceta informativa*, 1-4.

Lopez Cortes, O. A. (2015). Psychosocial risk under the colombian law:. *Dialogos de saberes*, 57-72.

Melendez, S. (2009). Factores de riesgo psicosocial laboral, extralaboral e individual en una empresa del perimetro urbano de Bogota. Bogota, Colombia .

Mendez, C. (2006). *El IMOC: Un metodo de analisis para su intervencion*. Bogota: Universidad del Rosario.

Ministerio de protección Social & Universidad Javeriana de Colombia. (2010). *bateria riesgo psicosocial*. Obtenido de [riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf](http://riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf)

Ministerio de Proteccion social. (2008). Resolucion 2646. Bogota, Colombia.

Moreno , B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales, conceptualizacion, historia y cambios. *Medicina y seguridad en el trabajo*, 1-262.

Moreno Jimenez, B. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina y seguridad en el trabajo*, 4-19.

Moreno, B., & Garrosa, E. (2013). *Salud laboral, riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral*. Madrid- España: Piramide.

Naciones Unidas. (2015). *Naciones unidas*. Obtenido de [http://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp\\_archive/2015wesp-es-es.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp_archive/2015wesp-es-es.pdf)

OIT/OMS. (1984). Informe del comite mixto de medicina del trabajo.

- Organizacion Internacional del trabajo. (1986). Factores psicosociales en el trabajo, reconocimiento y control. Ginebra: OIT.
- OSALAN. (2014). Guia de prevencion de riesgos psicosociales. Barakaldo, BI, España: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- Patiño, Y., & Alvaran, E. (2016). Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de caldas. Manizales, Colombia.
- Pattmiralles. (26 de 02 de 2014). *infoempleo*. Obtenido de <http://blog.infoempleo.com/a/encuesta-stepston-estres-laboral/>
- Pozo Eugenio, C. M. (2018). *repositorio Uasb*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Priscilla, J. (10 de 2017). riesgos psicosociales laboral que presentan los los/as enfermeras en una institucion de pacientes con cancer. Panama: Universidad metropolitana de educacion, ciencia y tecnologia.
- Rojas Martinez, P. (2013). satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas. *Desarrollo gerencias*, 94-103.
- Safet ya. (Diciembre de 2016). *www.fondoriesgoslaborales.gov.co*. Obtenido de <https://safetya.co/bateria-para-evaluar-el-riesgo-psicosocial/>
- San Juan Guillen, C. (1996). *Intervencion Psicosocial*. Santa fé de Bogota - Colombia: Ediciones Uniandes.
- Sayago, E. (2000). Dianostico organizacional, medicion de clima organizacional para distribuidora polar metropolitana S.A y elaboraacion de propuesta de mejora. Caracas, Venezuela: Universidad Catolica Andres Bello.

- Shaufelli, W. (1999). Evaluacion de riesgos psicosociales y prevencion del estres laboral: algunas experiencias Holandesas. *Psicologia del trabajo y las organizaciones*, 147-171.
- Soler, J. (2016). Caracterizacion de los factores de riesgo psicosocial extralabora, intralaboral y de estres de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catalogo, en la ciudad de Bogota. Bogota, Colombia.
- Troisi, R. (2011). *Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP, PUERTO ORDAZ*. Guayana: Universidad Andres Bellos.
- Victor, C. (2011). *www.prevencionintegral.com*. Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2011/factores-psicosociales-situacion-para-trabajo-investigativo-en-universidad-venezolana>
- Villalobos , G. (2004). Protocolo para la determinacion del origen de las patologias derivadas del estres. Ministerio Proteccion Social.
- Villalobos, F. (2004). *Identificación y Evaluación de los factores de riesgo psicolaboral 32 vo Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del trabajo*. Bogota: Consejo Colombiano de Seguridad.
- Yaitza, M. (03 de 11 de 2017). Nuevo informe del CIEDH sobre explotación laboral de refugiados sirios en fábricas textiles en Turquía. (euronews, Entrevistador)

**ANEXOS**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, \_\_\_\_\_ trabajador de la empresa Ankaa Energy S.A.S., identificado(a) con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, declaro haber sido plenamente informado (a) sobre el proceso de evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial que adelantará la empresa **ANKAA ENERGY** en cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008, el cual consta de lo siguiente:

1. La evaluación tiene como objetivo la identificación y valoración de los factores psicosociales y sus posibles efectos sobre mi salud y/o desempeño, con el fin de establecer Planes de Intervención que respondan a las características y necesidades detectadas en los servidores públicos de la entidad.

2. La metodología de evaluación consiste en la aplicación de 4 instrumentos de medición de los factores de riesgo psicosocial, debidamente validados para la población trabajadora colombiana, dichos instrumentos son:

- ✓ Ficha de datos generales
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés

3. Los resultados obtenidos serán presentados a la gerencia general, mediante un informe descriptivo y estadístico de la población participante, en el que se expondrá de manera general los factores con mayor impacto en la mencionada población.

4. La información individual utilizada para la presente evaluación será manejada con absoluta confidencialidad y será usada exclusivamente para los fines inherentes a la Salud Ocupacional. La misma, será revelada únicamente con mi consentimiento o el de mi representante legal, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo represente un evidente daño para mí o para otros.

5. Mi participación en esta evaluación es estrictamente voluntaria; es decir que yo puedo libremente decidir participar en el proceso o rehusarme a hacerlo, sin que esta decisión represente ningún perjuicio para mi persona.

6. Me han informado que puedo formular las preguntas sobre el proceso de evaluación, en cualquier momento de este, al profesional que acompaña el proceso (Psicólogo con posgrado en Salud Ocupacional y licencia vigente).

7. En el evento en que el profesional a cargo lo requiera, podrá contactarme por vía telefónica o correo electrónico.

Con base en la información que me han suministrado sobre el proceso de evaluación de los factores psicosociales, declaro libremente que he leído y entendido completamente lo referente al mismo (objetivos, metodología, tratamiento de la información, informes de resultados, participación voluntaria). De igual manera declaro que conozco mi derecho a formular las preguntas que me surjan antes, durante y/o después del proceso de evaluación, con el fin de aclarar lo pertinente.

Teniendo en cuenta lo anterior, expreso libremente mi voluntad de:

*(Marque una X en el recuadro que corresponda, según su decisión y a continuación registre sus datos)*

ARTICIPO

NO PARTICIPO

\_\_\_\_\_  
FIRMA:  
CEDULA:

## FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

### FORMA A

#### 1. FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a la información general de usted o su ocupación. Por favor selecciones una sola respuesta para cada pregunta y márkela o escribala en la casilla con letra clara y

##### I. Nombre Completo

II. Sexo  Masculino  
 Femenino

III. Año de nacimiento

IV: Estado civil

Soltero  
 Casado  
 Union libre  
 Separado  
 Divorciado  
 Viudo

##### V. Último nivel de estudios que alcanzo (marque una sola opción)

Ninguno	<input type="checkbox"/>	Completo	<input type="checkbox"/>	Incompleto
Primaria	<input type="checkbox"/>	Completo	<input type="checkbox"/>	Incompleto
Bachillerato	<input type="checkbox"/>	Completo	<input type="checkbox"/>	Incompleto
Tecnico	<input type="checkbox"/>	Completo	<input type="checkbox"/>	Incompleto
Tecnologo	<input type="checkbox"/>	Completo	<input type="checkbox"/>	Incompleto
Profesional	<input type="checkbox"/>	Completo	<input type="checkbox"/>	Incompleto
Post-grado	<input type="checkbox"/>	Completo	<input type="checkbox"/>	Incompleto

##### VI. Ocupación o profesión

##### VII. Lugar de residencia

Ciudad/ municipio   
Departamento

##### VIII. Selecciones Estrato de servicios publicos

1  3  5  No sé  
 2  4  6  Finca

##### IX. Tipo de Vivienda

Propia   
Arriendo   
Familiar

X. Personas que dependen económicamente de usted

##### XI. Lugar donde trabaja

Ciudad   
Departamento

##### XII. Hace cuantos años trabaja en esta empresa

Menos de 5 años   
Entre 5 a 10 años   
de 11 a 15 años

##### XIII. Cual es el cargo que ocupa en la empresa

##### XIV. Seleccione el tipo de cargo que se asemeja

Jefatura, con personal a cargo  
 Profesional, analista, técnico, tecnólogo  
 Auxiliar, asistente administrativo y/o técnico  
 Operario, operador, ayudante servicios generales

##### XV. Nombre del departamento en el que trabaja

**CUESTIONARIO DE FACTORES INTRALABORALES FORMA – A**

N°	PREGUNTA	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
----	----------	---------	--------------	---------------	------------	-------

*Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del lugar donde habitualmente desarrolla su trabajo*

1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

*Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo*

13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo*

16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo*

22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En mi trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					

## Interpretación De Riesgo Psicosocial 101

<b>30</b>	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					
-----------	--	--	--	--	--	--

*Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo*

<b>31</b>	Trabajo en horario de noche					
<b>32</b>	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
<b>33</b>	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
<b>34</b>	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
<b>35</b>	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
<b>36</b>	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
<b>37</b>	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
<b>38</b>	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo*

<b>39</b>	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
<b>40</b>	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
<b>41</b>	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
<b>42</b>	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades					
<b>43</b>	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
<b>44</b>	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
<b>45</b>	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
<b>46</b>	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
<b>47</b>	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo*

<b>48</b>	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
<b>49</b>	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
<b>50</b>	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
<b>51</b>	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
<b>52</b>	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor.					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo*

<b>53</b>	Me informan con claridad cuáles son mis funciones.					
<b>54</b>	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
<b>55</b>	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
<b>56</b>	Me explican claramente el efecto de mi trabajo					
<b>57</b>	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
<b>58</b>	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					

## Interpretación De Riesgo Psicosocial 102

59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					
----	--	--	--	--	--	--

*Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo*

60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor hacer mi trabajo					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto*

63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

*Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo*

76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de cuando al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo*

90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
----	--	--	--	--	--	--

## Interpretación De Riesgo Psicosocial 103

91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo*

95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Si su trabajo requiere atención a clientes y usuarios por favor responda las siguientes preguntas

106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Mi trabajo me exige atender personas muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Si es jefe de otras personas en su trabajo responda las siguientes preguntas

115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					

## Interpretación De Riesgo Psicosocial 104

<b>120</b>	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
<b>121</b>	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
<b>122</b>	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
<b>123</b>	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**

**CUESTIONARIO DE FACTORES INTRALABORALES- FORMA B**

N°	PREGUNTA	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
----	----------	---------	--------------	---------------	------------	-------

*Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del lugar donde habitualmente desarrolla su trabajo*

1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

*Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo*

13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo*

16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo*

21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivo o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco.					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo*

29	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
----	---	--	--	--	--	--

## Interpretación De Riesgo Psicosocial 106

30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo*

38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo*

41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones.					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa facilita para su trabajo*

46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.					
47	Recibió capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor hacer mi trabajo					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo*

49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					

## Interpretación De Riesgo Psicosocial 107

59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto*

62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Mi grupo de trabajo es muy unido					
70	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

*Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo*

74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.*

79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

*Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo*

89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Mi trabajo me exige atender personas muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					

## Interpretación De Riesgo Psicosocial 108

93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**

**CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DE ESTRÉS.****CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS - TERCERA VERSIÓN**

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses

Nº	PREGUNTA	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.					
2	Problemas gastrointestinales, úlceras pépticas, acidez, problemas digestivos o del colon.					
3	Problemas respiratorias.					
4	Dolor de cabeza.					
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.					
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.					
7	Cambios fuertes del apetito.					
8	Problemas relacionadas con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).					
9	Dificultad en las relaciones familiares.					
10	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.					
11	Dificultad en las relaciones con otras personas.					
12	Sensación de aislamiento y desinterés.					
13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.					
14	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.					
15	Aumento en el número de accidentes de trabajo.					
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.					
17	Cansancio, tedio o desgano.					
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.					
19	Deseo de no asistir al trabajo.					
20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.					
21	Dificultad para tomar decisiones.					
22	Deseo de cambiar de empleo.					
23	Sentimiento de soledad y miedo.					
24	Sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.					
25	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.					
26	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.					
27	Sentimientos de que "No vale nada" o "no sirve para nada".					
28	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo					
29	Sentimiento de que está perdiendo la razón					
30	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.					
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.					

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “**INTERPRETACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE ESTRÉS DE ANKAA ENERGY**”, 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..

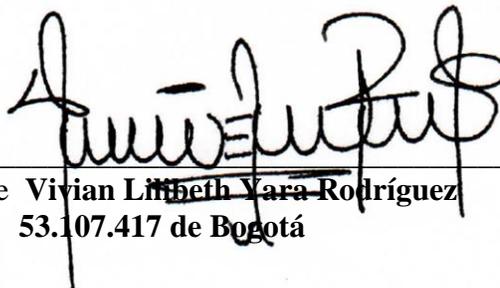
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

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 ~~Vivian Lineth Yara Rodríguez~~  
CC. 53.107.417 de Bogotá