

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

Fecha de elaboración: 26.10.2020			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Factores de riesgo psicosocial en conductores de hidrocarburos en el Municipio de Puerto Boyacá			
Autor(es): Claudia Corrales y Nancy Franco			
Tutor(es): Edgar J Gonzales Gil			
Fecha de finalización: 30.11.2020			
Temática: Seguridad Salud en el trabajo- Riesgo psicosocial			
Tipo de investigación: Cuantitativa, Descriptiva			
Resumen Esta investigación tuvo como propósito identificar Factores de riesgo psicosocial en conductores de hidrocarburos en el Municipio de Puerto Boyacá, el instrumento seleccionado para el desarrollo de esta investigación fue el Cuestionario para la evaluación del estrés y el cuestionario de fichas de datos generales desarrollado por la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010). Se aplicó a 20 conductores, el análisis fue mixto de tipo descriptivo y con los resultados obtenidos se pudo determinar la existencia tanto de riesgos psicosociales, como de factores de riesgo intralaboral y extralaboral que están afectando a los conductores por lo que una de las recomendaciones sugeridas es diseñar e implementar un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial para prevenir los efectos en la salud de los conductores por exposición a factores de riesgo psicosocial.			
Palabras clave: Riesgo psicosocial, Factores de Riesgo psicosocial, Estrés laboral.			
Planteamiento del problema: Los conductores de los vehículos transportadores del sector de hidrocarburos están expuestos a un sinnúmero de riesgos laborales, entre los que se encuentran los factores de riesgos psicosocial. Las largas hora de jornada laboral, los turnos de trabajo, la responsabilidad de su cargo, los controles exigidos, el diligenciamiento de permisos de trabajo y ordenes de transporte entre otros; sumado a las condiciones extralaborales como dificultades socioeconómicas, la interferencia del trabajo en la vida personal, incrementan la posibilidad de afrontar situaciones que desencadenen riesgos para su salud en especial estrés, generando afectaciones negativas a la salud del trabajador. Neisa y Rojas (2009) en su investigación señala que la mayoría de los accidentes ocurren por las conductas poco saludables a las que están expuestos los conductores, entre ellas las malas posturas al dormir en las cabinas, alteraciones del sueño, problemas de alimentación, bienestar psicológico y condiciones adversas en la vida extralaboral. La sobrecarga laboral produce un sin número de efectos en los trabajadores, la baja motivación, la insatisfacción laboral, agotamiento físico, hace que los trabajadores no satisfagan sus expectativas laborales y se expongan a diferentes condiciones que afecten su calidad de vida.			

Pregunta: ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgo psicosocial en un grupo de conductores de vehículos del sector de hidrocarburos en el municipio de puerto Boyacá?

Objetivos:

General: Identificar el nivel de riesgo psicosocial existente en un grupo de conductores de vehículos del sector de hidrocarburos en el municipio de puerto Boyacá

Específicos: Identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales de un grupo de conductores de una empresa del sector de hidrocarburos del Municipio de Puerto Boyacá.

Identificar los niveles de estrés de un grupo de conductores de una empresa del sector de hidrocarburos del Municipio de Puerto Boyacá.

Generar recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenido en la aplicación del instructivo cuestionario para la evaluación del estrés.

Marco teórico: Se realizó una recopilación de los temas más relevante para la investigación como los conceptos, teorías y múltiples definiciones que permiten entrar en contexto. Se resalta

Mansilla (2009), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido de trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor. [pp. 33-34].

Otro aspecto abordado en el marco teórico es el modelo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo realizado por la OIT en 1984, que permite ver cómo éstos influyen en el rendimiento, salud y satisfacción de las personas y la clasificación de los factores psicosociales que según la naturaleza se agrupan en tres grandes grupos: características del puesto de trabajo, la organización del trabajo y la características individuales. [pp. 34-35].

También se relaciona los efectos de los factores de riesgo psicosocial en la salud entre los que encuentran los trastornos fisiológicos y psicológicos; entre los fisiológicos Problemas cardiovascular, trastorno musco esquelético y los psicológicos que se manifiestan son ansiedad, depresión, trastornos del sueño, [pp. 37-38].

Y por último se muestran los principales riesgos psicosociales el más frecuentes o los más importantes son: El estrés, síndrome de Burnout o desgaste emocional, violencia en la que incluye acoso o discriminación, violencia sexual, acoso laboral y violencia psicológica. [pp. 38-41].

Método:

Se realizó una investigación de tipo mixto, descriptivo no experimental ya que solo busca identificar la relación entre la variable de riesgo psicosocial y el estrés. Se aplicó a una población definida en un lapso específico en el cual no se realiza ningún tipo de seguimiento a los participantes. lo que significa que también es una investigación de corte transversal.

Resultados, hallazgos u obra realizada: Los resultados se dividieron en dos secciones la primera en datos demográficos y el segundo en las cuatro categorías sugeridas en la encuesta de evaluación de estrés. En los datos demográficos se describe y se analiza cada una de las preguntas de esta categoría como edad, estado civil, ocupación o profesión, lugar de residencia, tipo de vivienda, persona a cargo, lugar actual del trabajo, antigüedad de la empresa, nombre del cargo entre otros. [pp. 44-52]. En el cuestionario para la evaluación del estrés se analizaron las cuatro categorías: Categoría de síntomas fisiológicos, categoría de síntomas de comportamiento social, síntomas intelectuales y laborales y síntomas psicoemocionales. [pp. 53-57]. El resultado obtenido para la categoría de síntomas psicoemocionales es de un 39,8% mostrando un riesgo Muy alto, pero comparado con las otras categorías el resultado no es tan alto lo que indica que el grupo de conductores del sector de hidrocarburos tienen dificultades a la hora de relacionarse con sus familiares y establecer relaciones interpersonales. No cuentan con espacios sociales permanentes y se les dificulta la comunicación, no tiene un apoyo social para resolver algunas situaciones que se les presentan. [pp. 56-57]. El grupo de conductores presenta síntomas relevantes de estrés, en especial en la categoría síntomas de comportamiento social. Los resultados demuestran que se encuentran expuestos a episodios que desencadenan síntomas de estrés y que por lo tanto se pueden generar afectaciones en el estado de salud. Se requiere una intervención urgente, estableciendo un sistema de vigilancia epidemiológica con el fin de hacer seguimiento a la aparición de síntomas sobre todo de comportamiento social.

Conclusiones:

El nivel de estrés hallado en el grupo de Conductores de sector de hidrocarburos del municipio de Puerto Boyacá es de riesgo muy alto lo que indica que los síntomas pueden ser severos y perjudiciales para la salud de los trabajadores, es importante iniciar acciones de intervención desde el programa de vigilancia epidemiológica.

Considerando los resultados obtenidos y los referentes teóricos revisados, existe una relación entre los factores de riesgo psicosocial, trabajo y el estrés y el en caso de los conductores de sector de hidrocarburos se presenta un nivel alto en todas las dimensiones propuestas en el cuestionario.

Los conductores reportan un alto nivel de síntomas asociados al estrés por la incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el ejercicio de su labor, por diversas razones asociadas a su trabajo diario, como las exigencias físicas del trabajo, los horarios y turnos extensos, la manipulación de carga, exposición al ruido, incidentes de tránsito, altos niveles de exigencia psicológicas.

Productos derivados:

**Identificación de Factores de riesgo psicosocial en conductores de
hidrocarburos**

Nancy S. Franco Cárdenas.

Cod. 11204054

Claudia M. Corrales Cantor

Cod. 11204049

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá Distrito Capital

30 de noviembre de 2020

**Identificación de Factores de riesgo psicosocial en conductores de
hidrocarburos**

Nancy S. Franco Cárdenas.

Cod. 11204054

Claudia M. Corrales Cantor

Cod. 11204049

Edgar J. González Gil

Director

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

30 de noviembre de 2020

*A mi familia por su apoyo y comprensión.
A mi esposo por su acompañamiento permanente.*

Agradecimientos

Gracias a mis amigas que me acompañaron y me apoyaron de manera incondicional. También gracias a mi hijo que me apoyó en el proceso de esta investigación.

Finalmente, a todos los que de una u otra manera colaboraron para lograr los resultados esperados.

Tabla de contenido

Introducción	15
Planteamiento del problema	17
Justificación	18
Pregunta de investigación	20
Objetivos.....	20
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos	20
Marco Referencial	21
Antecedentes investigativos.....	21
Antecedentes Nacionales	21
Antecedentes internacionales.....	25
Marco legal	28
Marco conceptual.....	311
Marco teórico.....	333
Hipótesis	422
Hipótesis de trabajo	433
Hipótesis Nula	433
Hipótesis Alterna	433
Marco metodológico	444

Resultados	45
Conclusiones.....	57
Recomendaciones	58
Discusión	59
Referencias bibliográficas	622
Anexos	67
Marco normativo	28

Lista de tablas

Tabla 1. Marco legal.....	28
Tabla 2. Clasificación de los factores psicosociales fuente: Cortes 2007	366
Tabla 3. Baremos de la tercera versión del cuestionario para la evaluación del estrés	544
Tabla 4. Categoría síntomas fisiológicos. Fuente: Elaborada por las autoras.....	54
Tabla 5. Categoría síntomas de Comportamiento Social. Fuente: Elaborada por las autoras.....	555
Tabla 6. Categoría síntomas intelectuales y laborales. Fuente: Elaborado por las autoras	55
Tabla 7. Categoría síntomas Psicoemocionales. Fuente: Elaborado por las autoras	566
Tabla 8. Resultado de cuestionario evaluación del Estrés Forma B. Fuente Elaborado por las autoras.....	577

Lista de figuras

Figura 1. Modelo de Factores Psicosociales en el Trabajo, elaborado por la OIT (1984)	35
Figura 2. Sexo. Fuente: Elaborado por las autoras	455
Figura 3. Edad. Fuente: Elaborada por las autoras	466
Figura 4. Estado Civil. Fuente: Elaborada por las autoras	466
Figura 5. Grado de Escolaridad	477
Figura 6. Ocupación o profesión. Fuente: Elaborada por las autoras.....	477
Figura 7. Lugar de Residencia. Fuente: Elaborada por las autoras	477
Figura 8. Estrato sociodemográfico de la vivienda. Fuente: Elaborada por las autoras 488	488
Figura 9. Tipo de vivienda. Fuente: Elaborada por las autoras	488
Figura 10. Personas a cargo. Fuente: Elaborada por las autoras	499
Figura 11. Lugar de Trabajo. Fuente: Elaborada por las autoras	499
Figura 12. Antigüedad en la empresa. Fuente: Elaborada por las autoras	50
Figura 13. Nombre del Cargo. Fuente: Elaborada por las autoras	50
Figura 14. Tipo de Cargo. Fuente: Elaborada por las autoras	511
Figura 15. Antigüedad en el Cargo. Fuente: Elaborada por las autoras	511
Figura 16. Departamento o Sección de la Empresa donde se trabaja.....	52
Figura 17. Tipo de Contrato. Fuente: Elaborada por las autoras.....	522
Figura 18. Horas diarias laboradas. Fuente: Elaborada por las autoras.....	533
Figura 19. Tipo de Salario. Fuente: Elaborada por las autoras	533
Figura 20: Promedio entre categoría de síntomas. Fuente: Elaborada por las autoras	56

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito identificar Factores de riesgo psicosocial en conductores de hidrocarburos en el Municipio de Puerto Boyacá, el instrumento seleccionado para el desarrollo de esta investigación fue el Cuestionario para la evaluación del estrés y el cuestionario de fichas de datos generales desarrollado por la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010). Se aplicó a 20 conductores, el análisis fue mixto de tipo descriptivo y con los resultados obtenidos se pudo determinar la existencia tanto de riesgos psicosociales, como de factores de riesgo intralaboral y extralaboral que están afectando a los conductores por lo que una de las recomendaciones sugeridas es diseñar e implementar un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial para prevenir los efectos en la salud de los conductores por exposición a factores de riesgo psicosocial.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, Factores de Riesgo psicosocial, Estrés laboral

Abstract

The purpose of this research was to identify psychosocial risk factors in hydrocarbon conductors in the Municipality of Puerto Boyacá, the instrument selected for the development of this research was the Questionnaire for the evaluation of Stress and the Questionnaire of general data sheets developed by the Directorate General of Occupational Risks of the Ministry of Labor, together with the Pontificia Universidad Javeriana (2010), which was applied to 20 drivers, where the analysis was quantitative of a descriptive type, in the results obtained the existence of both psychosocial risks, as well as of risk factors within and outside of work that are affecting drivers, so one of the recommendations that is suggested is the importance of implementing the epidemiological surveillance program for the prevention and promotion of symptoms that generate the high levels of stress that they present.

Keywords: Psychosocial risk, Psychosocial Risk Factors, Work stress

Introducción

Dentro de los factores de riesgo derivados del trabajo se encuentran los riesgos psicosociales, 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 el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo” (FPS-OIT-OMS, 1994).

Los factores de riesgos psicosociales en Colombia toman importancia y se legislan a través de la Resolución 2646 del año 2008 del Ministerio de Protección Social, en la cual se establece que los factores psicosociales “comprenden los aspectos intralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Los factores de riesgo psicosociales son las condiciones que se presenta en el trabajo que potencialmente conducen al estrés y a otros problemas de salud, donde influyen aspectos como el puesto de trabajo, su entorno (clima y cultura organizacional), actividades laborales, relaciones interpersonales, exceso de trabajo y tiempo limitado para su ejecución, falta de recompensas entre otros.

A través del desarrollo e implementación de los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las organizaciones se ha iniciado con la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en los entornos de trabajo con el fin de establecer acciones de promoción de salud y prevención de enfermedades de los trabajadores.

Los factores psicosociales comprenden tres aspectos importantes como son los extralaborales, los intralaborales y las condiciones individuales de cada trabajador los cuales al interrelacionarse influyen en la salud y desempeño de los trabajadores; de ahí la importancia de controlar y gestionarlos.

Una de las consecuencias que se derivan de no realizar un seguimiento a los factores de riesgo psicosocial es el estrés laboral, lo cual es un concepto amplio de explicar, ya que es el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de éste, pueden afectar la salud del trabajador. (Rodríguez, & Aranda, 2011).

El estrés laboral no afecta solo a las personas que lo padecen, sino que los efectos pueden incidir también sobre la organización donde laboran; las consecuencias del estrés en el trabajo son varias, entre el incremento del ausentismo, las ineficiencias, hasta pérdida del puesto de trabajo ya sea por renuncia o despido. Es importante señalar que los síntomas del estrés pueden estar asociados a enfermedades como gastritis, anemia, hipertensión arterial, trastorno depresivo, trastorno de pánico, trastorno de ansiedad generalizada entre otros; lo que conlleva a alterar el bienestar de la persona tanto a nivel físico como psicológico, generando un desgaste emocional y mental.

Los factores de riesgo psicosocial influyen negativamente en el funcionamiento de las empresas y esto puede generar altos costos ya sea directos o indirectos, cabe resaltar que dependiendo de la actividad laboral que realicen las empresas sus trabajadores se ven más expuestos a dichos factores; uno de los sectores el cual sus puestos de trabajo tienen altos niveles de exigencias son el sector de hidrocarburos y su área de conductores, ya que ellos están expuestos a altos riesgos psicosociales, derivados de las demandas de atención y concentración, las jornadas prolongadas, la sobre carga laboral, el estar lejos de casa incrementan las probabilidades de causar efectos negativos para la salud.

Identificar los niveles de prevalencia de los riesgos psicosociales no permite crear los planes de vigilancia epidemiológica en las organizaciones lo que permitirá la evaluación de los factores psicosociales sus efectos, establecer criterios para establecer grupos de atención, establecer medidas de intervención y seguimiento a los resultados logrados de dichas intervenciones, y la evaluación del programa donde permitirá conocer el funcionamiento del mismo y la realización de ajuste si lo requiere.

Por tal motivo la finalidad de la investigación fue identificar los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral de un grupo de conductores del sector de hidrocarburos del municipio de Puerto Boyacá,

Planteamiento del problema

Los conductores de los vehículos transportadores del sector de hidrocarburos están expuestos a un sinnúmero de riesgos laborales, entre los que se encuentran los factores de riesgos psicosociales. Las largas hora de jornada laboral, los turnos de trabajo, la responsabilidad de su cargo, los controles que le exige su empresa diligenciamiento de permisos de trabajo, ordenes de transporte; sumando a las condiciones extralaborales como dificultades socioeconómicas, la interferencia del trabajo en la vida personal, incrementan la posibilidad de afrontar situaciones que desencadenen riesgos para su salud en especial estrés, generando afectaciones negativas a la salud del trabajador.

Las consecuencias que los factores psicosociales tienen sobre la salud del trabajador van desde alteraciones fisiológicas y psicosomáticas (dolores de cabeza, musculares; trastornos del sueño.), psíquicas (falta de atención, cansancio emocional, depresión, ansiedad). las cuales están relacionados con el aumento del ausentismo laboral, disminución del rendimiento, la desmotivación laboral y aumento en los accidentes laborales.

Mansilla (2007) considera que los factores de riesgo psicosociales en el trabajo tienen que ver con el medio laboral y con su organización y gestión, que son potencialmente adversos para la salud del trabajador.

Neisa y Rojas (2009) en su investigación señala que la mayoría de los accidentes ocurren por las conductas poco saludables a las que están expuestos los conductores, entre ellas las malas posturas al dormir en las cabinas, alteraciones del sueño, problemas de alimentación, bienestar psicológico y condiciones adversas en la vida extralaboral.

La encuesta nacional de salud mental en Colombia (2015), reporto que uno de cada diez colombianos sufre algún problema mental. La depresión y la ansiedad son los principales trastornos reportados. La investigación incluyó 15.351 encuestas a hogares en el país.

La sobrecarga laboral produce un sin número de efectos en los trabajadores, la baja motivación, la insatisfacción laboral, agotamiento físico, hace que los trabajadores no satisfagan sus expectativas laborales y se expongan a diferentes condiciones que afecten su calidad de vida.

Justificación

La pertinencia de esta investigación radica en la necesidad de identificar la presencia e intensidad de los factores de riesgos psicosociales que afectan a los conductores del sector hidrocarburos en el municipio de Puerto Boyacá y su relación con el estrés laboral, utilizando el cuestionario para la evaluación del estrés que está incluido en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana en conjunto con el Ministerio de Protección Social y publicada en el año 2010.

Velar por el bienestar emocional y la salud de los trabajadores, es responsabilidad del empleador, por este motivo las empresas deben destinar recursos humanos y económicos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo. Del mismo modo los trabajadores deben participar de manera activa en las actividades que tiendan a prevenir los accidentes y enfermedades laborales.

Los factores psicosociales pueden tener un alcance favorable o desfavorable en la empresa, si presentan de manera favorable permiten un desarrollo personal no solo personal sino grupal que beneficia al grupo laboral, pero si son desfavorables en este caso riesgos psicosociales genera condiciones perjudiciales no solo para la salud del personal sino para toda la organización.

Los efectos negativos que generan los riesgos psicosociales en las organizaciones se traducen en un bajo rendimiento, en aumento del ausentismo laboral, aumento de incidentes y accidentes laborales; hay que tener en cuenta que muchas veces el origen de las situaciones que genera los riesgos psicosociales suele estar en el entorno de trabajo porque las condiciones laborales son difíciles de tolerar para algunos de los trabajadores, por eso es necesario evaluar el entorno laboral y crear medidas que generen unas condiciones de trabajo adecuadas.

Al identificar los factores de riesgo psicosocial se podrá implementar acciones de intervención y control como lo señala 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.”

Una organización con responsabilidad social empresarial se preocupa por el ambiente, las causas humanitarias, y las condiciones laborales si las empresas utilizan bien

estas herramientas pueden lograr un buen clima laboral y minimizar la generación de riesgos psicosociales, porque si los trabajadores se sienten a gustos con sus trabajos los resultados serán positivos.

Es necesario que toda organización fortalezca los procesos de gestión del recurso humano y prestar total atención a las áreas de selección de personal, inducción y reinducción, la evaluación y la capacitación, entre otros, ya que estos procesos hacen parte de las causas de los riesgos psicosociales que se pueden presentar en toda organización, afectando el funcionamiento y el crecimiento de las corporaciones.

Es importante que el sector de hidrocarburos se brinde atención a este tipo de estudio, ya que les puede servir para establecer medidas de intervención, seguimiento y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de sus trabajadores porque al minimizar los riesgos psicosociales en su entorno laboral mejorara su rendimiento y generara un impacto positivo dentro de la organización.

Pregunta de investigación

¿Cuál es el nivel de los factores de riesgo psicosocial en un grupo de conductores de vehículos del sector de hidrocarburos en el municipio de puerto Boyacá?

Objetivos

Objetivo general

Identificar el nivel de riesgo psicosocial existente en un grupo de conductores de vehículos del sector de hidrocarburos en el municipio de puerto Boyacá

Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales de un grupo de conductores de una empresa del sector de hidrocarburos del Municipio de Puerto Boyacá.
- Identificar los niveles de estrés de un grupo de conductores de una empresa del sector de hidrocarburos del Municipio de Puerto Boyacá.
- Generar recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación del instructivo cuestionario para la evaluación del estrés.

Marco Referencial

Para realizar el proyecto de investigación se tomó en consideración los artículos y trabajos de investigación previos que tienen relación directa o indirecta con esta investigación, como primera parte se encuentran los antecedentes investigativos nacionales e internacionales, seguidamente se encuentra el marco legal, el conceptual y por último el teórico.

Antecedentes investigativos

Antecedentes Nacionales

Como antecedentes se tienen las siguientes investigaciones:

RELACIÓN ENTRE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL, ESTRÉS Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCION PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD MENTAL

Barrios, Moya S, Angie K; Suescun D, Davinia P (2016). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá

Su objetivo fue identificar los factores de riesgo psicosociales en el ámbito intralaboral, a los cuales están expuestos los trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud mental (IPS) sus niveles de estrés y las estrategias de afrontamiento que emplean para hacer frente a las situaciones generadoras de tensión que se pueden presentar en su entorno laboral, teniendo en cuenta la población a la cual prestan sus servicios, los cuales son pacientes con trastornos mentales, de corta y prolongada hospitalización.

La metodología que se realizó fue un estudio no experimental, de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional. Con una población de 71 trabajadores del área asistencial de una unidad de salud mental, de la cual la muestra final fue de 66 trabajadores.

En los resultados obtenidos se encontraron que el dominio de demandas de trabajo es el que tiene un porcentaje mayor de trabajadores en un riesgo alto o muy alto con el 56%, seguido por el dominio de recompensa con un 47% y por control sobre el trabajo con un 36%, por otra parte, al identificar las estrategias de afrontamiento predominantes se observa que es una población de difícil caracterización donde no se evidencia el uso de estrategias predominantes

Al finalizar la investigación se concluyó que se logró identificar que existe relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés de los trabajadores de una IPS que presta servicios asistenciales en salud mental y que estas relaciones se encuentran de manera más marcada en el dominio y dimensiones relacionadas con las demandas del trabajo.

FACTORES PSICOSOCIALES, ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA UNIÓN DE TRANSPORTADORES UNITRANS S.A.

Rivera G, Vargas P, Diana. (2016). Universidad de Manizales. Manizales.

El objetivo de esta investigación fue conocer, identificar, describir e interpretar la relación existente y posibles causas de la problemática en este sector del trabajo dedicado a la prestación de servicios, a través de la aplicación de los cuestionarios de factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés.

Los resultados arrojaron que en términos generales una relación entre los factores intralaborales, extralaborales, estrés y síndrome de Burnout en la investigación, ya que se obtuvieron resultados desde medios a altos desde la correlación de Pearson, exceptuando el dominio intralaboral „Control sobre el trabajo“, el cual contó con un valor bajo inverso y algunas relaciones entre las variables de Burnout y dominios como liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

Se concluyó que los factores psicosociales intralaborales protectores y de riesgo, evidenciados por los conductores, demuestran que las dimensiones: capacitación, demandas ambientales y de esfuerzo físicos, y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización del trabajo que se realiza, mostraron un nivel bajo de riesgo, por ende, son factores protectores. Por otra parte, los niveles de riesgo variaron entre medio, alto y muy alto, teniendo el dominio Demandas del trabajo como el que cuenta con mayor riesgo, ya que el 50,4% de los conductores, se reconocieron en este nivel.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL PERCIBIDA EN UN GRUPO DE CONDUCTORES DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS EN BOGOTÁ, COLOMBIA. Hernández, Diana L, (2014) Universidad del Rosario, Bogotá

Su objetivo principal fue identificar la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y su relación con la salud de un grupo de conductores del sector de hidrocarburos, en esta investigación participaron 125 conductores del género masculino donde se les aplicó una ficha sociodemográfica y un cuestionario de riesgo psicosociales intralaboral y extralaboral.

Los resultados obtenidos en el cuestionario de factores de riesgo psicosocial permiten ver que un 22.2% de los conductores puntuaron un riesgo alto, muy alto 17,5%, el 15,9% en riesgo medio, un 20,6% en riesgo bajo y sin riesgo 23,8%. Las dimensiones con mayor proporción de personas en riesgo alto y muy alto son: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y la que mayor proporción tienen en riesgo bajo

y muy bajo es retroalimentación del desempeño; lo que muestra la necesidad de realizar acciones de prevención para evitar la ocurrencia de trastornos mentales causados por inadecuadas condiciones psicosociales.

Se concluye que las correlaciones negativas entre salud mental y factores de riesgo psicosocial intra y extralaborales demuestran la necesidad de realizar acciones de prevención para evitar la ocurrencia de trastornos mentales causados por inadecuadas condiciones psicosociales.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE UN COLEGIO PRIVADO DE BOGOTÁ EN EL AÑO 2016. Forero, Luz A. (2016). Universidad del Rosario. Bogotá.

El objetivo tiene como finalidad describir los factores de riesgo psicosocial del personal de un colegio de Bogotá, identificar factores asociados y determinar aquellos grupos que requieren atención prioritaria.

La metodología de la investigación fue un estudio de corte transversal, utilizando datos secundarios de 160 trabajadores. Se incluyeron variables sociodemográficas, ocupacionales y las relacionadas con los factores de riesgo extralaboral, intralaboral y niveles de estrés. Se empleó la Batería de Riesgo Psicosocial de la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social

Los resultados encontrados fue un riesgo muy alto en la dimensión desplazamiento de vivienda al trabajo (36%) y riesgo alto en la dimensión de vivienda y su entorno (28%) que corresponden a factores de riesgo extralaboral. Respecto a los factores de riesgo intralaboral, se observó riesgo muy alto en demandas del trabajo (82%), en liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (46%). La presencia de estrés fue muy baja en casi la totalidad de la población estudiada (90%). Se encontró asociación entre el tipo de cargo tanto en los dominios recompensas y liderazgo en los factores de riesgo intralaborales, como en desplazamiento trabajo-vivienda en los factores de riesgo extralaborales.

La autora logró concluir que el personal del colegio no presentó altos niveles de riesgo psicosocial, no obstante, hay un porcentaje importante del personal que se encuentra en muy alto nivel de riesgo, lo que conlleva a atender de manera prioritaria este grupo.

ESTRÉS LABORAL EN COLOMBIA. Garavito y Yury (2018) Universidad Cooperativa de Colombia. Bucaramanga

Esta investigación es un estudio de análisis, donde tiene una pregunta definida y estructurada, consulta información de datos relevantes, usando fuentes secundarias de

información, necesarias para responder a la pregunta de indagación, en el que además se ejecuta un análisis y se genera una conclusión bajo un método ordenado y reproducible.

La metodología se basó en la revisión exhaustiva sobre los diferentes artículos encontrados en las diferentes revistas psicológicas y repositorios a nivel nacional sobre estrés laboral en Colombia (2013-2018), con el fin de obtener en un solo documento las investigaciones realizadas respecto a dicha temática.

La autora pudo concluir que teniendo como base los resultados de las investigaciones encontradas en los estudios publicados actualmente, no se le ha dado el manejo adecuado según lo estipulado en la ley 2646 del 2008. Los trabajadores presentan unas condiciones poco óptimas para el desarrollo adecuado de sus actividades, adicionalmente esto genera decadencia a nivel físico, cognitivo y psicológico, por esta razón es necesario y urgente que se establezca mayor supervisión de parte del ente encargado de hacer cumplir las leyes establecidas para el beneficio de los trabajadores.

NIVEL DE ESTRÉS ASOCIADO A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA MAGNA CONSTRUCCIONES LTDA. Martínez y Karoll (2018).
Universidad Externado de Colombia, Bogotá

El objetivo del presente estudio fue identificar cuál es el nivel de estrés laboral de los empleados administrativos de la constructora magna, para lo cual se utilizaron herramientas de evaluación estadística donde se pudo evidenciar que los trabajadores evaluados presentan frecuentes dolores de cabeza, dolores en las manos, angustia desespero, irritabilidad, dolor en los ojos, cansancio mental y dolor de cintura están derivados de la toma de decisiones, atención al cliente, presión por resultados, carga laboral y posturas.

La metodología utilizada en esta investigación fue mixta utilizando los dos enfoques: cualitativa y cuantitativa para responder a la pregunta de investigación al problema planteado. El enfoque mixto va más allá de la simple recolección de datos de diferentes modos sobre el mismo fenómeno, puesto que implica desde el principio mezclar tanto la lógica inductiva y deductiva.

En el presente estudio se concluyó que entre las condiciones generadoras de estrés predominantes expresadas por los empleados administrativos se encontraba sobrecarga y limitantes de tiempo, al hacer el análisis estadístico se observó que esta misma condición tuvo mayor dependencia con los niveles de estrés.

Antecedentes internacionales

FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE INGENIERÍA – LIMA 2017. Graneros y Jenny (2017) Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima Perú.

Tiene como objetivo identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y el estrés laboral de un grupo de trabajadores de una empresa de ingeniería de Lima.

La metodología de la investigación es no experimental, transversal y descriptiva correlacional. En esta investigación participaron 289 trabajadores y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo y el Estrés laboral.

Los resultados indican que existe una relación moderada entre las variables Factores Psicosociales en el Trabajo y Estrés Laboral.

La autora logró concluir que la presencia de factores psicosociales en los espacios laborales afecta a los colaboradores, ocasionando un posible riesgo de presentar efectos adversos en su salud.

RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE DERIVADOS DEL PETRÓLEO DE ENERGY GAS – ECUADOR. Alban, Guido, Fonseca, Silvio, Raza, Álvaro, Vallejo. (2019) Horizontes de Enfermería, Ecuador

El objetivo fue evaluar la relación de los Factores de riesgos psicosociales con el estrés laboral en una población de 180 trabajadores que desempeñan diferentes puestos de trabajo en las estaciones de servicio.

La metodología de la investigación tuvo un diseño no experimental por cuanto no se manipularon intencionalmente las variables dentro del estudio.

Los autores concluyeron que los factores psicosociales inciden directamente para la manifestación del Estrés Laboral en los trabajadores de las estaciones de servicio.

FACTORES PSICOSOCIALES Y SÍNTOMAS DE ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA METALMECÁNICA DE EL SALTO, JALISCO. Beltrán, Carolina, Ramírez, Rojas. (2016), Universidad de Guadalajara, México.

El objetivo de este trabajo fue analizar la asociación entre los factores de riesgo psicosociales y los síntomas de estrés en dicha población. El estudio fue descriptivo transversal.

La metodología del estudio fue descriptiva, transversal; utilizaron tres instrumentos de evaluación: un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, la Escala Sintomática de Estrés y la escala de Factores Psicosociales en el Trabajo. Dentro del cuestionario de datos sociodemográficos se incluyeron los ítems de sexo, escolaridad, estado civil, antigüedad en el puesto y edad.

Los resultados obtenidos indican que los factores psicosociales revelaron un 77.3%, mientras que por áreas, dichas prevalencias fueron las siguientes: exigencias laborales, con 90.7% (136); carga de trabajo, con 86.7% (130); papel laboral y desarrollo de la carrera, con 77.3% (116); condiciones del lugar de trabajo, con 70.7% (106); y contenido y características de la tarea, con un 66.7% (100).

La conclusión a la cual llegaron fue que la presencia de los riesgos psicosociales en las áreas laborales son factores probables de riesgo ante las manifestaciones de estrés.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN 2016. Quispez (2016). Universidad San Martín de Porres. Perú

El objetivo de esta investigación fue determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral del servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen-2016.

La metodología utilizada fue observacional, prospectiva, transversal, analítica y cuantitativa. La población para el estudio era los profesionales, técnicos y administrativos que laboran en el servicio de obstetricia de alto riesgo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

Los resultados obtenidos arrojaron que el 48,5% de los encuestados fue mayor de 50 años, el 80,9% sexo femenino, 91,2% realizaba labor asistencial: obstétricas con un 41,2% y médicos con un 26,5%, 48,5% de los encuestados eran nombrados según su condición laboral y el 55,9% de los encuestados tenían más 15 años laborando en la institución.

El autor concluyó que los factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral son: exigencias psicológicas, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE AGENTES DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA PROSEGURIDAD.S.A., PROVINCIA DE HUANCAYO -JUNÍN. Quispe (2017). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huyo Perú.

El objetivo fue determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial y el rendimiento laboral de agentes de seguridad de la empresa Proseguridad S.A., provincia de Huancayo –región Junín en el año 2016 -2017.

La metodología fue no experimental descriptiva, se centró en estudiar la relación entre dos elementos, con la aplicación de una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales, denominada cuestionario SUSESO -ISTAS 21 y la evaluación del rendimiento laboral entre los años 2016 y 2017.

Los resultados obtenidos después de realizar la aplicación del método SUSESO –ISTAS 21 (evaluación de factores de riesgos psicosocial) y evaluación del rendimiento laboral, se pudo observar que la mayoría de las agentes de seguridad encuestados están expuestos a los factores de riesgo psicosocial, y que el rendimiento laboral influye de acuerdo con la exposición de los riesgos psicosociales en la organización en estudio.

El autor concluyo que la identificación de los riesgos psicosociales, debe ser un proceso continuo en la organización, para ello es necesario basarse en la teoría de gestión de riesgo a partir del análisis de un ciclo PHVA teniendo en cuenta lo siguiente: comunicación y consulta, establecer el contexto, identificación de los riesgos, análisis de los riesgos, evaluación de los riesgos y control de los riesgos.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS PERCIBIDO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA ELÉCTRICA EN CHILE. Marjory, Retamal, Godoy, Cañas (2015). Universidad Católica de Chile.

El objetivo de esta investigación fue determinar la correlación entre riesgos psicosociales laborales y estrés percibido en trabajadores de una empresa del rubro eléctrico en Chile.

La metodología de la investigación fue un estudio descriptivo, de alcance asociativo y de corte transversal, en el cual participaron 292 trabajadores. Se aplicó el instrumento SUSESO ISTAS-21, versión corta de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) del Gobierno de Chile y la Escala de Estrés Percibido validada para población chilena. El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS versión 17.0.

Los resultados obtenidos indican que todos los factores de riesgos psicosociales estudiados presentan asociaciones estadísticamente significativas con estrés percibido.

La conclusión obtenida fue que los trabajadores evaluados manifiestan que en la medida que aumenta la percepción de riesgo de los factores psicosociales del trabajo, también aumentan sus niveles de estrés percibido con aspectos del contenido y organización del trabajo.

La información suministrada por estas investigaciones fue de gran ayuda para el presente trabajo, ya que con ella se logró el desarrollo de este proyecto constituyendo una fuente más de investigación.

Marco legal

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	RELEVANCIA CON LA INVESTIGACIÓN
Ley 57	1915	Conocida como la “ley Uribe” habla sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.	En este año se comenzó a hablar de riesgo y salud en el trabajo en el año 1915 como consecuencias de las condiciones precarias y poco seguras que presentaban los trabajadores.
Ley 46	1918	Por la cual se dictan medidas de higiene y sanidad para empleados y empleadores	Buscaba fortalecer la protección de los trabajadores estableciendo medidas de salubridad pública.
Ley 10	1934	Donde se reglamentan la enfermedad profesional, auxilio de cesantías, vacaciones y contratación laboral	Brinda las disposiciones para la aplicación de las prestaciones sociales y la rehabilitación de los trabajadores.
Decreto 2350	1944	Por el cual se dicta algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo	Brinda los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.
Decreto 3767	1949	Se establecen las políticas de seguridad industrial e higiene para todos los establecimientos de trabajo.	Estas medidas buscaban mitigar la situación de desamparo de algunos trabajadores por parte de las empresas privadas y públicas que no cumplían con el pago de las prestaciones sociales

Resolución 1016	1989	Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleados del país	En esta normativa se comienza a hablar sobre la identificación de riesgos psicosociales, tanto en su artículo 11 como el 12.
Ley 100	1993	Se crea el sistema de seguridad social integral	Esta ley fue la base para que se estructurara el sistema de seguridad social, ya que incluye los aspectos normativos sobre la pensión, salud y riesgos profesionales.
Decreto 1295	1994	Se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgo profesionales.	Conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir y proteger a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes laborales.
Resolución 2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición permanente a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.	Busca proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales que puedan aparecer en las diferentes organizaciones. Brinda los pasos para la aplicación de la batería de riesgos psicosociales y las mediciones de dichos factores en los diferentes puestos de trabajo.
ley 1562	2012	Por la cual se modifican el Sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Amplia y moderniza el sistema de riesgos laborales y brinda a todos los trabajadores con diferente tipo de contrato, afiliación, programas de prevención y promoción.

Ley 1616	2013	Busca garantizar el derecho al ejercicio pleno del derecho a la salud mental en Colombia de niños, jóvenes y adultos, mediante la prevención de trastornos mentales y promoción de la salud y la atención integral.	En el Artículo 9 exige a las Administradoras de riesgos laborales, acompañar a las empresas en el monitoreo permanente, proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
Decreto 1443	2014	Por la cual se dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)	Da las pautas para la implementación del SG-SST, se presenta la propuesta de un sistema de vigilar y supervisar los aspectos relacionados con la seguridad en el trabajo.
Decreto 1507	2014	Por el cual se expide el manual Único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional.	Presenta la tabla de la determinación de los grados de incapacidad permanente y parcial, invalides e invalides total generada por lesiones debidas a riesgos profesionales.
Decreto 1477	2014	El cual se expide la tabla de enfermedades laborales como resultado de la exposición a factores de riesgo proveniente de la actividad laboral o en el medio en que se desempeña.	En la nueva tabla establece cinco factores de riesgo ocupacional para la prevención de las enfermedades, entre los químicos, físicos, biológicos, psicosociales y agente ergonómicos.
Decreto 1072	2015	Regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	Explica el proceso lógico y por etapas que incluye la organización, la planeación, la aplicación, la evaluación y la auditoria y las acciones de mejora. Para minimizar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Resolución n 2404	2019	Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y los protocolos específicos	Establece los referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación y monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosociales.
----------------------	------	---	---

Tabla 1. Marco legal

Marco conceptual

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. (Según lo establece la ley 1562 del 2012 en su Artículo 3)

Agotamiento emocional: Cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (Maslach & Jackson, 1981)

Ambiente de trabajo: El ambiente de trabajo como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo (João Manoel, 2003)

Artículo 349 del Código Laboral Colombiano: Por el cual se establece la obligatoriedad de tener Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para todas las empresas de más de 10 trabajadores.

Ausentismo laboral: Define al ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión”. (Organización Internacional de Trabajo OIT)

Batera de riesgo psicosocial: Por el cual se establece la obligatoriedad de tener Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para todas las empresas de más de 10 trabajadores.

Bienestar psicológico: el Bienestar Psicológico nace a partir del resultado de un desarrollo y funcionamiento positivo en este conjunto de dimensiones que incluyen el área

de la percepción personal e interpersonal, la valoración del pasado, la participación en el presente y la gestión del futuro. (Raleigh, Beramendi, Delfino, 2011)

Carga mental: Define la carga mental en función del número de etapas de un proceso o en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, más particularmente, en función del tiempo necesario para que el sujeto elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida. (Mulder1980)

Clima organizacional: Se define como “el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual. (Luthans,2008)

Enfermedad laboral: “Estado patológico permanente o temporal que sobreviene como consecuencia obligada y directa del trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha trabajado, y que ha sido determinado como enfermedad profesional por el gobierno nacional”. (Decreto 1295 de 1994)

Estrés laboral: Estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a una persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se le pide y la capacidad para ajustarse a ello, situación que deriva de una respuesta indefinida (Mikhail,1981)

Factor protector: Los factores protectores son aquellos que aumentan la probabilidad que una persona desarrolle algunas conductas que favorecen un desarrollo saludable

Factor psicosocial: Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su 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, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (OIT- OMS 1984).

Fatiga Laboral: Define la fatiga como: "Una pérdida transitoria de la capacidad para ejecutar un trabajo, consecutiva a la realización prolongada del mismo. (Houssay,1928)

Insatisfacción laboral: El sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y

por el que recibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas no acordes con sus expectativas (Muñoz,1990).

Riesgo: Probabilidad de que ocurra un evento o exposición al peligro, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición. (NTC-OHSAS18001)

Satisfacción laboral: Refiere las respuestas afectivas, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativa de cada uno de los miembros de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos. (Bracho,1989).

Valoración de Riesgo: “Proceso de evaluar los riesgos que surgen de un peligro, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el riesgo es aceptable o no”. (NTC-OHSAS18001)

Marco teórico

Factor Psicosocial

El concepto de *factores psicosociales* en el trabajo es relativamente reciente y probablemente se origina en el último cuarto de siglo pasado. Es a partir de entonces cuando, de forma muy escasa, se comienza a hablar de ellos. Una de las primeras referencias oficiales al tema aparece en 1984 en el trabajo "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo. (Moreno,2011, p.4)

La comisión mixta de la OIT/OMS en 1984, define los factores psicosociales como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptible de afectar el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores y el desarrollo del trabajo”.

Cox y Griffiths (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales.

Daza y Pérez las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (1997).

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores.

Los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos, que pueden alterar el funcionamiento o dinámica dentro y fuera de la organización.

Factores psicosociales en el trabajo

En 1984, un comité mixto conformado por la organización Internacional del trabajo (OIT) y la organización Mundial de la salud (OMS) propuso una serie de medidas para aplicar en las empresas, nacionales o internacionales, que buscan dar importancia a los elementos psicosociales presentes en el trabajo, de modo que se promuevan la salud y el bienestar de los trabajadores.

Mansilla (2009), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.

Gil Monte, (2012). Los factores psicosociales, son condiciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el puesto, la ejecución de la tarea, e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de los colaboradores. “Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas”, son beneficiosos cuando promueven el desarrollo personal de los colaboradores; y son desfavorables o es un riesgo psicosocial cuando son nocivos para la salud y bienestar, pueden ocasionar daño psicológico, físico, o social, siendo una fuente potencial de estrés laboral.

Modelo de factores psicosociales en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, en 1984, describe un modelo de factores psicosociales en el trabajo, en el que la interacción entre las características de la organización y las capacidades, necesidades y expectativas influyen en la satisfacción laboral, el rendimiento y, fundamentalmente, en la salud de los trabajadores. Este modelo se ilustra en la Figura 1.

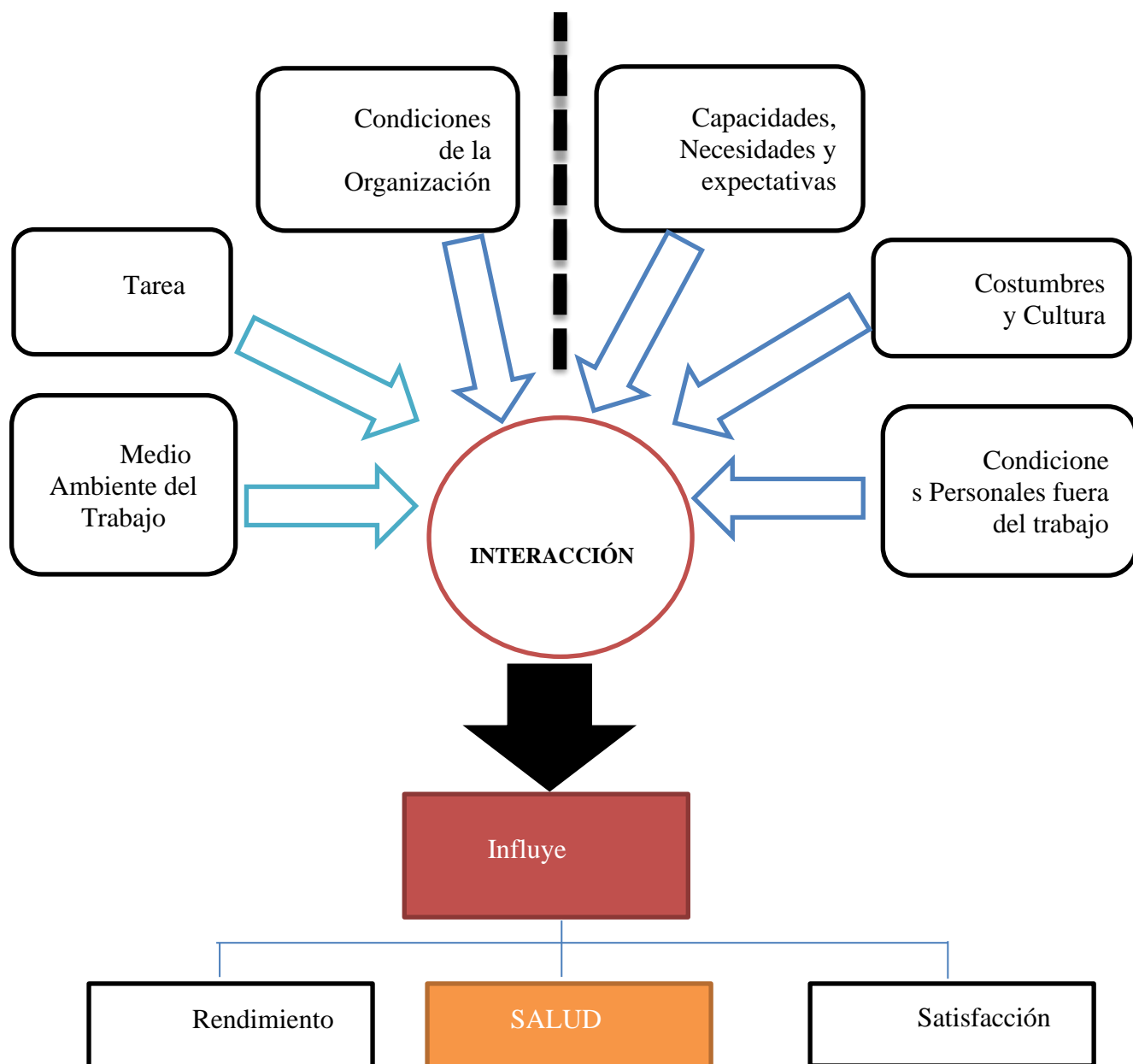


Figura 1. Modelo de Factores Psicosociales en el Trabajo, elaborado por la OIT (1984)

Clasificación de Factores Psicosociales

Es posible agrupar los factores psicosociales, según su naturaleza, en tres grandes grupos: los factores relacionados con las características del puesto de trabajo, la organización del trabajo y las características personales.

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES		
Característica del puesto de trabajo	Organización del trabajo	Características personales
<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa/autonomía - Ritmos de trabajo - Monotonía/repetitividad - Nivel de cualificación exigido - Nivel de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura de la organización - Comunicación en el trabajo - Estilos de mando - Participación de la toma de decisiones - Asignación de tareas Organización del tiempo de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - jornadas de trabajo y descanso - Horarios de trabajo Característica de la empresa <ul style="list-style-type: none"> - Actividad - Localización - Morfología - Dimensión - Imagen 	<ul style="list-style-type: none"> Características individuales <ul style="list-style-type: none"> - Personalidad - Edad - Motivación - Formación - Actitudes - Aptitudes Factores extralaborales <ul style="list-style-type: none"> - factores socioeconómicos - Vida familiar - Entorno social - Ocio y tiempo libre

Tabla 2. Clasificación de los factores psicosociales fuente: Cortes 2007

Los factores debido a las características del puesto de trabajo

Los factores relativos a la tarea, a la adecuación entre el trabajo y la persona, el trabajo ha de tener un sentido para quien lo realiza y ha de estar en consonancia con sus capacidades y expectativas. En este apartado suelen incluirse aspectos como la identidad de la tarea, su contenido, el estatus y las exigencias tanto cuantitativas como cualitativas (Fernández 2010, 16).

Los factores debido a la organización del trabajo

Estructura de la organización: La estructura de la organización forma parte fundamental en el desempeño de los trabajadores y a su vez tiene una estrecha relación y coadyuva a la manifestación de riesgos psicosociales, los cuales pueden ser los causantes de un estancamiento en lo relacionado a conseguir índices máximos de satisfacción laboral (Cortez 2012).

Organización del tiempo de trabajo: La duración de una jornada laboral es importante tomarla en consideración para el desempeño laboral del trabajador y para su bienestar biopsicosocial, en la cual se deben considerar las actividades urgentes a realizar

en las primeras horas de la jornada laboral y paulatinamente en orden jerárquico las demás, de esta manera se podrá evitar la prolongación de la jornada laboral (Cortez 2012).

Los factores debido a características personales

Cada trabajador presenta unas características individuales que dan lugar a que los factores psicosociales incidan de diferentes maneras en cada persona, dependiendo de su capacidad de tolerancia y de su capacidad de adaptación a las diferentes situaciones, entendiendo esta en un doble sentido, por una parte, adaptando la realidad exterior a su forma de ser y sus necesidades y por otra, modificando estas necesidades en función de la realidad exterior (Cortez 2012, 618).

Factor de Riesgo psicosocial.

Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con respecto a la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2001).

Los factores de riesgo psicosociales afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales (Buunk, Ybema & Wolff. 2008);

Tal como se definen por la OIT (1986), los factores de riesgo psicosociales están mediados por la percepción, la experiencia y la existencia propia de la persona. La carga de trabajo, el compromiso del rol, la incertidumbre laboral de una organización, sino que depende de las variables particulares de cada uno de ellos, como el nivel de alcance, la confianza en sí mismo, la confianza y la estimulación de logro.

En cuanto a la definición avalada en Colombia, la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social, en el capítulo I, artículo 3º (2008), define los factores de riesgo psicosociales como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

Los factores de riesgo psicosocial pueden presentarse de múltiples formas, (Aguayo & Lama, 1996): Factores de riesgo que producen efectos agudos y que se caracterizan porque tienen un tiempo de exposición corto, escasa frecuencia de ocurrencia y alta intensidad.

Factores de riesgo que producen efectos crónicos, que se caracterizan porque tienen alta frecuencia de ocurrencia, tiempo de exposición e intensidad variables.

Condiciones cotidianas que, aunque generan efectos de estrés leves, no pueden considerarse como factores de riesgo psicosocial, porque a pesar de presentarse con alta frecuencia, el tiempo de exposición y la intensidad son bajos.

Efectos de los factores psicosociales sobre la salud.

Respecto a los problemas persistentes en la salud, se identifican afecciones somáticas crónicas debido a la prolongada tensión muscular y secreción excesiva de hormonas, que tiene repercusiones a largo plazo en los músculos, tendones, articulaciones, órganos y tejidos corporales, afecciones en la salud mental (Comité Mixto de la OIT-OMS, 1984).

Entre los efectos se encuentra la Monotonía, el cual es un estado de activación reducida, lentamente desarrollado que puede producirse durante tareas o actividades largas, uniformes y repetitivas, y que está principalmente asociado con somnolencia, cansancio, decrecimiento y fluctuaciones en el rendimiento, reducciones en la adaptabilidad y la capacidad de respuesta, así como un incremento en la variabilidad del ritmo cardíaco (Fernández 2010, 30)

La vigilancia reducida que es un estado de actividad reducida lentamente desarrollado y que da lugar a un rendimiento reducido en la detección (por ejemplo, cuando se vigilan pantallas de radar o paneles de instrumentos) en tareas de vigilancia que ofrecen poca variación (Fernández 2010, 30).

Entre los trastornos fisiológicos que se presentan están: trastornos cardiovasculares, digestivos, úlceras de estómago, trastornos músculo esqueléticos, respiraciones, alteraciones del sueño, cáncer, etc., efectos en los que el estrés tendría el papel de precursor (Fernández 2010).

Y los Trastornos psicológicos que se manifiestan en: ansiedad, depresión, insatisfacción y desmotivación laboral, problemas en las relaciones personales, baja autoestima, trastornos psicosomáticos, trastornos mentales, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental. Así mismo a nivel conductual se tiene: propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva (Fernández 2010).

Factores de Riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con

las condiciones ambientales, con respecto a la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2001).

Los factores de riesgo psicosociales afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales (Buunk, Ybema & Wolff. 2008);

Tal como se definen por la OIT (1986), los factores de riesgo psicosociales están mediados por la percepción, la experiencia y la existencia propia de la persona. La carga de trabajo, el compromiso del rol, la incertidumbre laboral de una organización, sino que depende de las variables particulares de cada uno de ellos, como el nivel de alcance, la confianza en sí mismo, la confianza y la estimulación de logro.

En cuanto a la definición avalada en Colombia, la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social, en el capítulo I, artículo 3° (2008), define los factores de riesgo psicosociales como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

Los riesgos psicosociales generalmente tienen consecuencias negativas y tiene una probabilidad alta de causar daños a la salud de los empleados.

Características de los Riesgos psicosociales

1. Afectan los derechos fundamentales del trabajador
2. Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador
3. Afectan a salud mental de los trabajadores
4. Tiene forma de cobertura legal

Principales riesgos psicosociales

Dentro de los factores de riesgos psicosociales los más frecuentes o los más importantes son: El estrés, síndrome de Burnout o desgaste emocional, violencia en la que incluye acoso o discriminación, violencia sexual, acoso laboral y violencia psicológica.

Estrés

El Dr. Hans Selye, (1935) lo definió como: La respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores. Lo denominó «Síndrome general de adaptación».

Arellano (2002), El estrés se caracteriza por una respuesta subjetiva hacia lo que está ocurriendo; indica en este sentido que es el estado mental interno de tensión o excitación.

Gil (2010) considera que el ambiente de trabajo puede ser un estímulo estresor por diversas causas, entre las cuales están aquellas relacionadas con la cantidad de trabajo

asignado a una persona, así mismo la extensión de la jornada laboral o en aspectos de las relaciones sociales que se establecen en el entorno laboral.

Vindel, (2013). El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. La reacción más frecuente cuando se está sometido a una reacción de estrés es la ansiedad.

Estrés laboral

La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”. (IVSSL, 2014, p.21

Leka, Griffithsy, (2004). El estrés aparecerá cuando la presión se percibe como excesiva y difícil de controlar llegando a perjudicar la salud y desempeño del trabajador.

Leka y Griffiths, (2004) “el trabajo que más produce estrés es aquel en que las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador, hay pocas oportunidades de tomar decisiones o ejercer control y el apoyo que se recibe de los demás es escaso”

Cano (2002) señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

Síndrome de Burnout o desgaste emocional

El burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma. (Maslach y Jackson 1986, p.1)

De igual forma Shiron (1989) considera el burnout como un estado afectivo caracterizado por los sentimientos de haber agotado las energías físicas, emocionales y mentales.

Violencia

La OIT (2003) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.

Acoso laboral: Einarsen y Skogstad (1996) consideran que supone una serie de actos “negativos” en el ámbito laboral como el acoso, la intimidación, la descalificación y otras acciones que ofenden a las personas.

Hirigoyen (2001) manifiesta que el acoso laboral es toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo

Acoso sexual: toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Será considerada ilegal: a) cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, b) cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo. (ONU 1992).

Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial

La prevención tiene como objetivo evitar o reducir la incidencia y prevalencia de una determinada enfermedad o problema, así como la promoción de una mejor calidad de vida. Desde la perspectiva biopsicosocial, la prevención implica activación y autorresponsabilidad de las personas respecto a su salud. Fomentar el conocimiento y el autocontrol es lo que se conoce como promoción de la salud. Implica una visión holística del ser humano en la que se integren aspectos tales como creencias, ideología, valores, actitudes, cultura, ecología, nivel socioeconómico, factores políticos y el estilo de vida (Bravo & Serrano, 1997).

Sparks, (2001), por su parte, plantean que la promoción de la salud en el trabajo permitirá la reducción de los costos médicos, las discapacidades y el ausentismo, y aumentará el compromiso de los trabajadores. Así mismo, enfatizan la participación de los empleados en intervenciones planeadas que permiten alcanzar el bienestar y la efectividad organizacional.

Los beneficios de la promoción de la salud en el trabajo incluyen el aumento en la productividad, el decremento del ausentismo, el incremento en la moral de los empleados –reflejado en la lealtad hacia la compañía, la productividad en la fuerza de trabajo, la

rotación reducida–, el incremento de la habilidad para ejecutar y desarrollar tareas de alta calidad, la reducción de costos, el aumento de la satisfacción laboral, y una mejor imagen corporativa (Conrad, 1987)

El proceso de prevención implica una visión holística del ser humano en las que se integran aspectos como creencias, ideologías, valores y aptitudes, es decir iniciar un proceso de prevención no es solo es tener en cuenta las necesidades de la empresa sino también las del trabajador (Bravo & Serrano, 1997).

Hipótesis

Para generar la hipótesis para este proyecto de investigación se utilizaron las definiciones contenidas en el libro Metodología de la investigación sexta edición del Dr. Roberto Hernández Sampieri, Dr. Carlos Fernández Collado y la Dra. María del Pilar Baptista Lucio.

Las Hipótesis son: “Las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que se trata de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho.

Deben tener cinco características:

La hipótesis debe referirse a una situación “real”. Como argumenta Castro-Rea (2009), las hipótesis solo pueden someterse a prueba en un universo y un contexto bien definidos.

Las variables o términos de la hipótesis deben ser comprensibles, precisos y lo más concretos que sea posible.

La relación entre variables propuesta por una hipótesis debe ser clara y verosímil (lógica).

Los términos o variables de la hipótesis deben ser observables y medibles, así como la relación planteada entre ellos, o sea, tener referentes en la realidad

Las hipótesis deben estar relacionadas con técnicas disponibles para probarlas.”

Hipótesis de trabajo

las hipótesis de trabajo se definen: “Como proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables” (Babbie, 2014 y 2012; Martin y Bridgmon, 2012; Davis, 2008; Kalaian y Kasim, 2008 e Iversen, 2003), y que deben

cumplir con los cinco requisitos mencionados. Se les suele simbolizar como H_i o H_1, H_2, H_3 , etc. (cuando son varias), y también se les denomina “hipótesis de trabajo”.

Este proyecto de investigación se considera como descriptivo de tipo mixto por lo cual la hipótesis para este proyecto es de tipo descriptivo y a través de esta, se trata de probar que los conductores están expuestos a factores de riesgo psicosocial por la organización del trabajo, su diseño y en las relaciones laborales.

Por lo tanto, la hipótesis que se presenta en el proyecto de investigación es:

Los conductores de la empresa del sector de Hidrocarburos del municipio de Puerto Boyacá están expuestos a factores de riesgo psicosocial tanto intralaborales como extralaborales

Hipótesis Nula

Las Hipótesis Nulas “Son, en cierto modo, el reverso de las hipótesis de investigación. También constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables, solo sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación”

Para el caso de este proyecto y como negación de la hipótesis sería:

Los conductores de la empresa del sector de Hidrocarburos del municipio de Puerto Boyacá no están expuestos a ningún factor de riesgo sicosocial, ni intralaboral ni extralaboral.

Hipótesis Alterna

las Hipótesis alternativas: “Son posibilidades alternas de las hipótesis de investigación y nula: ofrecen una descripción o explicación distinta de las que proporcionan estas”.

Los conductores de la empresa del sector de Hidrocarburos del municipio de Puerto Boyacá están expuestos a factores de riesgo sicosocial intralaboral de un nivel muy bajo y a ningún factor de riesgo extralaboral.

Marco metodológico

Tipo y diseño del estudio

se realizó una investigación de tipo mixto, descriptivo no experimental, ya que solo busca identificar la relación entre la variable de riesgo psicosocial y el estrés. Se aplicó a una población definida en un lapso específico en el cual no se realiza ningún tipo de seguimiento a los participantes. Lo que significa que también es una investigación de corte transversal.

Participantes o fuentes de datos

La población objeto de estudio de la investigación corresponde a un grupo 20 conductores del sector de hidrocarburos del municipio de Puerto Boyacá.

La participación de los conductores fue voluntaria para contestar el Cuestionario Forma B Factores Extralaborales, Estrés, y está diseñado para personal operario y auxiliar.

Recolección de datos

Se aplicó el Cuestionario de fichas de datos generales, el Cuestionario de factores de Riesgo psicosocial, a los 20 conductores del sector de hidrocarburos, donde se le entregó a cada trabajador el cuestionario y se le explicó detallada mente el proceso de diligenciamiento.

Instrumentos

El instrumento seleccionado para el desarrollo de esta investigación fue el Cuestionario para la evolución del Estrés y el Cuestionario de fichas de datos generales desarrollado por la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010), el cual hace parte de las Baterías de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Análisis

El análisis presentado es de tipo descriptivo el cual permitió presentar los resultados por medio de gráficas y crear conclusiones y recomendaciones.

Categorización

Se trabajaron 4 categorías las cuales vienen en el cuestionario para la evaluación de estrés.

Procedimiento o fases del proceso

A continuación, se describe el proceso con el cual se llevó a cabo el trabajo de investigación:

Fase 1. Contacto inicial con el grupo de conductores de sector de hidrocarburos para socialización y solicitud de autorización para realización del cuestionario.

Fase 2. Se procedió a ir a cada una de las sedes de los trabajadores, para la realización de la encuesta.

Fase 3. A cada uno de los trabajadores que estuvieron de acuerdo en participar en el estudio se le entregó el cuestionario para la valoración del estrés forma B; así mismo se les dio una breve indicación de la manera correcta en la cual se debían diligenciar el cuestionario, durante la aplicación de cuestionarios hubo acompañamiento permanente en el caso que se presentara alguna inquietud por parte de los trabajadores.

Fase 4. Se realizó la tabulación de los cuestionarios para eliminar errores de digitación se realizó doble tabulación en Excel para controlar errores de digitación.

Fase 5. Se realizó el análisis descriptivo de la información obtenida y tabulada.

Resultados

presentación de Resultados del Cuestionario Forma B Factores Extralaborales, Estrés, y está diseñado para personal operario y auxiliar.

De acuerdo con el 100% de la muestra que corresponde a 20 conductores de sector de hidrocarburos del Municipio de Puerto Boyacá los cuales accedieron voluntariamente a realizar la encuesta forma B

Información socio demográfica

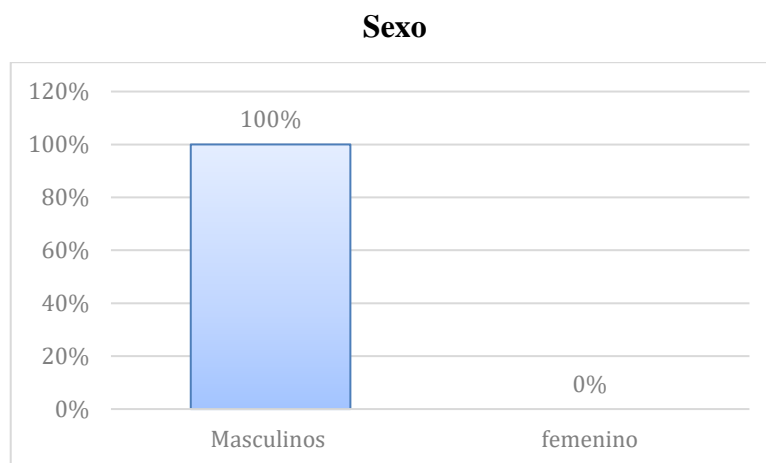


Figura 2. Sexo. Fuente: Elaborado por las autoras

La población a la que se le aplicó la encuesta fue del sexo masculino lo que corresponde a un porcentaje de 100% de la muestra correspondiente a los 20 conductores.

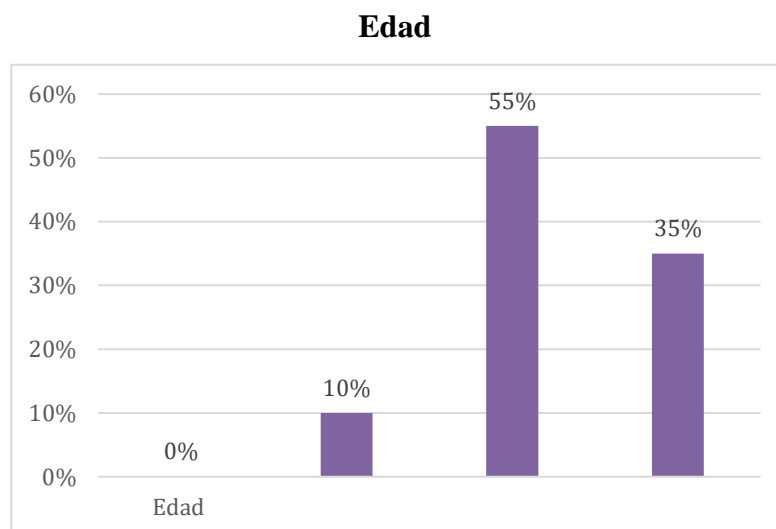


Figura 3. Edad. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se observa en la figura, la edad predominante se encuentra en el rango de los 30 a 40 años con un 55% lo que equivale a 11 personas, en el rango de 40 a 50 años un 35% de los conductores que son 7 personas, lo que indica que la mayoría de los conductores se encuentra en edad adulta.

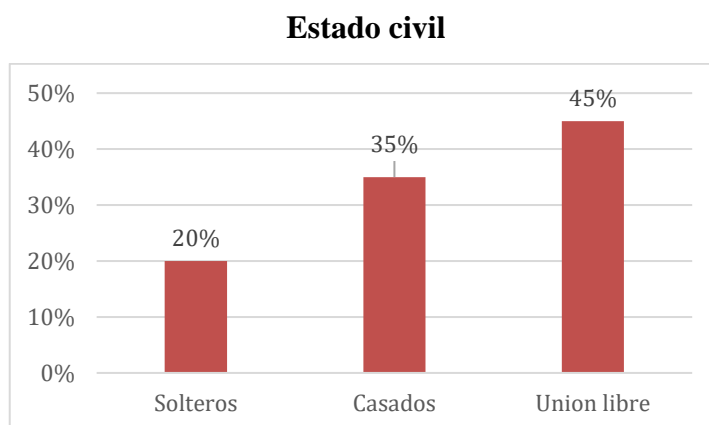


Figura 4. Estado Civil. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se puede observar en la figura, el estado civil predominante dentro de la muestra es unión libre con un 45% correspondiente a 9 trabajadores, seguido de un 35% de trabajadores casados y un 20% de solteros lo que corresponde a 4 trabajadores, lo que significa que la mayoría de los trabajadores cuentan con un núcleo familiar estable.

Grado de escolaridad

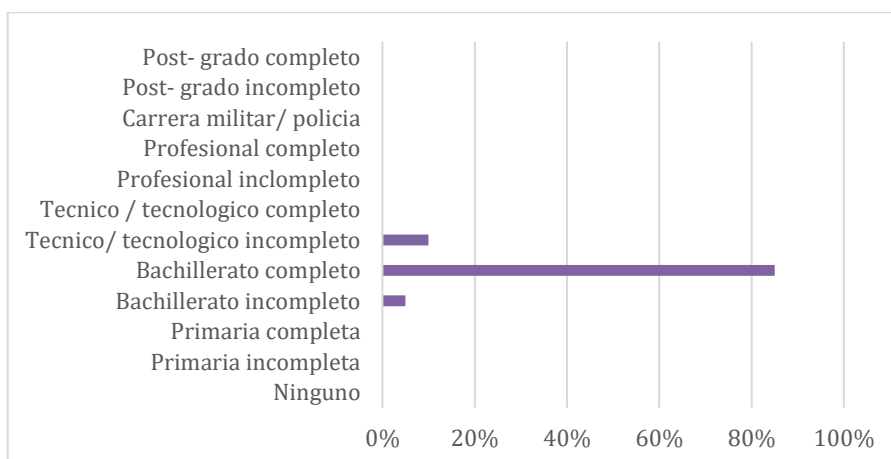


Figura 5. Grado de Escolaridad. Fuente: Elaborada por las autoras

Al observar la figura de Grado de escolaridad de los trabajadores se evidencia que un 85% que equivale a 17 trabajadores tienen el Bachillerato completo, un 10% con educación técnica o tecnológica y un 5% que sería 1 trabajador no completó el bachillerato.

Ocupación o profesión

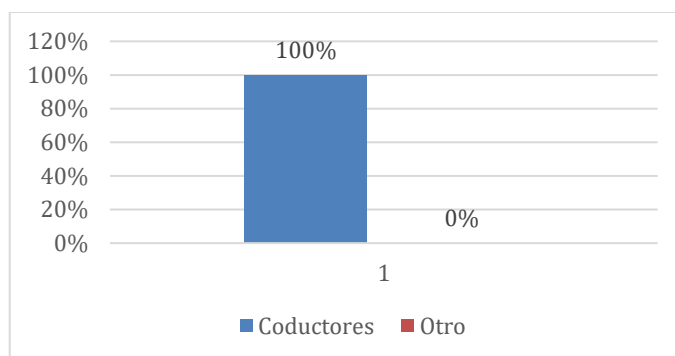


Figura 6. Ocupación o profesión. Fuente: Elaborada por las autoras

Ya que la encuesta se realizó solo a conductores, la gráfica muestra que el 100% tienen esta ocupación.

Lugar de residencia

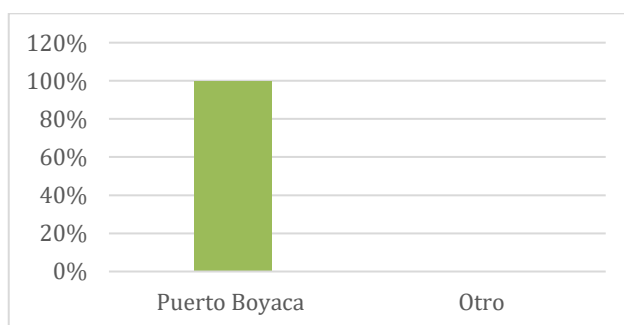


Figura 7. Lugar de Residencia. Fuente: Elaborada por las autoras

El instrumento se aplicó en el Municipio de Puerto Boyacá, Departamento de Boyacá y como se observa en la figura el lugar de residencia predominante con un 100% de la muestra es el Municipio.

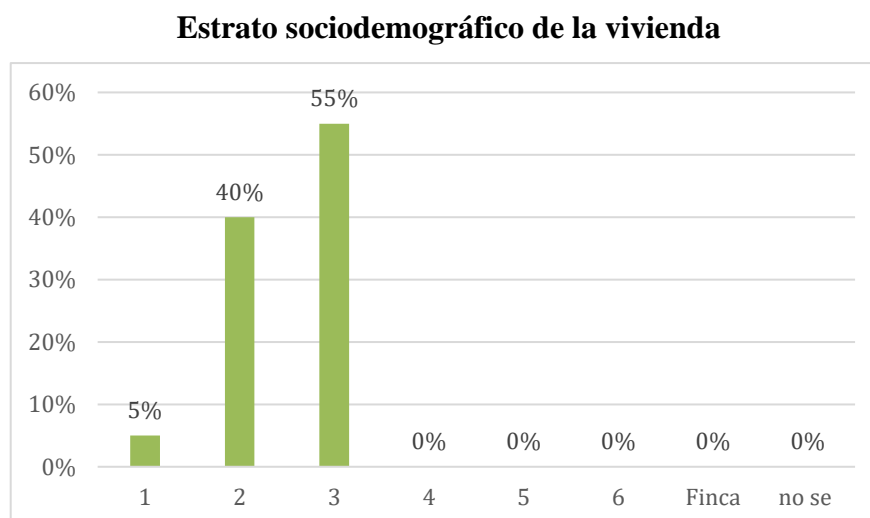


Figura 8. Estrato sociodemográfico de la vivienda. Fuente: Elaborada por las autoras

Fuente: Elaborada por las autoras

Como se puede observar en la figura el estrato correspondiente a las viviendas de los trabajadores la mayoría está en estrato 3 con un 55% equivalente a 11 personas, seguido del estrato 2 con un 40% lo que equivale a 8 personas y un 5% equivalente a estrato 1 lo que corresponde a 1 persona

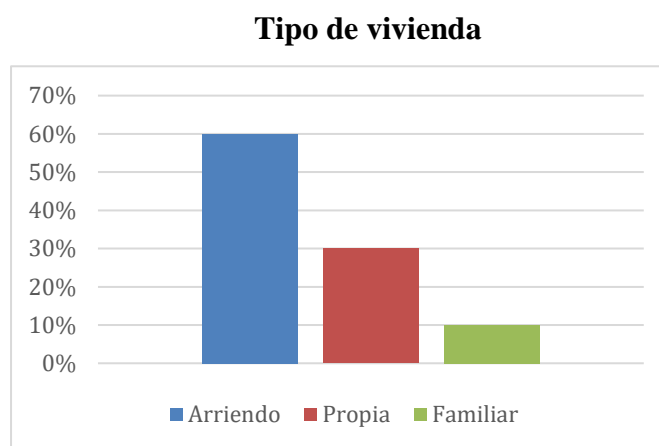


Figura 9. Tipo de vivienda. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se puede observar en la figura 9 el tipo de vivienda en la cual viven los trabajadores es en arriendo con un 60% equivalente a 12 trabajadores seguido de vivienda propia 30% correspondiente a 6 trabajadores y un 10% que equivale a 2 trabajadores que viven en vivienda familiar.

Personas a cargo

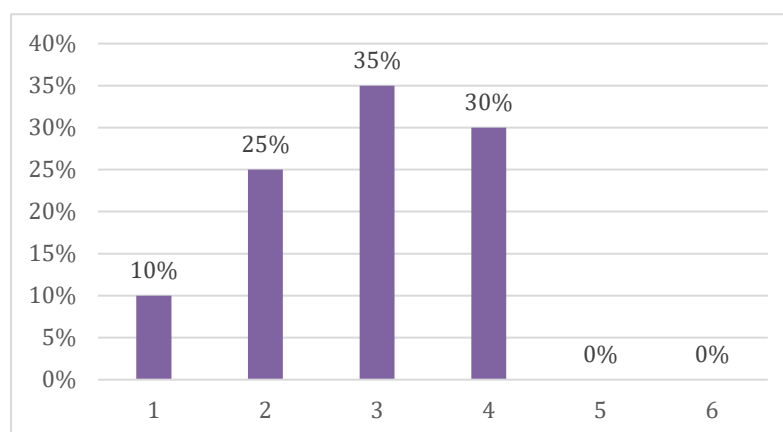


Figura 10. Personas a cargo. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se puede observar en la figura, el 35% que equivale a 7 trabajadores manifiesta que tienen a su cargo 3 personas, un 30% que equivale a 6 trabajadores indica que tienen 4 personas a cargo y un 25% equivalente a 5 trabajadores manifiestan que tienen 2 persona y un solo trabajador manifiesta que tiene una persona a cargo lo que equivale a un 10%.

Lugar actual de trabajo

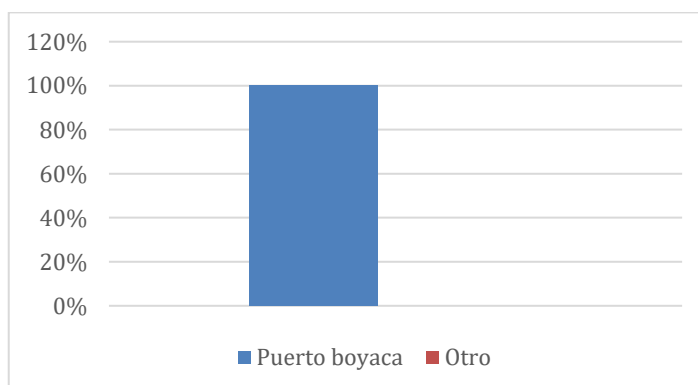


Figura 11. Lugar de Trabajo. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se puede observar en la gráfica de lugar de residencia un 100% de la muestra vive en Puerto Boyacá.

Antigüedad en la empresa

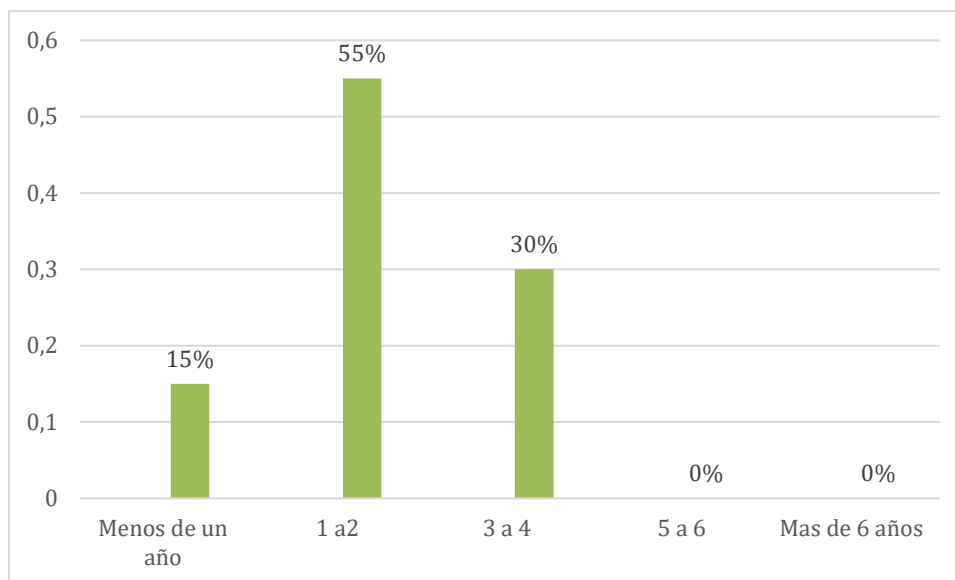


Figura 12. Antigüedad en la empresa. Fuente: Elaborada por las autoras

Al observar la figura 12 que corresponde la antigüedad en la empresa 55% correspondiente a 11 trabajadores cuenta con una antigüedad de 1 a 2 años, seguido de un 30% que equivale 6 trabajadores que indica tener de 3 a 4 años de antigüedad y un 15% correspondiente a 3 trabajadores manifiestan que tiene menos de un año en la empresa.

Nombre del cargo

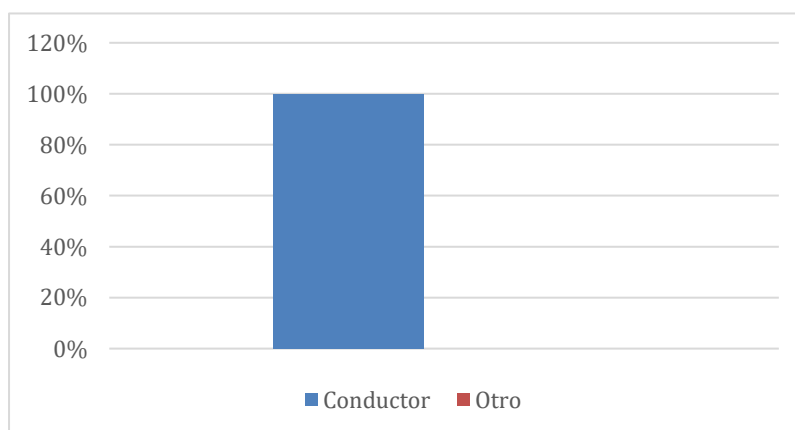


Figura 13. Nombre del Cargo. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se puede observar en la Figura 13 el 100% de la muestra que corresponde al cargo de conductores, ya que el cuestionario para la evaluación de estrés se aplicó solo a un grupo de conductores.

Tipo de cargo

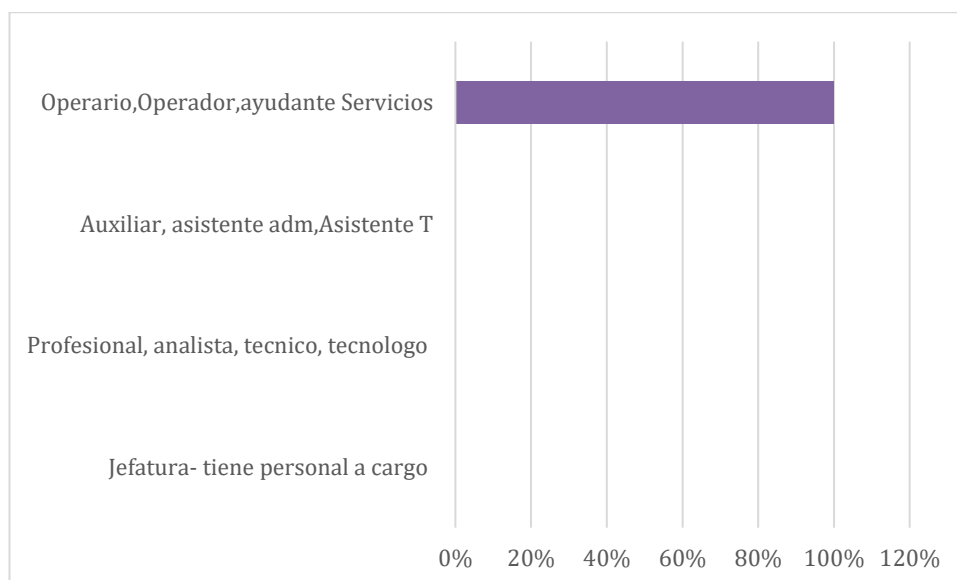


Figura 14. Tipo de Cargo. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se puede observar el 100% de la muestra que equivale a 20 trabajadores corresponde a cargo operario, operador y ayudante de servicio.

Antigüedad en el cargo

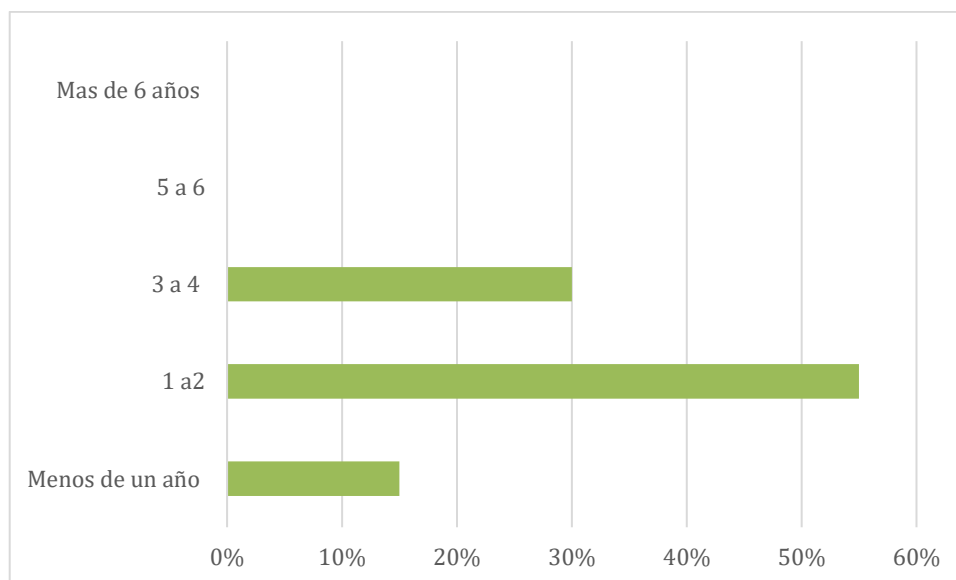


Figura 15. Antigüedad en el Cargo. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se observa en la gráfica 15 el 55% equivalente a 11 trabajadores que manifiesta tener de 1 a 2 años en el cargo, seguido de un 30% equivalente a 6 trabajadores que indican que tiene de 3 a 4 años en el cargo y solo un 15% que equivale a 3 trabajadores llevan menos de un año con antigüedad en el cargo.

Departamento o sección de la empresa donde se trabaja

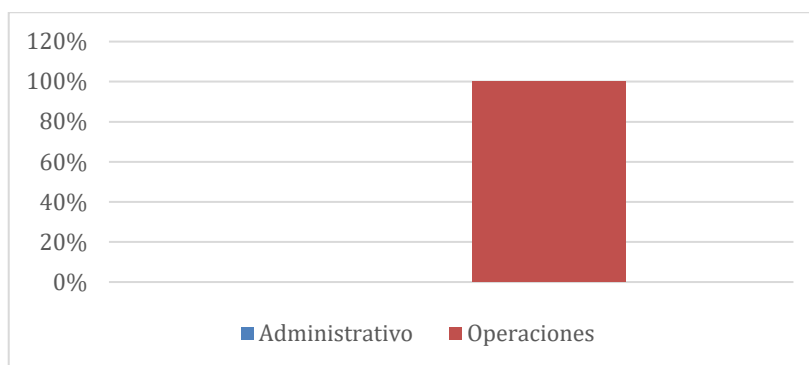


Figura 16. Departamento o Sección de la Empresa donde se trabaja

Como se observa en la figura el personal se encuentra en el área de operaciones con un 100% de la muestra

Tipo de contrato

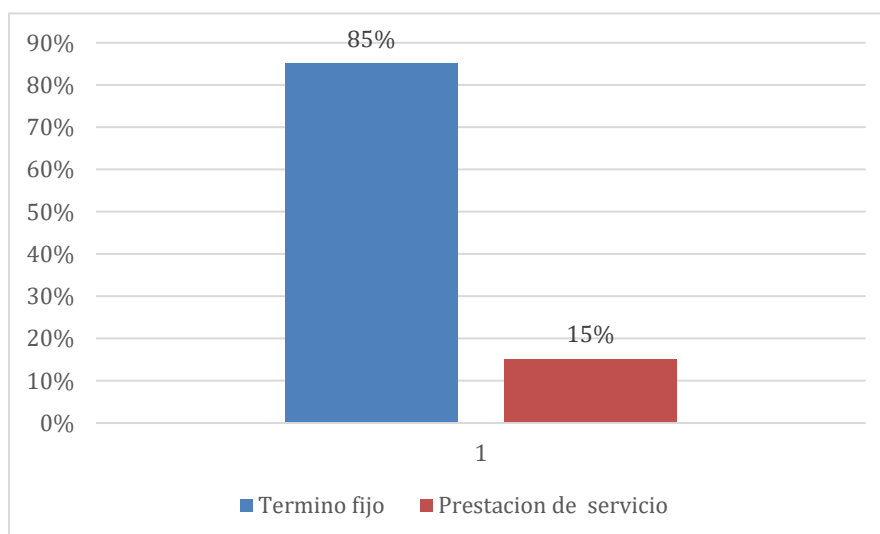


Figura 17. Tipo de Contrato. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se puede observar en la gráfica 17 el 85% equivalente a 17 trabajadores tiene un contrato a término fijo y solo el 15% que equivale a 3 trabajadores tiene un contrato por prestación de servicios.

Horas diarias laboradas

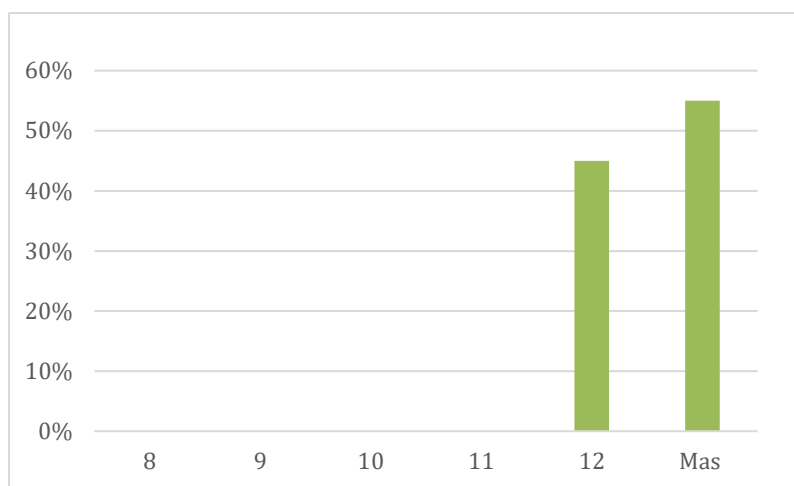


Figura 18. Horas diarias laboradas. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se evidencia en la gráfica 18 el 55% de los trabajadores que equivale a 11 trabajadores manifiesta que trabajan más de 12 horas diarias, y un 45% que equivale a 9 trabajadores manifiesta que laboran 12 horas al día; el aumento de hora laborales es debido a que en los trayectos hay bastante tráfico entre otras dificultades.

Tipo de salario

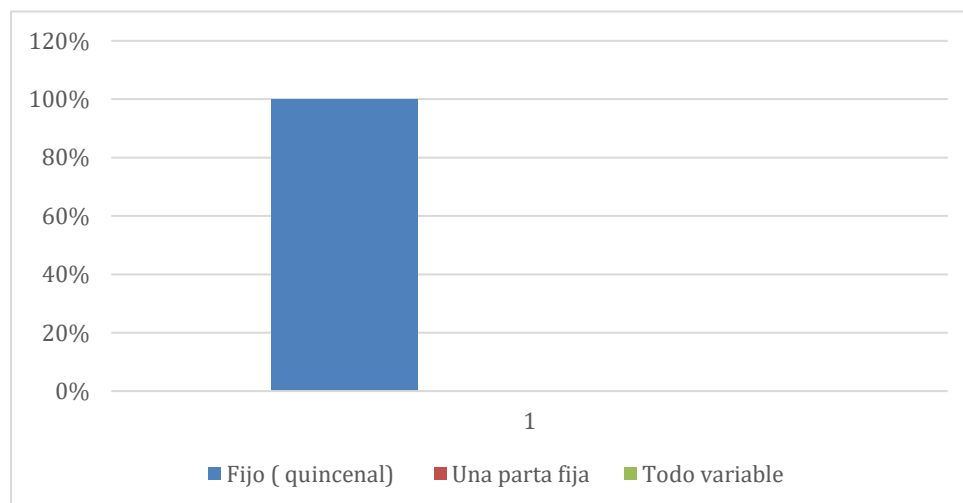


Figura 19. Tipo de Salario. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se observa en la figura 19 el 100% que equivale a los 20 trabajadores tiene un salario fijo quincenal en la empresa.

Resultados Cuestionario para la evaluación de Estrés

Para los resultados, se sugiere que cada ítem sea calificado con números enteros, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal del puntaje bruto total a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Y al obtener los valores, se comparan los resultados

con el Baremo que corresponda en el cual se identificara el nivel de estrés al que corresponda.

Tabla 6. Baremos de la tercera versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés”.

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Tabla 4. Baremos de la tercera versión del cuestionario para la evaluación del estrés
Fuente: batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo psicosociales

Resultado por cada una de las categorías de síntomas.

Categoría síntomas fisiológicos

ITEMS	PREGUNTA	Paso 2 Transformación	
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	54,9	Muy Alto
2	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon		
3	Problemas respiratorios.		
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 relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).		

Tabla 5. Categoría síntomas fisiológicos. Fuente: Elaborada por las autoras.

La categoría de síntomas fisiológicos (1-8) al realizar el proceso de transformación del valor bruto da un total de 54,9 lo que significa que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es una respuesta de riesgo muy alto, lo que significa que los conductores están presentando alteraciones en su salud debido a las largas horas de trabajo y a las exigencias del cargo.

Categoría síntomas de comportamiento social

ITEMS	PREGUNTA	Paso 2 Transformación	
9	Dificultad en las relaciones familiares.	85,4	Muy Alto
10	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.		
11	Dificultad en las relaciones con otras personas.		
12	Sensación de aislamiento y desinterés.		

Tabla 6. Categoría síntomas de Comportamiento Social. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se observa en la tabla 5, en la categoría síntomas de comportamiento social se evidencia un nivel de riesgo muy alto con un 85,4%, lo que indica que los trabajadores no cuentan con un apoyo social lo que les dificulta resolver situaciones que se presente extra-laboralmente y puede afectar no solo sus relaciones familiares, sino que puede incidir en el desempeño de sus actividades laborales.

Categoría síntomas intelectuales y laborales

ITEMS	PREGUNTA	Paso 2 Transformación	
13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	57,7	Muy Alto
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.		

Tabla 7. Categoría síntomas intelectuales y laborales. Fuente: Elaborado por las autoras

En la categoría de síntomas intelectuales y laborales también se observa un nivel de riesgo muy alto con un 57,7% asociado a la sobrecarga laboral, las largas horas frente el volante que pueden estar generando molestia y fatiga en los trabajadores, disminuyendo su rendimiento y generando un desinterés en lo que hacen.

Categoría Síntomas Psicoemocionales

ITEMS	PREGUNTA	Paso 2 Transformación	
23	Sentimiento de soledad y miedo	39,8	Muy Alto
24	Sentimiento 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.		

Tabla 8. Categoría síntomas Psicoemocionales. Fuente: Elaborado por las autoras

El resultado obtenido para la categoría de síntomas psicoemocionales es de un 39,8 mostrando un riesgo Muy alto, pero comparado con las otras categorías el resultado no es tan alto.

Promedio entre categoría de síntomas

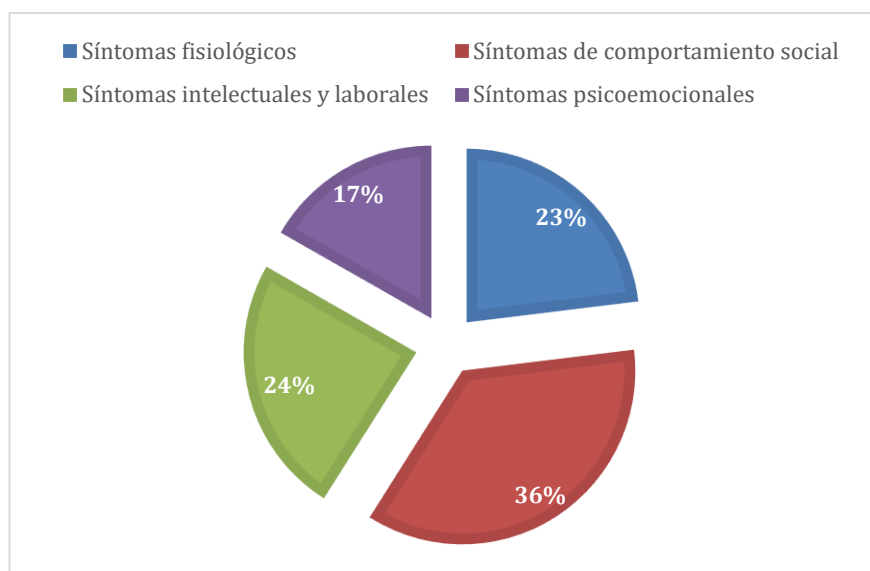


Figura 20: Promedio entre categoría de síntomas. Fuente: Elaborada por las autoras

Como se observa en la figura, el promedio de mayor valor es el de Síntoma de comportamiento social con un 36% lo que indica que el grupo de conductores del sector de hidrocarburos tienen dificultades a la hora de relacionarse con sus familiares y establecer relaciones interpersonales. No cuentan con espacios sociales permanentes y se les dificulta la comunicación, no tiene un apoyo social para resolver algunas situaciones que se les presentan.

Resultado de Cuestionario evaluación del Estrés forma B

PUNTAJE TOTAL EVALUACIÓN DEL ESTRÉS FORMA B	
MUY BAJO	0
BAJO	0
MEDIO	0
ALTO	0
MUY ALTO	59,5
TOTAL	
PROMEDIO	59,5

Tabla 9. Resultado de cuestionario evaluación del Estrés Forma B. Fuente Elaborado por las autoras

El resultado obtenido 59,5 % quiere decir que la cantidad de síntomas y su frecuencia indica una respuesta de estrés muy alta; El grupo de conductores presenta síntomas relevantes de estrés, en especial en la categoría síntomas de comportamiento social. Los resultados demuestran que se encuentran expuestos a episodios que desencadenan síntomas de estrés y que por lo tanto se pueden generar afectaciones en el estado de salud. Se requiere una intervención urgente, estableciendo un sistema de vigilancia epidemiológica con el fin de hacer seguimiento a la aparición de síntomas sobre todo de comportamiento social.

Conclusiones

después de haber aplicado el Cuestionario para la evaluación de Estrés, se analizaron los resultados obtenidos y se llegó a las siguientes conclusiones:

El nivel de estrés hallado en el grupo de Conductores de sector de hidrocarburos del municipio de Puerto Boyacá es de riesgo muy alto lo que indica que los síntomas pueden ser severos y perjudiciales para la salud de los trabajadores, es importante iniciar acciones de intervención desde el programa de vigilancia epidemiológica.

Ya que se reporta un alto nivel de estrés y el estudio solo permite inferir que este sea causado por los factores psicosociales intralaborales falta identificar los factores de riesgo psicosociales extralaborales que puedan estar asociados.

Ante la pregunta de investigación planteada ¿Cuál es el nivel de los factores de riesgo psicosocial en un grupo de conductores de vehículos del sector de hidrocarburos en

el municipio de puerto Boyacá? Se pudo establecer que, de acuerdo con los resultados obtenidos, el nivel de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés es muy alto, ya que los valores arrojados en las cuatro categorías: síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social, síntomas intelectuales y laborales y síntomas psicoemocionales se ubican en ese rango.

Los resultados obtenidos en la dimensión síntomas de comportamiento social, muestran un nivel alto de riesgo, teniendo en cuenta que su valor es de 85,4%.

Se pudo establecer de acuerdo con los resultados obtenidos que los conductores no tienen ningún tipo de control ni vigilancia epidemiológica, y la falta de estos controles puede afectar no solo la salud física sino mental.

Considerando los resultados obtenidos y los referentes teóricos revisados, existe una relación entre los factores de riesgo psicosocial, trabajo y el estrés y en caso de los conductores de sector de hidrocarburos se presenta un nivel alto en todas las dimensiones propuestas en el cuestionario

El cruce de las variables, específicamente las demográficas contra los del cuestionario de medición de síntomas del estrés, no muestran un grado de asociación o relación significativa, es decir, no se puede concluir categóricamente que las características sociodemográficas de la población estudiada tengan una relación directa con los factores de riesgo psicosocial ni con los niveles de estrés reportados.

Los conductores reporta un alto nivel de síntomas asociados al estrés por la incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el ejercicio de su labor, por diversas razones asociadas a su trabajo diario, como las exigencias físicas del trabajo, los horarios y turnos extensos, la manipulación de carga, exposición al ruido, incidentes de tránsito, altos niveles de exigencia psicológicas, todo esto incrementa la probabilidad de tener reacciones de estrés que pueden causar efectos negativos en la salud de los trabajadores como son la ansiedad, fatiga, alteraciones de sueño, dolores de cabeza problemas cardiovasculares entre otros.

Recomendaciones

Al analizar resultados obtenidos y compartir algunas conclusiones, se presentan algunas recomendaciones para controlar y prevenir los altos niveles de estrés derivado de los factores de riesgo psicosociales evaluados.

Desarrollar el programa de vigilancia epidemiológica, para la prevención de riesgo psicosocial, que les permita, identificar, cuantificar, monitorear, intervenir y hacer seguimiento de los factores de riesgo que afectan a los conductores.

Crear espacios de diálogo con los conductores con el fin de conocer sus inquietudes frente a las situaciones que les están generando los altos niveles de estrés para poder tomar medidas correctivas y la construcción de nuevas realidades laborales en las que estén incluidas las inquietudes de los conductores.

A partir de programa de vigilancia epidemiológica, realizar actividades de intervención muy puntuales con los conductores mediante el desarrollo de actividades de prevención del estrés y la promoción de estilos de vida saludables enfocado a la adquisición de competencias para fortalecer los estilos de afrontamiento en cuanto a manejo del estrés e identificación de signos y síntomas.

Gestionar a través de entidades como la caja de compensación, administradoras de riesgos laborales para que realicen la divulgación de sus servicios de manera que los conductores puedan realizar gestiones que les permita atender algunas necesidades personales tendientes a mejorar su bienestar y el de su familia.

Gestionar con las EPS e IPS campañas de salud con los trabajadores donde se les realicen exámenes físicos para determinar su estado de salud y con los resultados realizar seguimiento trimestralmente.

Brindar charlas dinámicas o talleres que enseñen la aplicación de técnicas de relajación, que permitirá asimilar el estrés de manera distinta, generando un cambio de pensamiento que se vea reflejado en un cambio de conductas, brindando instrucciones y métodos que refuercen comportamientos más saludables.

Discusión

Debido a que la intención de esta investigación fue lograr establecer la presencia e intensidad de los factores de riesgos psicosociales que afectan a los conductores del sector hidrocarburos en el municipio de Puerto Boyacá y su relación con el estrés laboral, se ha utilizado el cuestionario para la evaluación del estrés que está incluido en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana en conjunto con el Ministerio de Protección Social y publicada en el año 2010.

Se escogió este instrumento porque ha sido desarrollado en Colombia lo que permite una evaluación más específica teniendo en cuenta las complejidades culturales del país, es ampliamente conocido, es confiable debido a que “La Dirección General de Riesgos

Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social Ministerio de la Protección Social. Año de la publicación: 2010 Bogotá D.C., Julio de 2010).

Dos de los objetivos de este proyecto de investigación fueron Identificar el nivel de riesgo psicosocial existente en un grupo de conductores de vehículos del sector de hidrocarburos en el municipio de puerto Boyacá y determinar sus niveles de estrés; para analizar estos objetivos se tuvieron en cuenta 12 trabajos de investigación realizados en Colombia y Suramérica.

Dentro de los antecedentes de la investigación se analizaron 6 estudios realizados en Colombia entre el 2014 y el 2018. La mayoría de estos estudios (5) buscaban como en la presente investigación, identificar y valorar los factores de riesgo psicosocial, en 5 de ellos se buscaba determinar la relación entre los factores de riesgo y el estrés y en todos ellos se evidencia al igual que en este proyecto una respuesta el estrés alto, al estar expuestos a factores de riesgo psicosocial. Se evidencia también que en 4 de los seis estudios la demanda del trabajo se presentó en niveles altos o muy altos al igual que en la presente investigación que muestra que un 57,7% de los trabajadores sienten una sobrecarga de trabajo.

En los antecedentes investigativos internacionales se tuvieron en cuenta 6 trabajos de investigación realizados en México (1), Perú (3), Chile (1) y Ecuador (1) entre el 2015 y el 2019.

De estos estudios cuatro pretendían establecer una relación entre los factores de riesgos sicosociales y el estrés, encontrándose en todos ellos una relación significativa al igual que en este trabajo de investigación, en los otros dos proyectos el objetivo es encontrar que factores de riesgo sicosocial afectan el desempeño laboral.

De la muestra escogida para este estudio el 100% son hombres en su mayoría entre 40 a 50 años, que deben trabajar en su mayoría jornadas de 12 horas o más, ya que los trayectos recorridos suelen ser difíciles, debido a sus jornadas de trabajo pueden presentarse dificultades en sus relaciones familiares y con otras personas, así como sensación de aislamiento o desinterés por lo tanto se debe considerar lo expuesto en el marco teórico del proyecto: La duración de una jornada laboral es importante tomarla en

consideración para el desempeño laboral del trabajador y para su bienestar biopsicosocial, en la cual se deben considerar las actividades urgentes a realizar en las primeras horas de la jornada laboral y paulatinamente en orden jerárquico las demás, de esta manera se podrá evitar la prolongación de la jornada laboral (Cortez 2012, 616).

Teniendo en cuenta la legislación Colombiana y los resultados de este trabajo de investigación donde se encontraron síntomas fisiológicos, de comportamiento social, intelectuales y laborales y psicoemocionales en niveles muy altos es de vital importancia y obligatoriedad seguir lo que se promulga en la Resolución 2646 de 2008 donde se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición permanente a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y que busca proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales que puedan aparecer en las diferentes organizaciones.

No solo es necesario cumplir con la legislación vigente que se tiene en Colombia, también es de vital importancia que en las empresas se entienda que al controlar los factores de riesgo psico laboral se disminuye el estrés en los trabajadores, lo que lleva a mejorar su calidad de vida y de su salud generando una disminución del ausentismo, discapacidades, aumentando la productividad como lo expone Conrad: Los beneficios de la promoción de la salud en el trabajo incluyen el aumento en la productividad, el decremento del ausentismo, el incremento en la moral de los empleados –reflejado en la lealtad hacia la compañía, la productividad en la fuerza de trabajo, la rotación reducida–, el incremento de la habilidad para ejecutar y desarrollar tareas de alta calidad, la reducción de costos, el aumento de la satisfacción laboral, y una mejor imagen corporativa (Conrad, 1987)

Referencias bibliográficas

- Alban P, Guido G. Fonseca B, Silvio Roberto, Raza C, Álvaro F, y Vallejo A José L (2019) Riesgos Psicosociales Y Estrés Laboral En Trabajadores De La Empresa De Derivados Del Petróleo De Energy Gas – Ecuador.
<https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/view/835/992>
- Arellano, N. (2002). El Estrés. <http://www.quadernsddigital.net/datos-web/emeroteca/nr507/a-7061/7061.html>.
- Barrios R, Carolina; Moya S, Angie K; Suescun D, Davinia P (2016). Relación Entre Riesgo Psicosocial Intralaboral, Estrés Y Estrategias De Afrontamiento en Trabajadores De Una Institución prestadora De Servicios De Salud Mental. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá
<file:///C:/Users/ASUS/Documents/Claudia/especializacion%20sgsst/investigacion/BarriosRodriguezCarolina2016.pdf>
- Beltrán C., Moreno M., López T., Estrada J., Torres J. (2011). Factores psicosociales y patologías laborales en trabajadores de un sistema de transporte público urbano, México.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v40n2/v40n2a07.pdf>
- Beltrán A, Carolina; Mares H, Fátima Ramírez S Bertha Y; Rojas C Nelly, (2016) Factores Psicosociales Y Síntomas De Estrés Laboral En Trabajadores Del Área De Producción De Una Empresa Metalmecánica De El Salto, Jalisco. Universidad de Guadalajara, México.
<file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-FactoresPsicosocialesYSíntomasDeEstresLaboralEnTra-5969552.pdf>
- Carayon P, Smith MJ, Haims MC. (1999) Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders. Hum Factors.. DOI: [10.1518 / 001872099779656743](https://doi.org/10.1518/001872099779656743)
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562. *Diario Oficial* 48.488. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
- Congreso de Colombia. (1993). Ley 100. *Diario Oficial* 41.148. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
- Congreso de Colombia (1915). Ley 57.
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0057_1915.htm
- Congreso de Colombia (1918). Ley 46.
<https://www.lexbase.co/lexdocs/indice/1918/10046de1918#:~:text=%22%20Congreso%20de%20Colombia%3A%20Ley%2046,higi%C3%A9nicas%20para%20la%20clase%20proletaria.>

Cortéz, José María. 2012. Seguridad e Higiene del Trabajo. 10ma. Edición. Madrid:

[file:///D:/DATA/Downloads/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20\(JM%20Corte-10ed\)-comprimido%20\(1\).pdf](file:///D:/DATA/Downloads/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20(JM%20Corte-10ed)-comprimido%20(1).pdf)

Fernández, Ricardo. 2010. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. San Vicente (Alicante): Editorial Club Universitario.

file:///D:/DATA/Downloads/La_productividad_y_el_riesgo_psicosocial.pdf

Forero R, Luz A. (2016). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de un colegio privado de Bogotá en el año 2016. Universidad del Rosario. Bogotá.

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13533/Forero%20Reyes%20Lud%20Amanda.pdf?sequence=1>

Garavito S, Yury S (2018) Estrés Laboral En Colombia Universidad Cooperativa de Colombia. Bucaramanga

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8526/1/2018_estres_laboral_colombiana.pdf

Graneros T, Jenny V. (2017). Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería – lima Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima Perú.

http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/6451/Factores_GranerosTairo_Jenny.pdf;jsessionid=EA57563B08C5E803EB85390036CEF1B8?sequence=1

Hernández, D.L. (2014). Factores de riesgo psicosocial y salud mental percibida en un grupo de conductores del sector de hidrocarburos en Bogotá, Colombia.

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4877/Hernandeznanez-DianaLorena-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). Work Organization and Stress. Protecting Workers ' Health Series, No. 3. Geneva: WHO.

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mansilla, F. (2007). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Recuperado el 18 de febrero del 2011 de: Recuperado el 18 de febrero del 2011 de: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo1_3.shtml

Marjory G, Retamal Karina M, Godoy Rodolfo G Cabrera. Cristóbal M, Cañas (2015). Factores De Riesgo Psicosocial Y Estrés Percibido En Trabajadores De Una Empresa Eléctrica En Chile. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000100006

- Martínez C; Karoll N. (2018). Universidad Externado de Colombia, Bogotá
[https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/667/1/DNA-spa-2018-Nivel de estres asociado a los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del area administrativa.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/667/1/DNA-spa-2018-Nivel%20de%20estres%20asociado%20a%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20trabajadores%20del%20area%20administrativa.pdf)
- Martin D; Félix, Pérez B; Jesús. (1997). Factores psicosociales Metodología de Evaluación
https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0
- Ministerio de Protección Social (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado el 20 de agosto 2010, de: Recuperado el 20 de agosto 2010, de:
[http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/ Res.2646-2008.pdf](http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res.2646-2008.pdf)
- Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana Bogotá. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psico-social. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>
- Ministerio de Salud (1990) Resolución 10. Bogotá: Ministerio de Salud
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200010%20DE%201990.pdf
- Ministerio de Salud (2012) Resolución 1616. Bogotá: Ministerio de Salud
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1016-de-2012.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2014). Decreto 1443. Bogotá: Ministerio de trabajo
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- Ministerio de trabajo. (2014). Decreto 1477. Bogotá: Ministerio de Trabajo.
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072. Bogotá: Ministerio de Trabajo
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social. (1994). Decreto 1295. Ministerio de Trabajo
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Ministerio de trabajo. (2014). Decreto 1507. Manual Único para Calificación de Pérdida de la capacidad laboral y Ocupacional.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf>

Ministerio del trabajo. (1989). Resolución 1016.

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm

Ministerio de trabajo. (2019). Resolución 2404. Bogotá: Ministerio de Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Moreno J Bernedo (2011). Factores y riesgo laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Neisa, C. y Rojas, A. (2009). Fatiga laboral, accidentes e incidentes laborales en los conductores de carga pesada de una empresa transportista de la ciudad de Yopal. Cuadernos

Hispanoamericanos de Psicología,

https://www.academia.edu/28798976/Fatiga_Laboral_Accidentes_E_Incidentes_Laborales_En_Los_Conductores_De_Carga_Pesada_De_Una_Empresa_Transportista_De_La_Ciudad_De_Yopal

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1984) Factores psicosociales en el trabajo.

Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N° 56. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ramírez M., Gómez M., Rubio V. (2015) Factores de riesgo psicosocial en conductores de servicio público especial de pasajeros de Colviajes S. A. Colombia.

<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002223.pdf>

Rivera G, Laura. Vargas P. Diana. (2016). Factores psicosociales, estrés laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Cooperativa Unión de Transportadores Unitrans S.A.

https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2854/Gonz%C3%A1lez_Laura_Daniela_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispez Carlos M. (2016). Factores De Riesgo Psicosocial Que Afectan El Desempeño Laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Universidad San Martín de Porres. Perú.

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/2594/QUISPEZ_C_M.pdf;jsessionid=B675ABEED710692C48D8243AFE39AD3C?sequence=1

Quispe E, Fiorella C (2017). Factores de riesgo psicosocial y rendimiento laboral de agentes de seguridad de la empresa Proseguridad S.A., provincia de Huancayo -Junín. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huayco Perú. <https://docplayer.es/133136020-Universidad-nacional-del-centro-del-peru-tesis.html>

Universidad Católica de Chile. Nivel de estrés asociado a los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del área administrativa de la empresa magna construcciones Ltda.

Vélez G., Cabarcas V. (2013) Instructivo de Salud Ocupacional para conductores de taxi del Área Metropolitana del Valle de Aburrá Medellín. Colombia.http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/2151/2/Instructivo_Salud_Ocupacional.pdf

ANEXO A CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Realización de Ejercicio Identificación de Factores de riesgo psicosocial en conductores de hidrocarburos

Nombre de la persona que acepta participar: _____

Ciudad: _____ **Fecha:** _____

A. **PROPÓSITO:** identificar los factores de Riesgo psicosocial que puedan estar afectado a los conductores del Sector de Hidrocarburos del Municipio de Puerto Boyacá.

B. **¿QUÉ SE HARA?:** Usted diligenciará el Cuestionario para la evolución del Estrés y el Cuestionario de fichas de datos generales desarrollado por la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, junto con la Pontificia Universidad Javeriana (2010).

C. **RIESGOS:** No existen riesgos para esta actividad, excepto los relacionados con el error en las respuestas que pueden provocar frustración mínima.

D. **BENEFICIOS:** Sus aportes permitirán realizar un análisis de los resultados y crear unas recomendaciones para su empresa.

E. **LIBERTADES:** Su participación en esta actividad es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a suspender su participación en cualquier momento si usted lo considera necesario.

F. **CONFIDENCIALIDAD:** Su participación en este estudio es confidencial, no se publicarán ni su nombre, ni datos personales.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

He leído o se me ha leído y he comprendido, toda la información descrita en este documento, antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar en este ejercicio.

Nombre, y firma participante: _____

ANEXO B. FICHA DE DATOS GENERALES

2. FICHA DE DATOS GENERALES							
	Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación. Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márkela o escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.						
PREGUNTA	RESPUESTA						
2.1. Nombre completo							
2.2. Sexo	Masculino			Femenino			
2.3. Año de nacimiento							
2.4. Estado civil	Soltero(a)	Casado(a)	Unión Libre	Separado(a)	Divorciado(a)	Viudo(a)	Sacerdote / Monja

2.5. Estudios realizados	Ninguno	Primaria incompleta	Primaria completa	Bachillerato Completo	Bachillerato incompleto	Técnico / Tecnólogo incompleto
	Técnico / Tecnólogo completo	Profesional incompleto	Profesional completo	Carrera militar / Policía	Postgrado incompleto	Postgrado completo
2.6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?						
2.7. Lugar de residencia actual (Departamento / Ciudad):						

2.8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda	1	2	3	4
	5	6	Finca	No sé
2.9. Tipo de vivienda	Propia		En arriendo	Familiar
2.10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)				

2.11. Lugar donde trabaja actualmente (Departamento / Ciudad):	
2.12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?	
2.13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?	

2.14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña		Jefatura - tiene personal a cargo	Jefatura - tiene personal a cargo	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	Operario, operador, ayudante, servicios generales
2.15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?						
2.16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja						
2.17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)	Temporal de menos de 1 año	Temporal de 1 año o más	Término indefinido	Cooperado (cooperativa)	Prestación de servicios	No sé
2.18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo						
2.19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)			Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	Una parte fija y otra variable	Todo variable (a destajo, por producción, por	

Tabla 9 Datos generales

**ANEXO C. 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.**

Malestares	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
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 relacionados 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. Sentimiento 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.				

Tabla 10: Cuestionario Evaluación de Estrés

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

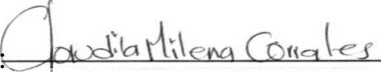
Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, **TITULADA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN CONDUCTORES DE HIDROCARBUROS**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas 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; Claudia Milena Corrales
CC. 1093910365

Firma: 
Nombre: Nancy Stella Franco
CC. .51920548