

## RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

|  |      |                |                                  |
|--|------|----------------|----------------------------------|
| <b>Fecha de elaboración:</b> 26.10.2020  |      |                |                                  |
| <b>Tipo de documento</b>   | TID: | Obra creación: | Proyecto investigación: <b>X</b> |
| <b>Título:</b> Identificación de factores de riesgos psicosociales en la empresa “S&S SAS”   |      |                |                                  |
| <b>Autor(es):</b> Olga P. Osorio Arroyo, Dora H. Aristizábal Giraldo, María I. Grisales Ibarra   |      |                |                                  |
| <b>Tutor(es):</b> Edgar J. González Gil  |      |                |                                  |
| <b>Fecha de finalización:</b> 30.11.2020   |      |                |                                  |
| <b>Temática:</b> Seguridad y salud en el trabajo.  |      |                |                                  |
| <b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo, Mixto.  |      |                |                                  |
| <b>Resumen:</b><br>La investigación aborda como tema principal identificar los niveles de riesgos psicosociales existentes en los trabajadores de una empresa, teniendo en cuenta que las organizaciones son los responsables de la identificación de los riesgos inherente a las actividades que el personal ejecuta dentro de una empresa. El objetivo es analizar los datos obtenidos de acuerdo a las indicaciones del instrumento batería de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y los cuestionarios para la evaluación del estrés a los que están expuestos los trabajadores. Se planteó una metodología de tipo descriptivo mixto. Los datos obtenidos de acuerdo a las indicaciones del instrumento batería de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y los cuestionarios para la evaluación del estrés. A través del análisis realizado, se presentan las siguientes conclusiones: los resultados se evidencian que existen factores de riesgos psicosociales de tipo intralaborales, extralaborales y estrés que están afectando a los trabajadores de la empresa S&S S.A.S.  |      |                |                                  |
| <b>Palabras clave:</b><br>Psicosocial, intralaboral, extralaboral, factores de riesgo  |      |                |                                  |
| <b>Planteamiento del problema:</b><br>La empresa S&S S.A.S. tiene como actividad económica la realización de trabajos en soldadura, montaje, reparación, mantenimiento de máquinas, motores, pintura, obra civil y conexos, está ubicada en la ciudad de Montelíbano – Córdoba, está conformada por 14 colaboradores de los cuales 4 pertenecen al área administrativa y 10 al área técnica, en un rango de edades entre 20 a 55 años.<br>Para dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, la empresa cuenta con un sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, mediante el cual se identifican los peligros y se valoran los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, tales como: biológicos, del transporte, eléctrico, ergonómico, físico, locativo, mecánico, psicosociales, químico y público. Dentro de la matriz de peligro el riesgo psicosocial necesita intervención ya que si no se generan controles eficientes traerá como consecuencia afectación en la seguridad y salud de la población trabajadora, y podrían presentarse accidentes de trabajo, ausentismo laboral, baja productividad y a largo plazo enfermedades laborales.<br>Los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales comprenden aspectos físicos, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial y sobre la salud física y mental de los trabajadores.<br>Por lo tanto, es necesario identificar y valorar los factores de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales a los que están expuestos los trabajadores mediante el instrumento Batería de Riesgo Psicosocial emitida por el Ministerio de Protección Social de La República de Colombia y generar recomendaciones para mejorar la calidad de vida de la población trabajadora. |      |                |                                  |

**Pregunta:**

¿Cuál es el nivel de los factores de riesgo psicosocial existentes en la empresa S&S S.A.S de Montelíbano Córdoba?

**Objetivos:**

**General:** Identificar los niveles de riesgos psicosociales existentes en los trabajadores de la empresa S&S S.A.S.

**Específicos:** Aplicar los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales en los trabajadores de la empresa S&S S.A.S.

Analizar los datos obtenidos De acuerdo con las indicaciones del instrumento batería de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa S&S S.A.S, mediante el instrumento Batería de Riesgo Psicosocial emitida por el Ministerio de Protección Social de La República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Generar recomendaciones a partir de los resultados obtenidos.

**Marco teórico:**

Para la construcción del marco teórico se realizó revisión bibliográfica de varios autores, resoluciones y organizaciones que definen que son los factores de riesgo psicosociales; Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Daza y Pérez, s. f, Villalobos 1997 – 1999 y 2005, La Batería de instrumento para la evaluación de riesgos psicosocial 2010 y Resolución 2648 de 2008.

**Método:**

En la investigación se utilizó un estudio de tipo enfoque transversal descriptivo de tipo mixto. Es transversal descriptivo ya que se basa en la medición o recolección de información acerca de conceptos o variables, donde se integra la información con el objetivo de conocer cómo se manifiesta el fenómeno de interés en un grupo de personas, así mismo es tipo mixto ya que combinan metodologías cuantitativas, cualitativas.

**Resultados, hallazgos u obra realizada:**

Con relación a los hallazgos encontrados en los resultados obtenidos en la aplicación de batería de riesgo psicosocial con relación al cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B se evidenciaron como factores de riesgos los dominios: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo calificando la dimensión características del liderazgo en el nivel de riesgo medio; con relación al dominio demanda del trabajo califican las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas ambientales y de esfuerzo físico como factores de riesgos en los niveles muy alto, alto y medio.

Con relación a los hallazgos encontrados como resultados de la aplicación de los cuestionarios de factores psicosociales extralaborales se evidenciaron como factores de riesgos las dimensiones calificadas con el nivel de riesgo medio son tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales y en el cuestionario para evaluación del estrés se evidenciaron niveles de riesgos muy alto y alto por parte de los trabajadores que tienen cargos de jefatura.

**Conclusiones:**

En la interpretación de los resultados se evidencia que existen factores de riesgos psicosociales de tipo intralaborales, extralaborales y estrés que están afectando a los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

Teniendo en cuenta la pregunta de investigación sobre cuál es el nivel de los factores de riesgo psicosocial existentes en la empresa S&S S.A.S y las hipótesis propuestas, los resultados obtenidos dan respuesta a la hipótesis de trabajo planteada de que los riesgos psicosociales intralaborales son más altos que los extralaborales en los trabajadores de la empresa, evidenciando como factores de riesgos los dominios: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo calificando la dimensión características del liderazgo en el nivel de riesgo medio; con relación al dominio demanda del trabajo califican las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas ambientales y de esfuerzo físico como factores de riesgos en los niveles muy alto, alto y medio.

En la aplicación de la batería de riesgos psicosociales también se evidencia resultados sobre factores de riesgos extralaborales que están afectando a los trabajadores, las dimensiones calificadas con el nivel de riesgo medio son tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales.

En la aplicación del cuestionario para evaluación del estrés se evidencian niveles de riesgos muy alto y alto por parte de los trabajadores que tienen cargos de jefatura.

Es de vital importancia establecer medidas de intervención para minimizar los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés que están afectando a los trabajadores y prevenir accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales que se puedan presentar sino se realiza ningún tipo de control.

**Identificación de factores de riesgos psicosociales en la empresa “S&S SAS”**

**Dora H. Aristizábal Giraldo**

**Cód.11203032**

**María I. Grisales Ibarra**

**Cód.11203089**

**Olga P. Osorio Arroyo**

**Cód. 11203022**

**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 riesgos psicosociales en la empresa “S&S SAS”**

**Dora H. Aristizábal Giraldo**

**Cód.11203032**

**María I. Grisales Ibarra**

**Cód.11203089**

**Olga P. Osorio Arroyo**

**Cód. 11203022**

**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**

*Dedicamos este trabajo investigativo principalmente a Dios,  
por ser nuestro inspirador y darnos fuerzas para  
continuar con en este proceso de formación.*

*A nuestras familias por la paciencia y apoyo incondicional.  
Así mismo por confiar en nuestras capacidades y  
siempre desearnos lo mejor.*

*A todas las personas que nos han apoyado y han  
hecho que el trabajo se realice con éxito en  
especial a aquellos que nos abrieron las puertas y  
compartieron sus conocimientos.*

## **Agradecimientos**

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, y permitirnos el haber llegado hasta este momento tan importante para nosotras.

Gracias a nuestros padres, hijos, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas.

Agradecemos a nuestro equipo de trabajo conformado por Olga Patricia, Dora Helena y María Isabel quienes, con sacrificio, esfuerzo y dedicación, logramos sacar adelante el proyecto de investigación.

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas de la Corporación Universitaria Unitec, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra especialización, de manera especial, a nuestros Tutores de Seminario de Investigación Jhon Pardo y Edgar J. González Gil; quienes nos han guiado con paciencia, dedicación y rectitud.

Finalmente, a la empresa S&S S.A.S. y su equipo de trabajo por sus valiosos aportes en nuestra investigación.

## Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| Resumen .....  | x  |
| Abstract.....  | x  |
| Introducción.....  | 14 |
| Planteamiento del problema .....   | 16 |
| Justificación .....  | 17 |
| Pregunta de investigación .....  | 18 |
| Objetivos .....  | 18 |
| Objetivo general .....   | 18 |
| Objetivos específicos.....   | 18 |
| Marco Referencial .....  | 19 |
| Antecedentes investigativos .....  | 20 |
| Referentes Internacionales.....  | 20 |
| Referentes nacionales.....   | 24 |
| Marco legal .....  | 28 |
| La finalidad es controlar los riesgos psicosociales a través del sistema de vigilancia epidemiológico-psicosocial que busca mejorar las condiciones laborales y de salud de la población trabajadora en un lapso determinado. ....   | 29 |
| Marco conceptual.....  | 32 |
| Marco teórico.....   | 33 |
| Riesgos psicosociales .....  | 33 |
| “Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control” (Moreno, 2011)..... | 34 |
| En Colombia es a través de 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”.....  | 35 |
| En coherencia con lo anterior, es mediante la Resolución 2646 de 2008, “por medio de la cual se explicita que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados por el país. El Ministerio de la Protección Social, dispone de la Batería de Riesgo Psicosocial, una herramienta que permite evaluar y diferenciar tres tipos de riesgos o condiciones causales de riesgo psicosocial: intralaboral, extralaboral e individual. .... | 35 |
| Condiciones intralaborales .....   | 35 |
| Condiciones extralaborales .....   | 38 |
| Las condiciones individuales .....   | 38 |
| Estrés.....  | 39 |
| Batería para la evaluación de Riesgo Psicosocial .....   | 39 |
| Instrumentos que componen la batería de riesgo psicosocial.....  | 40 |
| Modalidades de aplicación .....  | 41 |
| <b>Heteroaplicación;</b> Esta modalidad tiene dos opciones de manejo:.....   | 41 |
| Auto aplicación (colectiva). Grupos de 25 a 30 personas con nivel educativo: Bachiller completo e incompleto, técnicos tecnológicos y profesionales. (Tiempo aproximado con cada grupo 1 hora y 15 minutos). En esta modalidad el examinador entrega a cada trabajador el cuestionario y le solicita leer las instrucciones mentalmente y responder por si sólo los enunciados y los ítems. ....   | 41 |
| Interpretación de los niveles de riesgo.....   | 42 |
| Los instrumentos construidos por el Ministerio de la Protección Social califican el nivel de riesgo como muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto definiendo la intervención del mismo de la siguiente forma:.....   | 42 |
| <b>Sin riesgo o riesgo despreciable:</b> Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción. ....   | 42 |
| <b>Riesgo bajo:</b> No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o   |    |

|   |    |
|---|----|
| programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. ....   | 42 |
| <b>Riesgo medio:</b> Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. .42  |    |
| <b>Riesgo alto:</b> Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.....  | 42 |
| <b>Riesgo muy alto:</b> Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (Ministerio de la Protección Social, 2010). .... | 42 |
| Hipótesis .....   | 43 |
| Hipótesis de trabajo.....   | 43 |
| Hipótesis nula.....   | 44 |
| Hipótesis alterna.....  | 44 |
| Hipótesis de trabajo.....   | 44 |
| Hipótesis nula.....   | 44 |
| Hipótesis alterna.....  | 44 |
| Marco metodológico .....  | 44 |
| Tipo y diseño del estudio .....   | 45 |
| Participantes o fuentes de datos.....   | 45 |
| Recolección de datos .....  | 46 |
| Análisis.....   | 47 |
| Categorización .....  | 47 |
| Procedimiento o fase del proceso.....   | 48 |
| Resultados de evaluación de riesgo psicosocial .....  | 50 |
| De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:.....  | 68 |
| De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:.....  | 70 |
| De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:.....  | 72 |

|  |     |
|--|-----|
| De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:.....   | 73  |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: es calificada por el 100% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo. ....  | 73  |
| Reconocimiento y compensación: es calificada por el 100% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo. ....   | 73  |
| De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:.....   | 79  |
| De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:.....   | 80  |
| De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:.....   | 83  |
| De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:.....   | 84  |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: es calificada por el 50% de la población en los niveles de riesgos: sin riesgo (30%) y riesgo bajo (20%), seguido del 40% calificado en el nivel de riesgo: medio y el 10% restante de la población lo califica en el nivel de riesgo alto. .... | 84  |
| Reconocimiento y compensación: es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (70%) y riesgo bajo (30%). ....  | 84  |
| Estimación Del Riesgo De Factores Psicosociales Extralaborales. ....   | 84  |
| <b>Estimación del Riesgo por Dimensiones–Factores Extralaborales Forma A</b> .....   | 85  |
| <b>2.3.2 Estimación del Riesgo por Dimensiones–Factores Extralaborales Forma B</b> .....   | 95  |
| Estimación de niveles de estrés .....  | 104 |
| Conclusiones.....  | 106 |
| Recomendaciones.....   | 112 |
| Discusión .....  | 113 |
| Referencias bibliográficas .....   | 116 |

## Lista de tablas

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 1. Marco Normativo   | 28  |
| Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales   | 37  |
| Tabla 3. Dimensiones extralaborales  | 38  |
| Tabla 4. Cantidad de ítems según categoría de síntomas de estrés   | 39  |
| Tabla 5. Población trabajadora evaluada  | 50  |
| Tabla 6. Factores psicosociales evaluados  | 50  |
| Tabla 7. Aspectos que convierten las dimensiones en fuente de riesgo   | 51  |
| Tabla 8. Convenciones para la identificación de los factores psicosociales fuentes de riesgo y factores protectores. | 55  |
| Tabla 9. Estimación del Riesgo por Dimensiones – Intralaboral Forma A  | 68  |
| Tabla 10. Dimensiones dominio control sobre el trabajo   | 69  |
| Tabla 11. Dimensiones dominio demandas del trabajo   | 71  |
| Tabla 12. Dimensiones dominio recompensas derivadas de la organización   | 73  |
| Tabla 13. Dimensiones dominio liderazgo y relaciones sociales  | 79  |
| Tabla 14. Dimensiones dominio control sobre el trabajo   | 80  |
| Tabla 15. Dimensiones dominio demandas del trabajo   | 82  |
| Tabla 16. Dimensiones Dominio Recompensa   | 83  |
| Tabla 17. Dimensiones Factores Extralaborales Forma A.   | 93  |
| Tabla 18. Dimensiones Factores Extralaborales Forma B.   | 103 |

## Tabla de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Género masculino y femenino (sexo)  | 56 |
| Figura 2. Estado civil  | 57 |
| Figura 3. Nivel de escolaridad  | 58 |
| Figura 4. Tipo de Cargo   | 59 |
| Figura 5. Tipo de vivienda  | 60 |
| Figura 6. Tipo de contrato  | 61 |
| Figura 7. Tipo de salario   | 62 |
| Figura 8. Estimación del Riesgo de Factores Psicosociales Intra laborales de la Forma A | 63 |
| Figura 9. Estimación del Riesgo por Dominios – Forma A                                  | 64 |
| Figura 10. Control sobre el Trabajo   | 65 |
| Figura 11. Demandas del Trabajo   | 66 |
| Figura 12. Recompensas  | 67 |
| Figura 13. Factores intralaborales– Forma B   | 74 |
| Figura 14. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo                                | 74 |
| Figura 15. Control Sobre el Trabajo   | 76 |
| Figura 16. Demandas del Trabajo   | 76 |
| Figura 17. Recompensas  | 77 |
| Figura 18. Estimación del riesgo de factores psicosociales extralaborales – Forma A     | 84 |
| Figura 19. Tiempo fuera del trabajo   | 85 |
| Figura 20. Relaciones familiares  | 86 |
| Figura 21. Comunicaciones y relaciones interpersonales                                  | 87 |
| Figura 22. Situación económica del grupo familiar                                       | 88 |
| Figura 23. Características de la vivienda y de su entorno.                              | 89 |
| Figura 24. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo                         | 90 |
| Figura 25. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda                                     | 91 |
| Figura 26. Factores extralaborales – Forma B  | 95 |
| Figura 27. Tiempo fuera del trabajo   | 95 |
| Figura 28. Relaciones familiares  | 97 |
| Figura 29. Comunicación y relaciones interpersonales                                    | 97 |

|   |     |
|---|-----|
| Figura 30. Situación económica del grupo familiar               | 98  |
| Figura 31. Característica de la vivienda y de su entorno        | 99  |
| Figura 32. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo | 100 |
| Figura 33. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda             | 102 |
| Figura 34. Estimación del estrés – Forma A                      | 104 |
| Figura 35. Estimación del estrés – Forma B                      | 105 |

### **Resumen**

La investigación aborda como tema principal identificar los niveles de riesgos psicosociales existentes en los trabajadores de una empresa, teniendo en cuenta que las organizaciones son los responsables de la identificación de los riesgos inherente a las actividades que el personal ejecuta dentro de una empresa. El objetivo es analizar los datos obtenidos de acuerdo a las indicaciones del instrumento batería de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y los cuestionarios para la evaluación del estrés a los que están expuestos los trabajadores. Se planteó una metodología de tipo descriptivo mixto. Los datos obtenidos de acuerdo a las indicaciones del instrumento batería de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y los cuestionarios para la evaluación del estrés. A través del análisis realizado, se presentan las siguientes conclusiones: los resultados se evidencian que existen factores de riesgos psicosociales de tipo intralaborales, extralaborales y estrés que están afectando a los trabajadores de la empresa S&S S.A.S.

**Palabras clave:** Psicosocial, intralaboral, extralaboral, factores de riesgo

### **Abstract**

The main topic of this research is identify the levels of psychosocial risks that exist in the workers of a company, taking into account that organizations are responsible for identifying the risks inherent in the activities that personnel carry out within a company. The objective is analyze the data obtained according to the indications of the battery instrument of intra-occupational and non-occupational psychosocial risks and the questionnaires for evaluating the stress to which workers are exposed. A mixed descriptive methodology was proposed. The data obtained according to the indications of the battery instrument of intra-occupational and non-occupational psychosocial risks and the stress evaluation questionnaires. Through the analysis carried out, the following conclusions are presented: the results show that there are psychosocial risk factors of an intra-occupational and non-occupational and stress that are affecting the workers of the company S&S S.A.S.

**Keywords:** intra-occupational, non-occupational, psychosocial, risk factors

## Introducción

El reconocimiento del riesgo psicosocial como un factor a ser considerado dentro del sistema de atención a la población trabajadora, no es de existencia reciente, pues desde el año (1984) a través del Decreto 614 Art 2 se establece como uno de los objetos de la salud ocupacional: "Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo".

Sin embargo, el año 2008 representa un momento relevante en el abordaje del riesgo psicosocial, al regularse dentro del marco de la legislación colombiana, con la Resolución 2646 2008. Art 5 del Ministerio de Protección social ahora Ministerio de Trabajo, el conjunto de responsabilidades que permitan definir programas y acciones dirigidas a prevenir y controlar dicho factor. Dentro de tal reglamentación se establece que los "riesgos psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas".

Los Riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales, son una problemática que viene afectando a los trabajadores a nivel Nacional e Internacional, La Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el encuentro realizado en marzo 19 de 2019 Montevideo-Uruguay, manifestó que:

Cada año alrededor de 2,78 millones de trabajadores en el mundo pierden la vida en accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, de los cuales, un 86,3% lo hace por causa de enfermedades de origen laboral. Además, cada año se producen 374 millones de lesiones y enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo, muchas de las cuales provocan ausencias prolongadas del trabajo, y también afectan a la productividad y la competitividad. Agregando además que estas enfermedades con origen laboral afectan a la salud mental de los trabajadores, el progreso tecnológico y la aparición de nuevas formas de

organización del trabajo y de relaciones laborales, contribuyen al aumento del estrés laboral y otros trastornos asociados. (Organización Internacional del Trabajo -OIT, 2019).

En el ámbito Nacional se han realizado encuestas de salud mental en los años 1993, 1997 y 2003, siendo la más reciente en el 2015 realizada por el Ministerio.

que hace parte del Sistema Nacional de Estudios y Encuestas Poblacionales para Salud de Colombia, la cual constituye un hito en salud mental pública en Colombia, pues traduce un enorme esfuerzo técnico, metodológico y operativo en la generación de información útil para toma de decisiones que responda a las necesidades en convivencia social y salud mental planteadas en el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021. En la cual por primera vez, los problemas mentales, entendidos como aquellos síntomas o conductas que no constituyen una enfermedad mental diagnosticada; pero que producen malestar emocional y disfunción en las capacidades para relacionarse con los otros y requieren apoyo social y clínico. De esta manera, se reconoce un marco comprensivo en el cual existe un espectro salud mental-problema-trastorno mental. Los problemas indagados en el presente estudio abarcan el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, las consecuencias psicológicas de la exposición a eventos traumáticos y problemas en el acto de comer, entre otros, y de su análisis preliminar se desprende la necesidad de evaluar cómo procedimientos, actividades e intervenciones en salud mental, actualmente presentes en los distintos planes de beneficios, responden a la necesidades en el abordaje de dichos problemas mentales tanto en los servicios de salud como en los entornos donde se desarrolla la cotidianidad de los individuos, las familias y las comunidades. (pag.19).

La empresa S&S S.A.S tiene como actividad económica la realización de trabajos en soldadura, montaje, reparación, mantenimiento de máquinas, motores, pintura, obra civil, está ubicada en la ciudad de Montelíbano – Córdoba, está conformada por 23 colaboradores de los cuales 4 pertenecen al área administrativa y 19 al área técnica, en un rango de edades entre 20 a 55 años, esta empresa no cuenta con estadística que permitan conocer las problemáticas psicosociales intralaborales y extralaborales a las que se ven expuestos los trabajadores y teniendo en cuenta la condición dinámica que caracteriza a las organizaciones, exige intervenciones sustentadas en mediciones cuyos resultados estén al día con las

transformaciones, las nuevas realidades y posibilidades que periódicamente se van presentando, es por ello que se busca identificar los peligros y valorar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de esta organización, mediante la evaluación del riesgo psicosocial y estrés, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores al igual que la eficacia y eficiencia en la empresa.

### **Planteamiento del problema**

La empresa S&S S.A.S. tiene como actividad económica la realización de trabajos en soldadura, montaje, reparación, mantenimiento de máquinas, motores, pintura, obra civil y conexos, está ubicada en la ciudad de Montelíbano – Córdoba, está conformada por 14 colaboradores de los cuales 4 pertenecen al área administrativa y 10 al área técnica, en un rango de edades entre 20 a 55 años.

Para dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, la empresa cuenta con un sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, mediante el cual se identifican los peligros y se valoran los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, tales como: biológicos, del transporte, eléctrico, ergonómico, físico, locativo, mecánico, psicosociales, químico y público. Dentro de la matriz de peligro el riesgo psicosocial necesita intervención ya que si no se generan controles eficientes traerá como consecuencia afectación en la seguridad y salud de la población trabajadora, y podrían presentarse accidentes de trabajo, ausentismo laboral, baja productividad y a largo plazo enfermedades laborales.

Los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales comprenden aspectos físicos, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial y sobre la salud física y mental de los trabajadores.

Por lo tanto, es necesario identificar y valorar los factores de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales a los que están expuestos los trabajadores mediante el instrumento Batería de Riesgo Psicosocial emitida por el Ministerio de la Protección Social (2010) de La República de Colombia y generar recomendaciones para mejorar la calidad de vida de la población trabajadora.

## Justificación

Con el presente trabajo se busca identificar los niveles de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa S&S S.A.S. de la ciudad de Montelíbano - Córdoba, se realizará la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral propuesta por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, quienes implementaron un instrumento que permite evaluar factor riesgo intralaboral forma A (Sólo para administrativos), Cuestionario Factor Riesgo Intralaboral forma B (Sólo para operativos), Cuestionario estrés (Aplica para todos). Este instrumento está diseñado para diagnosticar los principales factores que están influyendo negativamente en la salud física y mental de los empleados. Ruiz et al., (2006). Afirma que:

El panorama para la empresa y el objetivo primordial es implementar políticas de calidad que establezcan a sus trabajadores y el mejoramiento en las condiciones de la calidad de esta, siendo una característica de las empresas actuales en las cuales se debe apoyar el desarrollo de buenas prácticas de salud laboral, incorporar el mejoramiento de las condiciones laborales, considerado como un derecho y una inversión de la empresa en la implementación de mejores condiciones de trabajo generando efectos positivos en la productividad de la organización”.

Dentro de la metodología suministrada por el Ministerio de la Protección Social se evalúan 4 dimensiones: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas de trabajo, y recompensas. Para evaluar el estrés laboral se tendrán en cuenta cuatro categorías principales fisiológicos, comportamiento social, intelectuales, laborales y psicoemocionales. Lo cual permitirá plantear estrategias para la disminución y mejoramiento de los riesgos psicosociales y estrés para los colaboradores que tengan niveles de riesgo medio, alto y muy alto. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Los factores laborales afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicofisiológicos; la intención entonces es lograr mediante la aplicación del instrumento, un balance entre la demanda del trabajo y la estabilidad emocional del trabajador que conlleve a

generar una satisfacción laboral en el trabajador y al mismo tiempo una producción efectiva para el empleador.

Teniendo en cuenta que las organizaciones son la principal responsable de la identificación de los riesgos inherente a las actividades que el personal ejecuta dentro de la empresa S&S S.A.S., se busca por medio de este proyecto identificar los ni riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, con la finalidad de disminuir la baja producción, el ausentismo, la desmotivación, prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se puedan presentar por la falta de controles con relación a estos riesgos, conservar la buena calidad de vida y salud de la población trabajadora.

Una vez obtenidos los resultados de la aplicación de las baterías de riesgos psicosocial, se suministrará un informe general al representante legal de la empresa S&SS.A.S., para que establezca planes de acción para la intervención y/o control del riesgo psicosocial.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuál es el nivel de los factores de riesgo psicosocial existentes en la empresa S&S S.A.S de Montelíbano Córdoba?

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Identificar los niveles de riesgos psicosociales existentes en los trabajadores de la empresa S&S S.A.S.

#### **Objetivos específicos**

Aplicar los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales en los trabajadores de la empresa S&S S.A.S.

Analizar los datos obtenidos De acuerdo con las indicaciones del instrumento batería de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa S&S S.A.S, mediante el instrumento Batería de Riesgo Psicosocial emitida por

el Ministerio de Protección Social de La República de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Generar recomendaciones a partir de los resultados obtenidos.

### **Marco Referencial**

De manera general, es relevante el hecho de percibir mediante esta revisión de bases de datos, que al realizar la búsqueda aparecían más de cincuenta (50) referentes y de todos estos, se fue filtrando hasta llegar a los últimos diez años de donde se tomaron diez (10), aportando a la investigación de los factores de riesgo, aunados a diferentes estrategias para su medición y la comprensión del mismo, brindando a las compañías herramientas para impactar, el ámbito laboral y personal de sus trabajadores; entre los países que se han realizado estudios se encuentran: Perú “Evidencias de validez de la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral en trabajadores de una contratista minera de Pasco” y “Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”, Ecuador “Evaluación de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores que laboran en la empresa C.A. El universo, Venezuela “Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmeccánica”.(Márquez & Zambrano, 2013)

Entre los referentes nacionales se tienen los siguientes: Cali, “Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia”(Arenas & Andrade, 2013).Manizales, “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: Su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones” y Medellín “Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos” (Botero, 2012).y en Pasto “Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto”(Davila et al., 2018).

## **Antecedentes investigativos**

### **Referentes Internacionales**

#### **Evidencias De Validez De La Batería De Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial Laboral En Trabajadores De Una Contratista Minera De Pasco.**

En cabeza de Carlos Alberto Harry & Palmer Lucich, se realizó un estudio cuyo objetivo fue “Determinar las evidencias de validez en la batería de evaluación de factores de riesgos psicosocial laboral en los trabajadores del contratista minera de Pasco; la finalidad de dicha investigación fue determinar las “Evidencias de validez de la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral en trabajadores de una contratista minera de Pasco” (2018), para dicho estudio se tomó una muestra de “población accesible 240 colaboradores obreros de la empresa contratista minera, que presta servicios en la Unidad Minera polimetálica a tajo abierto, en la localidad de Pasco. La población accesible fue seleccionada tomando en consideración criterios de representatividad para el estudio y las características de la población a quién va dirigida los 33 instrumentos (Cuestionario Intralaboral: Forma B y Cuestionario Extralaboral), así como la posibilidad de acceder a todos los trabajadores obreros conforme a un criterio de carácter censal”.

“Los resultados obtenidos, de los cuestionarios intralaboral – Forma B y extralaboral fueron sometidos a análisis estadísticos, evaluando cargas factoriales estandarizadas, errores de medición y correlación entre factores latentes de segundo orden de la estructura del Cuestionario Intralaboral – Forma B; el análisis factorial confirmatorio mostró entre los índices de ajuste absoluto una razón  $X^2/df$  de 2.89, un RMR de .079 y un GFI de .903, entre los índices de ajuste comparativo se encontró un NFI de .910 y un RFI de .908, además entre los índices de ajuste parsimonioso se obtuvo un PGFI de .848 y un PNFI de .838; además se determinó los índices de consistencia interna Omega de McDonald, con valores entre .87 a .94. Por la presente investigación, se concluye que la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral es un instrumento psicológico válido y confiable en el contexto aplicado”(Harry, 2018).

## **Validación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial**

Esta investigación fue realizada en Lima (Perú) en el año 2018, estuvo liderada por los profesionales Verónica Albarrán, Valeria Geldres, Patricia Paredes, Oscar Ramírez, Fermín Ruiz y Juan Carlos Palomino cuyo objetivo fue “Adaptar y validar los resultados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial desarrollado por el Ministerio de la Protección Social de Colombia en el 2010”. Para llevar a cabo esta investigación “se realizó un estudio instrumental con los trabajadores que pasaron examen médico ocupacional de marzo a setiembre 2014, con un total de 478 personas. Se procedió al análisis de propiedades psicométricas mediante criterio de jueces, análisis de validez mediante el coeficiente V de Aiken, análisis de validez de constructo mediante análisis factorial de tipo exploratorios y el análisis de confiabilidad mediante la consistencia interna con el coeficiente Alpha de Cronbach”.

“Como resultados del análisis de la validez de contenido, al aplicar el criterio de jueces, se consideraron solo aquellos ítems con  $V = 1$  ( $p = 0,032$ ), quedando en la Forma A, 108 reactivos, en la Forma B, 96 y en Extralaborales, 29 ítems. Se evidenciaron índices de homogeneidad de los ítems mayor al criterio ( $rit > 0,20$ ) e índices adecuados de confiabilidad por el método de consistencia interna con el estadístico Alfa de Cronbach en las escalas Intralaboral Forma A, Forma B, Extralaboral y Estrés. Para el grado de validez convergente, se obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas en la mayoría de dimensiones entre las escalas Extralaboral y Estrés, y entre la Forma A y Estrés”. A modo de conclusión “Se determinó la validez de criterio y validez convergente en las escalas Intralaboral A, Intralaboral B y Extralaboral, encontrándose evidencias empíricas de mediciones coherentes al constructo de Riesgos Psicosociales; asimismo, se calcularon los coeficientes de consistencia interna, obteniéndose en las dimensiones evaluadas adecuados índices de acuerdo al criterio mínimo sugerido para la investigación” (Albarrán et al., 2018).

## **Salud laboral y bienestar incorporación de modelos positivos a la comprensión de los riesgos psicosociales del trabajo**

Garrosa & Carmona, (2011), con la publicación de este artículo se han convertido en un referente de investigaciones internacionales en riesgo psicosocial, el objetivo de este estudio fue “Explorar y ofrecer un recorrido sobre cómo los aspectos positivos organizacionales y personales pueden tener una vinculación concluyente con la productividad, creatividad, y calidad del trabajo” la Universidad Autónoma de Madrid, en cabeza de Eva Garrosa Hernández & Isabel Carmona Cobo, publicó un artículo denominado, “Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo”.

En esta investigación se exploró los aspectos positivos organizacionales en contraste con la productividad, creatividad y calidad del trabajo. En conclusión, la investigación sugiere la “importancia de la salud laboral y el bienestar para proporcionar resultados favorables en el trabajo. Los beneficios de estos planteamientos implican efectos deseables con respecto a la actividad en la tarea, la persistencia, el funcionamiento cognitivo y la creatividad, así como en la calidad del servicio prestado y en las relaciones positivas interpersonales, donde se contribuye a desarrollar y proteger el respeto mutuo”.

### **Evaluación de factores de riesgo psicosocial para mejorar las condiciones psicolaborales de los trabajadores del área de producción de la empresa C.A. El Universo**

Castillo, (2016). Por otro lado, en Ecuador, se hizo un estudio cuyo objetivo fue “Analizar los factores de riesgo psicosocial para mejorar las condiciones psicolaborales de los trabajadores del área de producción de la empresa C.A. El Universo”; en cabeza de Patricia Elizabet Castillo Orellana, se llevó a cabo el estudio “Evaluación de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores que laboran en la Empresa C.A. El Universo” (2016), el método utilizado para la recolección de la información es el “CoPsoQIstas21 (Cuestionario Psicosocial de Copenhague del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), que constituye un sólido modelo teórico”, evaluándose a 76 trabajadores que corresponden al total de trabajadores del área de Producción, grupo que fue escogido por el área de Seguridad y salud ocupacional de la empresa C.A. El Universo, debido a que esta área no contaba con un estudio de riesgo psicosocial. (p.43).

El método se fundamenta principalmente en prevención, destaca la equidad entre los puestos de trabajo, proporciona resultados a las unidades previamente cargadas para el análisis, con respecto a las áreas de trabajo, tareas, género, horarios, etc. Lo cual brinda el conocimiento de la localización del problema y el diseño de la medida preventiva y/o correctiva contiene 20 dimensiones y cada una aporta piezas claves a la investigación. De acuerdo a los resultados “los trabajadores de esta área presentan un nivel de estrés perjudicial para la salud debido a la falta de gestión en cuanto al ritmo de trabajo, claridad del rol y el apoyo social de los superiores. En base a los resultados se presenta una propuesta de medidas preventivas para la intervención de los riesgos psicosociales, planteándose ciertas actividades encaminadas a mitigar los riesgos evaluados” (p.58).

### **Evaluación los riesgos psicosociales en una empresa metalmecánica**

Márquez & Zambrano, (2013). Otro referente de investigación fue el realizado en Venezuela con el objetivo de “Evaluar los factores psicosociales en una empresa metalmecánica grande ubicada en el estado Táchira, Venezuela” (2013), el cual estuvo liderado por Mervyn Márquez Gómez & Jusbeth Zambrano Suárez. Estudio denominado “Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmecánica”. La investigación realizada corresponde al nivel o alcance descriptivo, ya que el objetivo fundamental fue conocer o describir la percepción que tienen los trabajadores de la empresa analizada, respecto a los factores psicosociales presentes en su lugar de trabajo. La unidad de análisis de la investigación se encontró representada por los 129 trabajadores pertenecientes a la empresa metalmecánica estudiada; mientras que con relación a la muestra, se optó por un muestreo de tipo aleatorio estratificado, diferenciándose básicamente dos grupos de trabajadores: el personal administrativo (37 personas) y el personal operativo o de planta (92 personas), considerando las posibles diferencias en cuanto a los factores psicosociales a los que se encuentran expuestos ambos estratos (p.4).

El estudio permite concluir que “dentro de los factores específicos peor percibidos y que pudieran representar un riesgo psicosocial se encuentran: la alta responsabilidad y concentración del trabajo; la necesidad de tomar decisiones rápidas y difíciles; la intensidad mental y el manejo de informaciones complejas; el alto nivel de exactitud, calidad y

perfección que exige el trabajo; el ritmo elevado e impuesto del trabajo; la falta de autonomía de los trabajadores para participar en la asignación de tareas y en la administración de pausas o descansos; la inseguridad respecto a la estabilidad de su trabajo y falta de reconocimiento por parte de los supervisores. Muchos de estos factores de riesgo específicos pueden vincularse a deficiencias en los modelos y prácticas gerenciales ejercidas en la empresa, por lo que la capacitación y formación en la materia constituye una necesidad que facilitará cualquier cambio a implementar” (p.11).

## **Referentes nacionales**

### **Factores de riesgo Psicosociales y compromiso (Engagement) con en el trabajo, en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia**

Arenas & Andrade, (2013) En Cali, con el objetivo de "Evaluar e identificar la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, en una organización privada del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia” en cabeza de Arenas Ortiz, Felipe; Andrade Jaramillo, verónica; se llevó a cabo el estudio de los “Factores de riesgo psicosocial y compromiso (Engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia” (2013). Para este estudio se tomó una muestra de 111 trabajadores de un total de 130 (el 85,4% sobre el total de la población) de una institución del sector salud que presta servicios quirúrgicos y de urgencias de alta complejidad en la ciudad de Cali. Fueron evaluados trabajadores administrativos, asistenciales y de apoyo de todas las áreas de la institución, que asistieron de manera voluntaria a la convocatoria interna para participar en el estudio. Para el estudio aplicó el cuestionario para la evaluación de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A y B), que hace parte de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, desarrollada por el Ministerio de Protección Social en Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Sub centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales en el año 2010 y la versión en español de la Encuesta de Bienestar y Trabajo (Utrecht Work Engagement Scale [UWES]), elaborada por Shaufeli y Bakker (2003).

De acuerdo con los resultados “El puntaje total en la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial permite inferir que la organización se encuentra en un nivel de riesgo medio. Las dimensiones que indican un nivel de riesgo alto son: Demandas emocionales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño. En la evaluación del Engagement se encontraron puntajes altos y medios en sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), mostrando relaciones estadísticamente significativas con los factores psicosociales: Control sobre el trabajo, Recompensas, y Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Como conclusión, la investigación logró evidenciar relaciones significativas entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, por lo cual se destaca la pertinencia de incluir la mirada de la Psicología Positiva en el estudio de las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores” (p.2).

**Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factores de riesgo psicosocial: su incidencia sobre la gestión humana en las organizaciones**

Calderón et al., ( 2013) es considerado referente de investigación, mediante el estudio realizado en Manizales cuyo objetivo fue “Analizar los tópicos liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, como factores de riesgo psicosocial, fundamentados en los modelos: demanda control-apoyo social, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa y el modelo dinámico de los factores de riesgo”, liderado por la Universidad de Manizales en cabeza de los profesionales Gregorio Calderón Hernández, Héctor Mauricio Serna Gómez & Jairo Zuluaga Soto.

Mediante el artículo “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: Su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones” (2013). La contrastación empírica se hizo mediante la aplicación de una batería de instrumentos validados por el Ministerio de Protección Social de Colombia a un grupo de 148 jefes y 267 profesionales y técnicos, de 44 empresas localizadas en el eje cafetero colombiano. Los resultados permiten identificar un alto índice de riesgo en las dimensiones relaciones con colaboradores y relaciones sociales; no se encontraron diferencias significativas en el índice de riesgo por género y tipo de cargo, pero sí diferencias entre algunos grupos de edad, tiempo de servicio y tipo de contrato (p.409).

### **Riesgo psicosocial intralaboral y burnout en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos**

Botero, (2012). En Medellín, realizó un estudio con el objetivo de “Abordar esta interrelación dinámica entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y síndrome de burnout en los docentes universitarios de algunos países latinoamericanos, haciendo un énfasis especial en el contexto colombiano”, el artículo se hizo en cabeza de la psicóloga Carla Botero denominado “Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout ”en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos”; como metodología de este estudio para esta investigación se utilizó la “revisión documental, interrelación dinámica entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y síndrome de burnout en los docentes universitarios de algunos países latinoamericanos, como Colombia, Venezuela, Argentina y México”.

El estudio arrojó como resultado que “las actuales modificaciones en el mundo del trabajo y en especial en las instituciones universitarias, han puesto de manifiesto nuevos riesgos de orden psicosocial que impactan no solo la salud física sino también la salud mental de los docentes, derivándose en el conocido síndrome de burnout. Se identificaron algunos factores de riesgo psicosocial intralaboral que propician el desarrollo y prevalencia del síndrome de burnout en estos profesionales de algunos países de América Latina como Colombia, Venezuela, Argentina y México. Se concluyó que ciertos aspectos propios de la organización del trabajo y de su realización tales como: multiplicidad de tareas, sobrecarga laboral, espacios inadecuados, falta de tiempo y de remuneración que compense los esfuerzos, son algunas de las principales fuentes de riesgos psicosociales que coadyuvan al posterior desarrollo y prevalencia del síndrome en esta población (p.117-127).

#### **Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá**

Parra & Pulido, (2013). Es otro referente de investigación, mediante el estudio realizado en Boyacá cuyo objetivo fue “Identificar los factores de riesgo psicosociales laborales”; en cabeza de Nina Natalia Parra Vargas & Ninfa Pulido Moreno mediante el artículo “Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá” (2013). La metodología utilizada fue de tipo transversal descriptivo, cuyo objetivo se basa en la medición o recolección de información acerca de conceptos o variables, donde se integra la información

con el objetivo de conocer cómo se manifiesta el fenómeno de interés en un grupo de personas (p.63).

Mediante la aplicación de la Batería para la identificación de factores de riesgo psicosocial de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana (2010), para lo cual se contó con la participación de 96 trabajadores del área administrativa de una institución pública, 58,33% mujeres y 41,67% hombres. El resultado que arroja el estudio es que “En las condiciones intralaborales se encontró alto riesgo en las dimensiones sociales. Y en las condiciones extralaborales se encontró alto riesgo en dimensiones de la calidad de la vivienda y el medio ambiente, e influencia del trabajo dentro del ambiente extralaboral; al igual que “El estrés presenta niveles de riesgo muy altos, con síntomas fisiológicos, psicológicos y comportamentales asociados, y por eso es necesario realizar un análisis más profundo que dé cuenta de los síntomas presentados y a qué nivel se dan para desarrollar las estrategias encaminadas a la disminución del riesgo” (p.59).

#### **Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto**

Hernán Darío Dávila Burbano, Lady Dayanne Lombana Mora, Sonia Maritza Mataban hoy Tulcán, Christian Alexander Zambrano Guerrero, tiene como “objetivo la identificación de los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en docentes de una Institución Educativa Estatal de San Juan de Pasto”, “El presente estudio es de tipo descriptivo, puesto que su propósito consiste en la caracterización de los factores psicosociales de la población bajo estudio. El diseño asumido es transversal, ya que la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosociales a docentes se realizó en una sola ocasión y en un mismo periodo de tiempo”(Dávila et al., 2018, p. 139).

Se tomó una muestra “de los 204 docentes pertenecientes a una institución educativa, se calculó un muestreo aleatorio simple, el cual tiene un margen de 4% y una confianza del 96%, brindando una muestra de 162 personas, que con su intención explícita por participar en el estudio proporcionaron su firma al consentimiento informado, donde se presentó el objetivo de la investigación, se especificó que ésta no genera riesgos asociados ni beneficios directos, que la identidad como participantes será confidencial y se mencionó, la posibilidad de

abstenerse de participar o retirarse del estudio en el momento en que lo deseen (Ley 1090, 2016)”, a los cuales se les “aplicó tres cuestionarios del Ministerio de la Protección Social, (2010) de Colombia : Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ficha de Datos Generales, el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral (forma A) y el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral)” (p.146).

A modo de conclusión “Los resultados muestran que los docentes no están exentos de estar expuestos en riesgos intralaborales y extralaborales ya que las diferentes condiciones que se presentan dentro y fuera del lugar de trabajo, afectan su salud y desempeño en la Institución, lo cual se evidencia en la mayor parte de la población que puntúa algunas dimensiones en riesgo alto y muy alto (p.149-150).

### Marco legal

**Tabla 1.** *Marco Normativo*

| <b>Norma</b>    | <b>Año</b> | <b>Descripción</b>  | <b>Relevancia con la investigación</b>   |
|-----------------|------------|---|--|
| Resolución 1016 | 1989       | Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (Resolución 1016, 1989). | La resolución enfatiza la importancia de la implementación de programas orientados a la prevención y control de riesgos psicosociales. |
| Decreto 1295    | 1994       | Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Decreto 1295, 1994).   | El decreto busca prevenir la aparición de accidentes y enfermedades laborales.   |

|  |      |  |   |
|--|------|--|---|
| Decreto 1010                               | 2006 | Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (Decreto 1010, 2006).  | Tiene el fin de evitar toda clase de maltrato físico, psicológico y mental que pueda atentar contra la dignidad humana de la población trabajadora.   |
| Resolución 2346                            | 2007 | Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. (Resolución 2346, 2007).  | Establece la custodia de los exámenes de preingreso, periódicos y de egreso como estrategia de prevención y control de la salud física y mental en la población trabajadora.  |
| Resolución 2646                            | 2008 | Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Resolución 2646, 2008). | Determina cómo se deben controlar los riesgos psicosociales a través de la batería de riesgo psicosocial creada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana en empresas Colombianas.         |
| el Ministerio de Salud y Protección Social | 2010 | Se tiene establecido con un instrumento denominado Batería para la evaluación de Riesgo Psicosocial (intralaboral y extralaboral), diseñado por el Ministerio de Salud y Protección Social (antiguamente denominado Ministerio de la   | La finalidad es controlar los riesgos psicosociales a través del sistema de vigilancia epidemiológico-psicosocial que busca mejorar las condiciones laborales y de salud de la población trabajadora en un lapso determinado. |

|                 |      |  |   |
|-----------------|------|--|---|
|                 |      | Protección Social) y el subcentro de seguridad social y riesgos profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana. El documento consta de 8 instrumentos aplicables a trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia. (Ministerio de la Protección Social, 2010). |   |
| Resolución 1356 | 2012 | Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. (Resolución 1356, 2012).   | Modifica lo referente a funciones y responsabilidades del comité de convivencia y regulan el acoso laboral.   |
| Ley 1562        | 2012 | Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. (Ley 1562, 2012).   | Esta ley promueve el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores.   |
| Ley 1616        | 2013 | Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. (Ley 1616, 2013).   | Protege, mejora y recupera la salud mental de la población trabajadora  |
| Decreto 1443    | 2014 | Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1443, 2014).   | En él se implementa el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) en la implementación del SG-SST. Así mismo determina el control y prevención de los riesgos psicosociales. |
| Decreto 1477    | 2014 | Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. (Decreto 1477, 2014).  | Se evidencia el estrés laboral como una enfermedad ocupacional.   |

|                 |      |   |   |
|-----------------|------|---|---|
| Decreto 1072    | 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo. (Decreto 1072, 2015).   | En este decreto se compila la normatividad en seguridad y salud en el trabajo en Colombia.  |
| Resolución 1111 | 2017 | Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. (Resolución 1111, 2017).  | Valida el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de las actividades de empleadores y contratantes en el SG-SST.   |
| Ley 1846        | 2017 | Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del código sustantivo de trabajo y se dictan otras disposiciones. (Ley 1846, 2017).   | Establece el horario de la jornada laboral diurna y nocturna.   |
| Resolución 2404 | 2019 | Habla sobre los nuevos instrumentos para la medición del riesgo psicosocial tanto específicos como generales, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y su frecuencia de aplicación. (Resolución 2404, 2019). | En esta norma se ratifica el cumplimiento de los instrumentos aplicables a la medición del riesgo psicosocial ya que existen empresas que aplican otros instrumentos no avalados por el ministerio del trabajo. |

## Marco conceptual

Las definiciones de los términos más representativos de esta investigación fueron tomados de la Resolución 2646 de (2008).

**Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

**Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

**Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

**Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Están incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

**Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

**Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

**Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

**Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

**Factor de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

**Mental:** Demanda de la actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

**Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

**Patologías derivadas del estrés:** Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

**Psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

**Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta de forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

### **Marco teórico**

Para la construcción del marco teórico se realizó revisión bibliográfica de varios autores, resoluciones y organizaciones que definen que son los factores de riesgo psicosociales; Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Daza y Pérez, s. f, Villalobos 1997 – 1999 y 2005, La Batería de instrumento para la evaluación de riesgos psicosocial 2010 y Resolución 2648 de 2008.

### **Riesgos psicosociales**

Entidades como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los factores de riesgo psicosocial como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo”(Comité Mixto OIT-OMS, 1984).

De acuerdo con Villalobos, (1997) los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la “condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral,

que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico”.

Según Aguayo y Lama 1996, citado por Villalobos, (1999). La transformación de los factores psicosociales en factores de riesgo supone la consideración de varios de los siguientes criterios: la duración o tiempo de exposición a la condición que se percibe riesgosa; la intensidad del factor de riesgo; la frecuencia de presentación; y, el potencial dañino o grado en que un factor de riesgo es capaz de producir efectos negativos en la salud y el bienestar. Conforme a lo anterior, pueden presentarse factores de riesgo psicosocial de diverso tipo:

- a. 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.
- b. Factores de riesgo que producen efectos crónicos, que se caracterizan porque tienen alta frecuencia de ocurrencia, tiempo de exposición e intensidad variables.
- c. 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 bajas.
- d. El análisis de los factores de riesgo psicosocial presenta dos alternativas: Primero, su identificación e intervención para propiciar bienestar en la población de trabajadores. En segundo lugar, su identificación e intervención, no sólo para mejorar las condiciones de bienestar, sino para prevenir la enfermedad derivada de los mismos (p.199).

“Los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, pero tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control” (Moreno, 2011).

En Colombia es a través de 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”.

En coherencia con lo anterior, es mediante la Resolución 2646 de 2008, “por medio de la cual se explicita que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente utilizando los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados por el país. El Ministerio de la Protección Social, dispone de la Batería de Riesgo Psicosocial, una herramienta que permite evaluar y diferenciar tres tipos de riesgos o condiciones causales de riesgo psicosocial: intralaboral, extralaboral e individual.

### **Condiciones intralaborales**

Las actuales modificaciones en el mundo laboral, han generado nuevas transformaciones en cuanto a la gestión de la información, la gestión del conocimiento y la solución de problemas, elementos que se transforman en la meta central de la actividad productiva del actual mundo laboral incrementando la carga mental del trabajador y amenazando así su bienestar psicológico y su salud. Cuenca, 2002 Citado por Botero, 2012, (p. 119).

Según Villalobos, (2005), mediante “cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial”.

En coherencia con lo anterior, la Batería de Riesgo Psicosocial considera los siguientes dominios, los cuales se definen a continuación:

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

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

c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (Compensación psicológica, que comprende el reconocimiento de grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo”.

Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción, y la identificación con el trabajo y con la organización.

Los anteriores dominios del ámbito intralaboral están compuestas por las dimensiones que se presentan en la tabla2.

**Tabla 2.** *Dominios y dimensiones intralaborales*

| <b>Constructo</b>                 | <b>Dominios</b>                                      | <b>Dimensiones</b>   |
|-----------------------------------|--|--|
| <b>Condiciones intralaborales</b> | <b>Demandas del trabajo</b>                          | Demandas cuantitativas<br>Demandas de carga mental<br>Demandas emocionales<br>Exigencias de responsabilidad del cargo<br>Demandas ambientales y de esfuerzo físico<br>Demandas de la jornada de trabajo<br>Consistencia del rol<br>Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral |
|                                   | <b>Control</b>                                       | Control y autonomía sobre el trabajo<br>Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas<br>Participación y manejo del cambio<br>Claridad de rol<br>Capacitación   |
|                                   | <b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b> | Característica del liderazgo<br>Relaciones sociales en el trabajo<br>Retroalimentación del desempeño<br>Relación con los colaboradores (subordinados)  |
|                                   | <b>Recompensa</b>                                    | Reconocimiento y comprensión<br>Recompensas derivadas de la pertenencia de la organización y del trabajo que se realiza.   |

**Fuente:** Batería de Instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Ministerio de la Protección Social, (2010)

### Condiciones extralaborales

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la tabla 3.

**Tabla 3.** Dimensiones extralaborales

| Constructo                            | Dimensiones   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Condiciones<br/>Extralaborales</b> | Tiempo de trabajo<br>Relaciones familiares<br>Comunicación y relaciones interpersonales<br>Situación económica del grupo familiar<br>Características de la vivienda y de su entorno<br>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo<br>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda |

**Fuente:** Batería de Instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Ministerio de la Protección Social, (2010).

### Las condiciones individuales

De acuerdo con la Batería de Riesgo psicosocial, “las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales”.

## Estrés

Según Selye, 1956, citado por Cano, s.f., citado en Botero, 2012; “puede entenderse como reacción, estímulo e interacción, puesto que hay una respuesta del individuo a cambios externos, con un estímulo capaz de provocar la reacción del estrés y con una interacción entre las características propias de ese estímulo y los recursos que posee el individuo para responder de una manera acertada a esa demanda”(Botero, 2012, p. 122).

De acuerdo con la batería de riesgo psicosocial “El Cuestionario para la evaluación del estrés es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales”. En la tabla 4 se presenta la cantidad de ítems según categorías de síntomas

**Tabla 4.** Cantidad de ítems según categoría de síntomas de estrés

| Categorías                         | Cantidad de ítems |
|------------------------------------|-------------------|
| Síntomas fisiológicos              | 8                 |
| Síntomas de comportamiento social  | 4                 |
| Síntomas intelectuales y laborales | 10                |
| Síntomas psicoemocionales          | 9                 |
| Total                              | 31                |

**Fuente:** Batería de Instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosociales. Ministerio.

### Batería para la evaluación de Riesgo Psicosocial

En Colombia, desde el año 2010 se tiene establecido con un instrumento denominado Batería para la evaluación de Riesgo Psicosocial (intralaboral y extralaboral), diseñado por el Ministerio de Salud y Protección Social (antiguamente denominado Ministerio de la Protección Social) y el subcentro de seguridad social y riesgos profesionales de la Pontificia

Universidad Javeriana. El documento consta de 8 instrumentos aplicables a trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia Ministerio de la protección social, 2010. La finalidad es controlar los riesgos psicosociales a través del sistema de vigilancia epidemiológico-psicosocial que busca mejorar las condiciones laborales y de salud de la población trabajadora en un lapso determinado.(Ministerio de la Protección Social, 2010).

La Batería de instrumento para la evaluación de riesgos psicosocial (2010), parte del concepto de riesgo psicosocial cuyo contexto es el siguiente:

“Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y a las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Resolución 2646 de 2008).

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales. Estas condiciones pueden afectar positiva o negativamente la población trabajadora, al darse la interacción con el ámbito social laboral (relación con pares, jefes, clientes o proveedores), la organización del trabajo (proceso de comunicación, liderazgo, cambios tecnológicos y trabajo por turnos) y las tareas específicas asignadas, autonomía y claridad del rol.

### **Instrumentos que componen la batería de riesgo psicosocial**

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del Cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos, (2005 y 2010). Los cuales son:

Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador)

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para jefes y directivos (Forma A)

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral para profesionales, técnicos y operarios (Forma B)

Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo

Guía para entrevistas semi-estructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Guía para grupos focales para para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996,2005 y 2010).

### **Modalidades de aplicación**

Para contestar los cuestionarios: ficha de datos generales intralaboral, extralaboral y estrés pueden aplicarse en dos modalidades:

**Heteroaplicación;** Esta modalidad tiene dos opciones de manejo:

- **Heterolectura y auto-diligenciamiento:** Grupos máximo de 5 personas para los de nivel educativo: Primaria completa e incompleta. (tiempo aproximado con el grupo 2 horas). El examinador lee los enunciados, los ítems y las alternativas de respuesta. El trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas en el formato.
- **Heterolectura y heterodiligenciamiento:** Individual para el personal analfabeto. (Tiempo aproximado con cada uno de ellos, entre 30 y 40 minutos). El examinador lee los enunciados, los ítems y las opciones de respuesta, y una vez el trabajador verbaliza su respuesta, el examinador la registra en el formato.

### **Auto aplicación**

Auto aplicación (colectiva). Grupos de 25 a 30 personas con nivel educativo: Bachiller completo e incompleto, técnicos tecnólogos y profesionales. (Tiempo aproximado con cada grupo 1 hora y 15 minutos). En esta modalidad el examinador entrega a cada trabajador el cuestionario y le solicita leer las instrucciones mentalmente y responder por si sólo los enunciados y los ítems.

### **Interpretación de los niveles de riesgo**

Los instrumentos contruidos por el Ministerio de la Protección Social califican el nivel de riesgo como muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto definiendo la intervención del mismo de la siguiente forma:

**Sin riesgo o riesgo despreciable:** Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

**Riesgo bajo:** No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

**Riesgo medio:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

**Riesgo alto:** Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**Riesgo muy alto:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Del mismo modo, es importante señalar que en Colombia el empresario está obligado a identificar, prevenir, monitorear e intervenir los factores de riesgo psicosocial a través de la batería de riesgo psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana y Sub centro de Seguridad social y riesgos profesionales, con el fin de generar estrategias de intervención que garanticen la salud de los trabajadores, teniendo en

cuenta el análisis del puesto del trabajo actual, deficiencia de liderazgo, estándares morales de la empresa y posición de los funcionarios.

Razón por lo cual todas las empresas tanto públicas como privadas deben generar una estrategia de prevención que garantice la seguridad y salud de la población trabajadora expuesta a los riesgos psicosociales, biomecánicos, físicos, químicos, biológicos y condiciones de trabajo, como estrategia de precaución de enfermedades laborales y accidentes de trabajo relacionados con salud mental y estrés laboral.

### **Hipótesis**

En el enfoque cuantitativo, y si han seguido paso por paso el proceso de investigación, es natural que las hipótesis surjan del planteamiento del problema y del marco teórico (de un postulado de una teoría, del análisis de ésta, de generalizaciones empíricas pertinentes al problema de investigación y de estudios revisados o antecedentes consultados). Existe, pues, una relación muy estrecha entre el planteamiento del problema, la revisión de la literatura y las hipótesis. Al formular las hipótesis se vuelve a evaluar el planteamiento del problema. Hernández et al., (2006).

Según Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C; Bautista L.P 2006. "Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que se va a 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"(Hernández et al., 2006, p.90).

Zorrilla Arena, S.-Rojas S. define "Hipótesis es aquella formulación que se apoya en un sistema de conocimientos organizados y sistematizados y que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente los fenómenos que le interesan en caso de que se comprueba la relación establecida"(Zorrilla, 2000).

### **Hipótesis de trabajo**

Se definen como proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables (Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C; Bautista L.P, 2006).

**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, sólo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación. (Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C; Bautista L.P, 2006).

**Hipótesis alterna**

Como su nombre lo indica, son posibilidades alternas de las hipótesis de investigación y nula: ofrecen una descripción o explicación distinta de las que proporcionan éstas. (Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C; Bautista L.P, 2006).

Para el desarrollo de este proyecto las hipótesis que se utilizaran son las siguientes:

**Hipótesis de trabajo**

Los riesgos psicosociales intralaborales son más altos que los extralaborales en los trabajadores de la empresa S&S SAS.

**Hipótesis nula**

Los riesgos psicosociales extralaborales son más altos que los riesgos intralaborales en los trabajadores de la empresa S&S SAS.

**Hipótesis alterna**

Los riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales son bajos en los trabajadores de la empresa S&S SAS.

**Marco metodológico**

El Ministerio de protección social ahora Ministerio de trabajo con la Resolución dio los lineamientos sobre la responsabilidad de las empresas frente a los riesgos psicosociales y para que éstas hicieran la identificación, prevención y monitoreo de estos. Para la medición de estos parámetros se requiere de un instrumento que haya sido valido en el país fue así como el

Ministerio de Protección Social- ahora Ministerio de Trabajo en el año 2010 creo La batería psicosocial para evaluarlos, la cual permite distinguir tres condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.(Resolución 2646 de 2008).

### **Tipo y diseño del estudio**

Se utilizó un estudio de tipo enfoque transversal descriptivo de tipo mixto. Es transversal descriptivo ya que se basa en la medición o recolección de información acerca de conceptos o variables, donde se integra la información con el objetivo de conocer cómo se manifiesta el fenómeno de interés en un grupo de personas, así mismo es tipo mixto ya que combinan metodologías cuantitativas, cualitativas.

### **Participantes o fuentes de datos**

La empresa S & S S.A.S, está ubicada en la ciudad de Montelibano – Córdoba, tiene como actividad económica la realización de trabajos en soldadura, montaje, reparación, mantenimiento de máquinas, motores, pintura, obra civil y conexos, está conformada por 14 colaboradores, de los cuales 4 pertenecen al área administrativa y 10 al área técnica, en un rango de edades entre 20 a 55 años, esta empresa no cuenta con estadística que permitan conocer las problemáticas psicosociales intralaborales y extralaborales a las que se ven expuestos los 19 trabajadores y teniendo en cuenta la condición dinámica que caracteriza a las organizaciones, exige intervenciones sustentadas en mediciones cuyos resultados estén al día con las transformaciones, las nuevas realidades y posibilidades que periódicamente se van presentando, es por ello que se busca identificar los riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de esta organización, mediante la evaluación del riesgo psicosocial intralaboral y estrés, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores al igual que la eficacia y eficiencia en la empresa.

**Universo:** Todas las empresas que sean iguales a S&S SAS

**Población:** Toda la Empresa S&SSAS

**Muestra:** Todos los trabajadores de la empresa S&S SAS. La muestra no se puede más alta. Se tomó el 100% de la población todos los niveles y áreas de la empresa.

**Variables:** Demográfica Operativa: 10 y Administrativa: 4

**Inclusión:** Personal apto para aplicación de los cuestionarios, será con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la empresa.

**Exclusión:** Personal aprendiz y en periodo de prueba no participa en la encuesta.

### **Recolección de datos**

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del Cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

**Ficha de datos generales** (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador): Aplica para todo el personal. 19 preguntas.

- **Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A):** Para Jefatura, profesionales o técnicos (123 Ítem)

- **Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B):** Para auxiliares u operarios (97 Ítems)

- **Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral:** Aplica para todo el personal y evalúa (31 ítems).

- **Cuestionario para la evaluación del estrés:** Aplica para todo el personal y evalúa (31 ítems).

- **Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.**

- **Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.**

- **Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.**

**Modalidad de aplicación de la Batería de riesgo psicosocial**

Hetero lectura y auto diligenciamiento: El trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas en el formato.

### **Análisis**

El alcance de la batería es evaluar los factores de riesgo psicosocial, entendidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. La aplicación de la batería permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto, así también establecer la presencia o ausencia de riesgo psicosocial intra y extra laboral.

### **Categorización**

Los instrumentos contruidos por el Ministerio de la Protección Social califican el nivel de riesgo como muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto definiendo la intervención del mismo de la siguiente forma:

**Sin Riesgo o Riesgo Despreciable:** Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

**Riesgo Bajo:** Las dimensiones que se encuentren bajo este nivel serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.

**Riesgo Medio:** Se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

**Riesgo Alto:** Las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**Riesgo Muy Alto:** Las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

## Procedimiento o fase del proceso

**Consentimiento:** Consentimiento por parte de la empresa S&S SAS ubicada en Montelíbano – Córdoba.

**Aplicación:** Se cita el personal por medio del jefe inmediato con fecha hora y lugar. Esta reunión puede ser individual o grupal. En la misma se realizará la Sensibilización al personal – firma de consentimientos informado -Batería de riesgo psicosocial establecida por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana). Un profesional psicólogo los acompañará en todo el proceso, explicará cómo contestarlos y aclarará dudas en caso que se presenten. Los cuestionarios se aplicarán en versión lápiz y papel, conforme lo exige el Ministerio del Trabajo. El tiempo total que se requiere para contestar todos los cuestionarios es de una 1 hora y 15 minutos aproximadamente, pero si la persona requiere más tiempo lo tendrá.

**Análisis:** Tabulación en herramienta estadística – generación de matriz

**Informes:** Se entregarán los siguientes informes:

- **Informe general de resultados:** Descripción estadística y análisis descriptivo de cada factor.
- **Matriz de riesgo psicosocial:** Clasificación de cada uno de los riesgos, según sea su afectación positiva o negativa en las áreas evaluadas.
- **Plan de recomendaciones:** Medidas sugeridas para la intervención en los factores de riesgo hallados como prioritario.

Es de aclarar, que en ningún momento se debe de dar información individual dentro de un informe; ya con esto se estaría violando la confidencialidad de la información del evaluado.

Al igual, que tampoco se debe de relacionar el nombre de las personas que hayan puntuado en riesgos altos y muy altos en el informe que se le entregué a la empresa.

La Resolución 2646 de 2008, indica que “la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090, 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la

información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”.

**Nota:** Se trata de un estudio con fines académicos. Por lo tanto, no se firmará.

### Resultados de evaluación de riesgo psicosocial

A continuación, se hace la presentación de los principales resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de fichas de datos generales y la batería de factores psicosociales.

**Tabla 5.** Población trabajadora evaluada

| N° de Colaboradores evaluados Forma A | N° Colaboradores evaluados Forma B | N° Total de Colaboradores |
|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| 4                                     | 10                                 | 14                        |

**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 6.** Factores psicosociales evaluados

| Factores Evaluados    | Aspectos Componentes de los Factores Evaluados     |
|-----------------------|--|
| <b>Intralaborales</b> | Liderazgo Y Relaciones Sociales                    |
|                       | Control Sobre el Trabajo.                          |
|                       | Demandas del Trabajo.                              |
|                       | Recompensa   |
| <b>Extralaborales</b> | Tiempo Fuera del Trabajo.                          |
|                       | Relaciones Familiares                              |
|                       | Comunicación y Relaciones Interpersonales          |
|                       | Situación Económica del Grupo Familiar.            |
|                       | Características de la Vivienda                     |
|                       | Influencia del Entorno Extra laboral en el Trabajo |
|                       | Desplazamiento Vivienda-trabajo-Vivienda.          |
| <b>Estrés</b>         | No aplica.   |

**Fuente:** Elaboración propia

## Descripción de condiciones que convierten los factores evaluados en fuentes de riesgo

**Tabla 7.** Aspectos que convierten las dimensiones en fuente de riesgo

**Nota:** Esta descripción permite comprender el análisis estadístico registrado más adelante para cada factor psicosocial evaluado.

| <b>Dominio</b>                                       | <b>Dimensiones</b>                     | <b>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</b>   |
|--|--|--|
| <b>Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo</b> | <b>Características de Liderazgo</b>    | Existe deficiencia en aspectos inherentes a los atributos del líder como: planificación, asignación del trabajo, resolución de conflictos, motivación apoyo social, comunicación y forma de interacción. |
|  | <b>Relaciones Sociales</b>             | Es deficiente la interacción entre compañeros, no se recibe apoyo social, y las características del equipo de trabajo no son favorables.   |
|  | <b>Retroalimentación del Desempeño</b> | Es inexistente, deficiente o poco efectiva la retroalimentación para el mejoramiento y desarrollo de su cargo.   |
|  | <b>Relación con los colaboradores.</b> | El grupo de colaboradores tiene dificultad para comunicarse y relacionarse respetuosamente con su líder; y el apoyo social que recibe el líder por parte de sus colaboradores es escaso e inexisten.     |
| <b>Control Sobre el Trabajo</b>                      | <b>Claridad del Rol</b>                | La organización no ha dado a conocer al trabajador la suficiente información sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía,   |

|                             |  |   |
|-----------------------------|--|---|
|                             |  | los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.   |
|                             | <b>Capacitación</b>  | El acceso a las actividades de inducción capacitación o entrenamiento es limitado o insuficiente y no responde a las necesidades de los colaboradores para su desempeño.  |
|                             | <b>Participación y Manejo del Cambio.</b>                                    | El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre los cambios que se suscitan en la empresa y pueden afectarlo en su puesto de trabajo. En el proceso de cambio no se solicita, o se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo. |
|                             | <b>Oportunidades para el uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos</b> | El trabajo no permite al individuo adquirir conocimientos y habilidades nuevas o aplicar y desarrollar las que ya tiene.<br>En la empresa se asignan tareas para las que los trabajadores no se encuentran calificados.   |
|                             | <b>Control y Autonomía.</b>  | El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden o secuencia de trabajo es restringido o inexistente.   |
| <b>Demandas del Trabajo</b> | <b>Demandas del Ambiente.</b>  | Implican un esfuerzo físico o adaptativo en el trabajador, que genera molestia, temor o afectan negativamente su desempeño.   |
|                             | <b>Demandas Emocionales</b>  | Se expone a los sentimientos, emociones y trato negativo de otras personas en su trabajo. Se encuentra expuesto a situaciones emocionalmente devastadoras.  |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | Debe esconder sus emociones o sentimientos con el fin de no afectar el desempeño de la labor.   |
|  | <b>Demandas Cuantitativas</b>                              | El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente en comparación al volumen de tareas que deben realizarse, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo); se limita el tiempo para realizar pausas para descansar o se requiere de tiempo adicional para cumplir con los resultados.      |
|  | <b>Influencia del Trabajo en el Entorno Extra laboral.</b> | Las condiciones del trabajo impactan el entorno familiar y social, por temas como extensión de la jornada laboral, y llevar trabajo a casa.   |
|  | <b>Demandas de Carga Mental</b>                            | La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.<br><br>La información es excesiva o compleja para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.  |
|  | <b>Exigencias de Responsabilidad del Cargo.</b>            | El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, y manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial y seguridad o salud de otras personas, que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta |

|                   |  |  |
|-------------------|--|--|
|                   |  | del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.  |
|                   | <b>Consistencia del Rol</b>                      | Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su puesto. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto. |
|                   | <b>Demandas de la Jornada de Trabajo</b>         | El individuo debe trabajar rotando por turnos: en turnos<br>Nocturnos o en días adicionales a lo formalmente establecido para el puesto de trabajo.  |
| <b>Recompensa</b> | <b>Recompensas Derivadas de la Organización.</b> | El sentimiento de los trabajadores de estar vinculados a la empresa es débil, los colaboradores perciben que no se tiene estabilidad laboral.<br>El sentimiento de autorrealización por el trabajo al que se dedican es pobre.             |
|                   | <b>Reconocimiento y Compensación Salarial.</b>   | Los colaboradores sienten que la compensación salarial no corresponde al esfuerzo realizado, que no se tiene reconocimiento por su trabajo. Y no es claro o es deficiente el acceso para servicios de bienestar.                           |

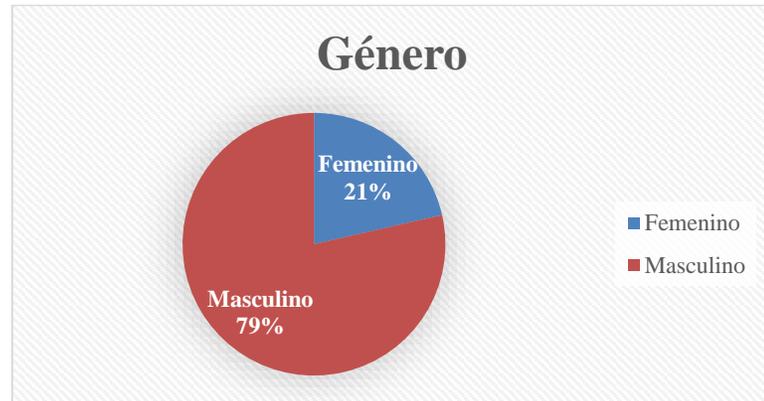
**Fuente:** Elaboración propia

**Tabla 8.** *Convenciones para la identificación de los factores psicosociales fuentes de riesgo y factores protectores.*

|  |  |  |
|--|--|--|
| El porcentaje más significativo (más del 50% de la población), que califica los factores evaluados en los niveles: sin riesgo y riesgo bajo. | El porcentaje más significativo (más del 50% de la población), que califica los factores evaluados en los niveles de riesgo: medio, alto y muy alto. | El 50% de la población que califica los factores evaluados en los niveles de riesgo: medio, alto y muy alto. |
|  |  |  |

## Información socio demográfica trabajadores Empresa S&S SAS

Figura 1. Género masculino y femenino (sexo)



| Femenino | Masculino | Total |
|----------|-----------|-------|
| 3        | 11        | 14    |

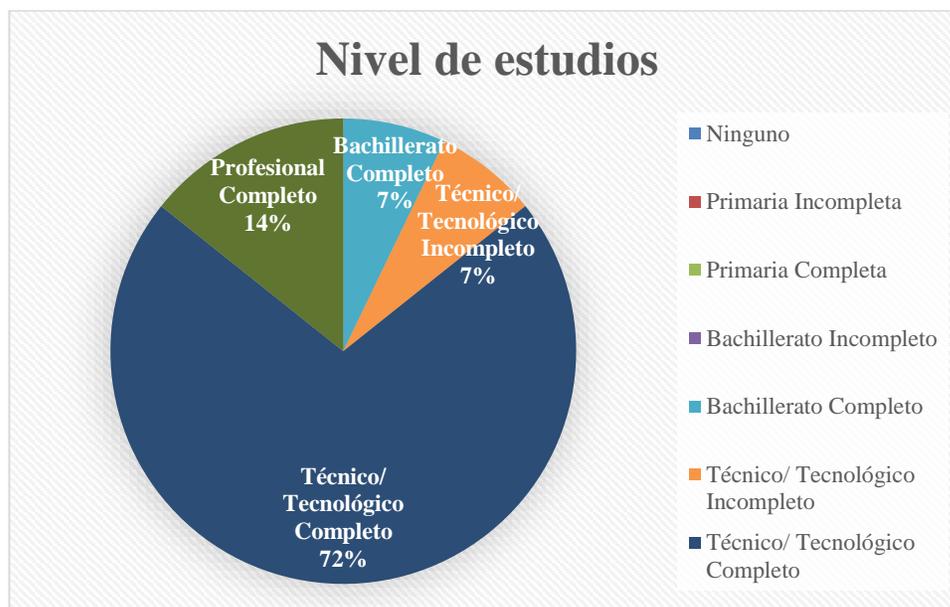
De acuerdo con la gráfica anterior se evidencia que el 79% de los colaboradores son de sexo masculino y el 21% de sexo femenino.

Figura 2. Estado civil



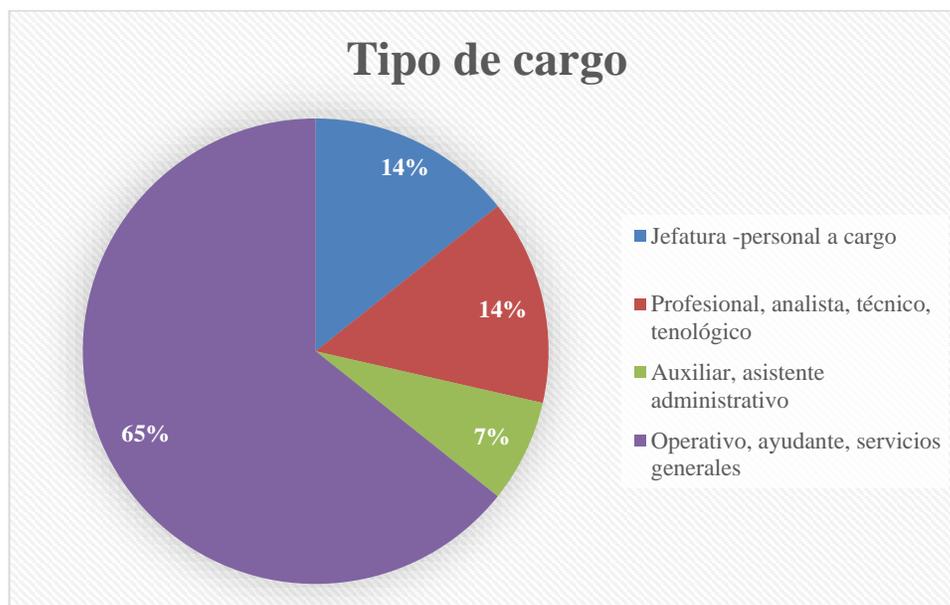
| <i>Casado (a)</i> | <i>Soltero (a)</i> | <i>U.<br/>Libre</i> | <i>Separado</i> | <i>Viudo</i> | <i>Total<br/>general</i> |
|-------------------|--------------------|---------------------|-----------------|--------------|--------------------------|
| 0                 | 4                  | 8                   | 2               | 0            | <b>14</b>                |

De acuerdo con la gráfica anterior se evidencia que el 57% de los colaboradores se encuentran en unión libre, el 29% están solteros y los 14% restantes se encuentran divorciados o separados.

**Figura 3. Nivel de escolaridad**

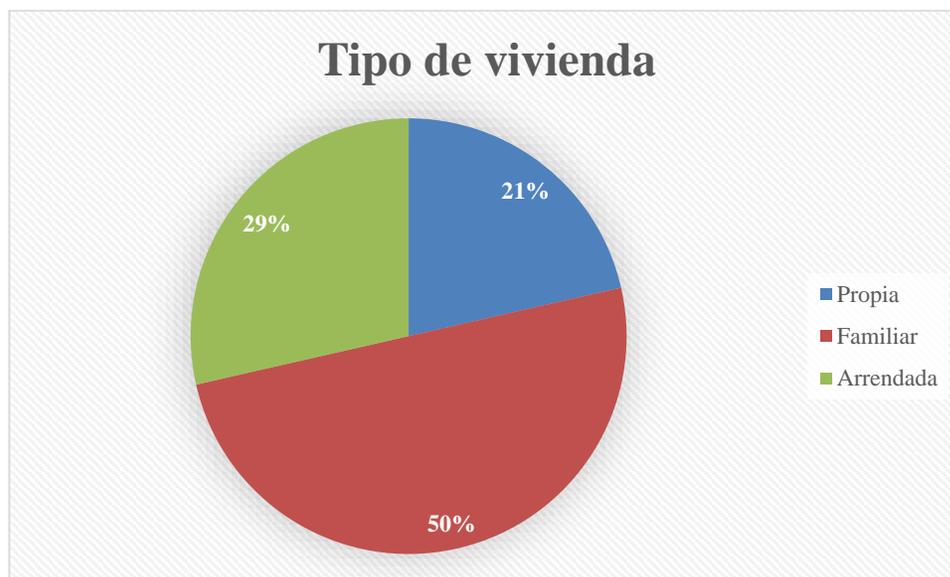
De acuerdo con la gráfica anterior se evidencia que el mayor número de la población están en los niveles académicos: el 72% técnicos/tecnólogos completos, el 14% profesional completo, el 7% técnicos/tecnólogos incompletos y el 7% restante Bachillerato completo.

**Figura 4.** *Tipo de Cargo*



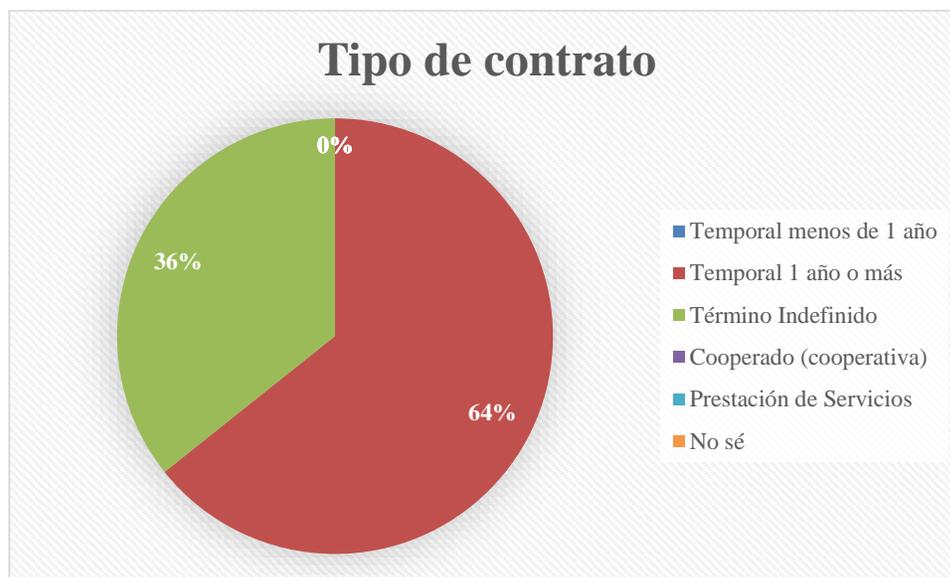
De acuerdo con la gráfica anterior se evidencia que el mayor número de colaboradores se encuentran en el nivel o tipo de cargo: el 65% Operativo, ayudante, servicios generales, el 14% Profesional, analista, técnico, tecnológico, el 14% Jefatura -personal a cargo y el 7% restante Auxiliar, asistente administrativo

**Figura 5.** Tipo de vivienda



De acuerdo con la gráfica anterior se evidencia que la mayoría de los colaboradores viven: el 50% vivienda familiar, el 29% en arriendo y el 21% restante tienen vivienda propia.

**Figura 6.** Tipo de contrato



De acuerdo con la gráfica anterior se evidencia que el mayor número de colaboradores el 64% tienen un contrato temporal de 1 año o más y el 36% restantes tienen contrato a término indefinido.

**Figura 7.** Tipo de salario

**Tipo de Salario**



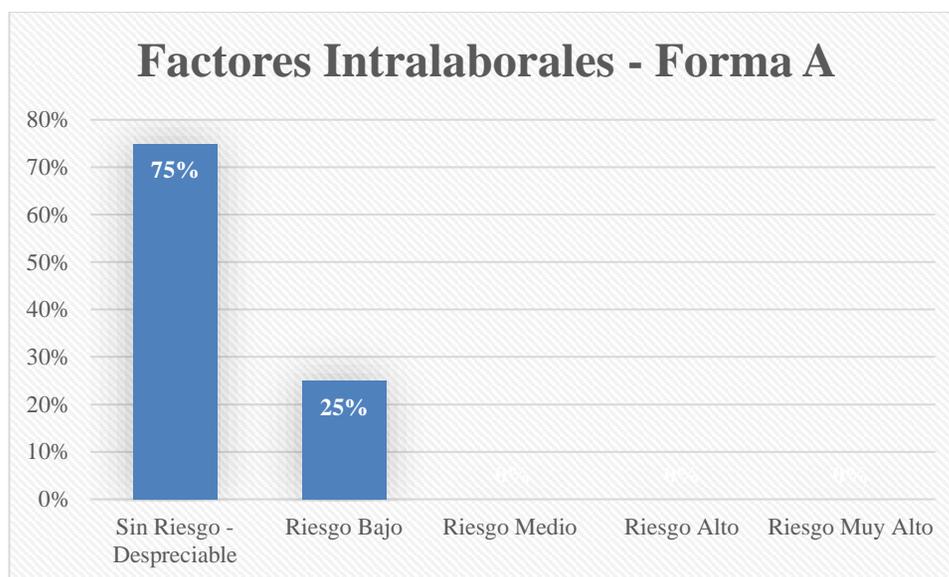
De acuerdo con la gráfica anterior se evidencia que el 100% de los colaboradores tienen salario fijo.

## Capítulo I

### Resultados factores intralaborales, extralaborales y estrés

A continuación, se presenta la estimación del nivel de riesgo psicosocial para factores intralaborales con la Forma A y forma B por dimensiones.

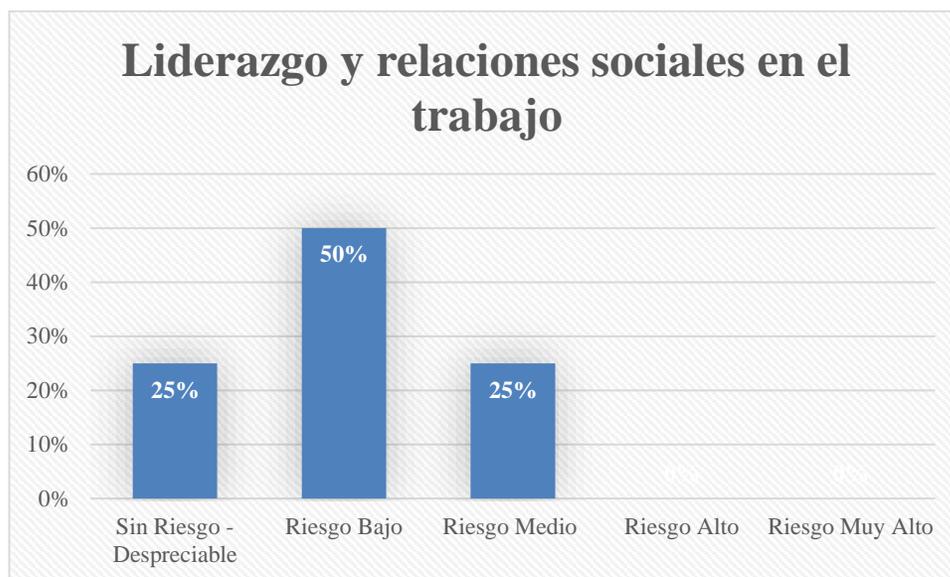
**Figura 8.** Estimación del Riesgo de Factores Psicosociales Intra laborales de la Forma A



| <i>Factores de riesgo intralaboral</i>  | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral - Forma A</i> | 0                      | 0                  | 0                   | 1                  | 3                 | 4                    |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 100% de la población este dominio es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (75%) y riesgo bajo (25%).

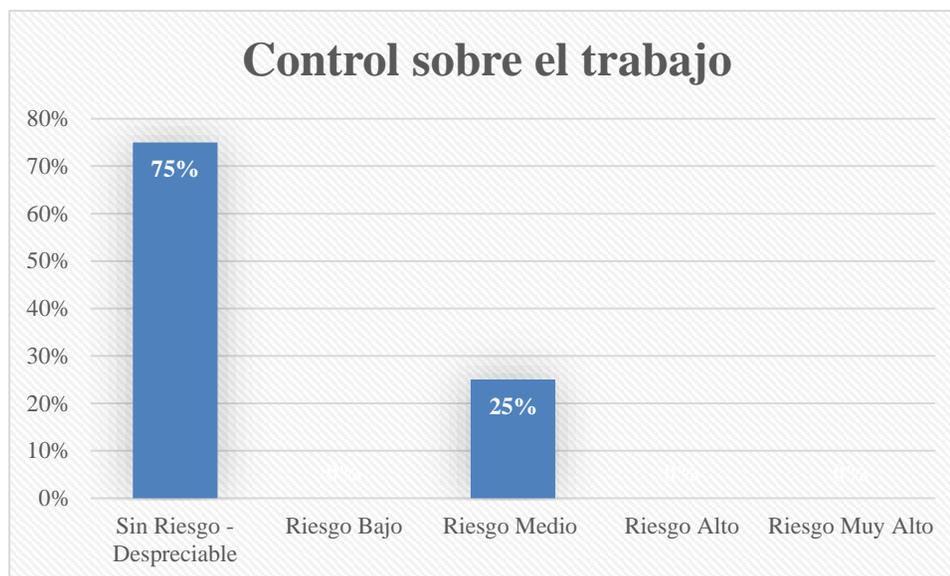
**Figura 9.** *Estimación del Riesgo por Dominios – Forma A*



| <i>Factores de riesgo intralaboral - dominios</i>              | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|--|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A</i> | 0                      | 0                  | 1                   | 2                  |                   |                      |

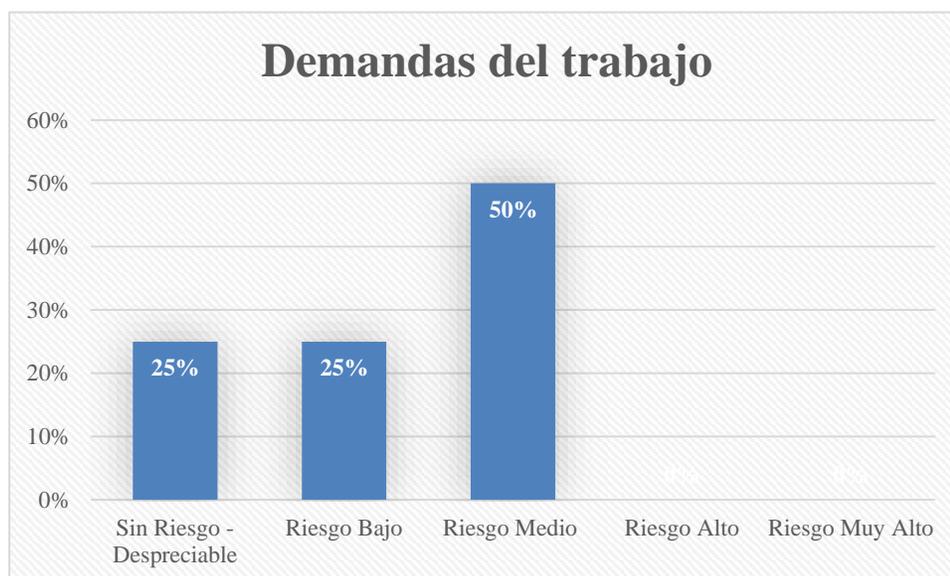
De acuerdo con la gráfica anterior para el 75% de la población este dominio es calificado en el nivel de riesgo: sin riesgo (25%) y riesgo bajo (50%) y para el 25% restante es calificado en el nivel de riesgo: medio.

**Figura 10. Control sobre el Trabajo**



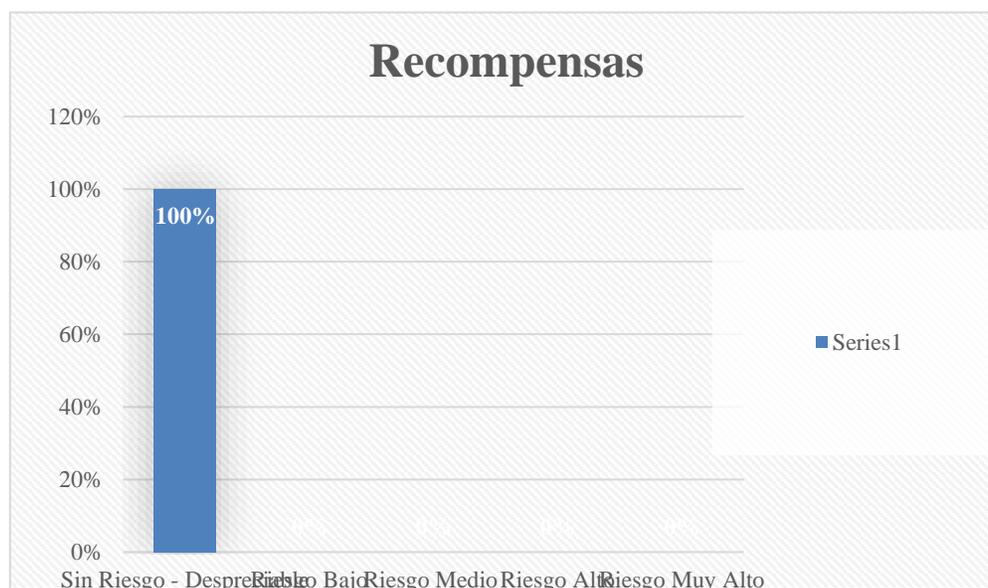
| <i>Factores de riesgo intralaboral - dominios</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Control sobre el trabajo - Forma A</i>         | 0                      | 0                  | 1                   | 0                  | 3                 | 4                    |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 75% de los colaboradores este dominio lo califican en el nivel de riesgo: sin riesgos y el 25% restante lo califica en el nivel de riesgo medio.

**Figura 11.***Demandas del Trabajo*

| <i>Factores de riesgo intralaboral - dominios</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Demandas del trabajo - Forma A</i>             | 0                      | 0                  | 2                   | 1                  | 1                 | 4                    |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 50% de los colaboradores, este dominio es calificado en el nivel de riesgo: medio y el 50% restante lo califican en los niveles de riesgos: sin riesgo (25%) y riesgo bajo (25%).

Figura 12. *Recompensas*

| <i>Factores de riesgo intralaboral - dominios</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Recompensas - Forma A</i>                      | 0                      | 0                  | 0                   | 0                  | 4                 | 4                    |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 100% de los colaboradores, este dominio es calificado en el nivel de riesgo: sin riesgo del dominio.

**Tabla 9.** *Estimación del Riesgo por Dimensiones – Intralaboral Forma A*

| <b>Dominio liderazgo y relaciones sociales / dimensiones</b>   | <b>Sin Riesgo - Despreciable</b> | <b>Riesgo Bajo</b> | <b>Riesgo Medio</b> | <b>Riesgo Alto</b> | <b>Riesgo Muy Alto</b> | <b>Total general</b> |
|--|----------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| <b>Características del liderazgo - Forma A</b>                 | 25%                              | 50%                | 25%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Relaciones sociales en el trabajo - Forma A</b>             | 50%                              | 50%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Retroalimentación del desempeño - Forma A</b>               | 75%                              | 25%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Relación con los colaboradores (subordinados) - Forma A</b> | 25%                              | 50%                | 25%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |

Fuente: Elaboración propia

**De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:**

**Características del liderazgo:** es calificada por el 75% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (25%) y riesgo bajo (50%) y el 25% restante es calificado en el nivel de riesgo: medio.

**Relaciones sociales en el trabajo:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (50%).

**Retroalimentación del desempeño:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (75%) y riesgo bajo (25%).

**Relación con los colaboradores (subordinados):** es calificada por el 75% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (25%) y riesgo bajo (50%) y el 25% restante lo califica en el nivel de riesgo: medio.

**Tabla 10.** Dimensiones dominio control sobre el trabajo

| <b>Dominio Control sobre el trabajo / dimensiones</b>                                  | <b>Sin Riesgo - Despreciable</b> | <b>Riesgo Bajo</b> | <b>Riesgo Medio</b> | <b>Riesgo Alto</b> | <b>Riesgo Muy Alto</b> | <b>Total general</b> |
|--|----------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| <b>Claridad de rol - Forma A</b>   | 75%                              | 25%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Capacitación - Forma A</b>  | 100%                             | 0%                 | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Participación y manejo del cambio - Forma A</b>                                     | 0%                               | 50%                | 25%                 | 25%                | 0%                     | 100%                 |
| <b>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos - Forma A</b> | 75%                              | 25%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Control y autonomía sobre el trabajo - Forma A</b>                                  | 50%                              | 25%                | 0%                  | 25%                | 0%                     | 100%                 |

**Fuente:** Elaboración propia

**De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:**

**Claridad de rol:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (75%) y riesgo bajo (25%).

**Capacitación:** es calificada por el 100% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo.

**Participación y manejo del cambio:** es calificada por el 50% de la población en el nivel de riesgo: bajo, seguido por el 25% en el nivel de riesgo: medio y el 25% restante calificado en el nivel de riesgo: alto.

**Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgos: sin riesgo (75%) y riesgo bajo (25%).

**Control y autonomía sobre el trabajo:** es calificada por el 75% de la población en los niveles de riesgos: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (25%) y el 25% restante calificado en el nivel de riesgo: alto.

**Tabla 11.** Dimensiones dominio demandas del trabajo

| <b>Dominio demandas del trabajo / Dimensiones</b>                     | <b>Sin Riesgo - Despreciable</b> | <b>Riesgo Bajo</b> | <b>Riesgo Medio</b> | <b>Riesgo Alto</b> | <b>Riesgo Muy Alto</b> | <b>Total general</b> |
|---|----------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| <b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico - Forma A</b>            | 50%                              | 25%                | 0%                  | 25%                | 0%                     | 100%                 |
| <b>Demandas emocionales - Forma A</b>                                 | 50%                              | 50%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Demandas cuantitativas - Forma A</b>                               | 75%                              | 25%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral - Forma A</b> | 75%                              | 0%                 | 25%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Exigencias de responsabilidad del cargo - Forma A</b>              | 0%                               | 0%                 | 25%                 | 0%                 | 75%                    | 100%                 |
| <b>Demandas de carga mental - Forma A</b>                             | 0%                               | 25%                | 50%                 | 0%                 | 25%                    | 100%                 |
| <b>Consistencia del rol - Forma A</b>                                 | 0%                               | 25%                | 75%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Demandas de la jornada de trabajo - Forma A</b>                    | 0%                               | 100%               | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |

Fuente: Elaboración propia

**De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:**

**Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** es calificada por el 75% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (25%) y el 25% restante lo califica en el nivel de riesgo: alto.

**Demandas emocionales:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (50%).

**Demandas cuantitativas:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (75%) y riesgo bajo (25%).

**Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** es calificada por el 75% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo y el 25% restante es calificado en el nivel de riesgo: medio.

**Exigencias de responsabilidad del cargo:** es calificado por el 75% de la población en el nivel de riesgo: muy alto y el 25% restante en el nivel de riesgo: medio.

**Demandas de carga mental:** es calificada por el 50% de la población en el nivel de riesgo: medio, seguido por el 25% calificado en el nivel de riesgo: muy alto y el 25% restante en el nivel de riesgo: bajo.

**Consistencia del rol:** es calificado por el 75% de la población en el nivel de riesgo: medio y el 25% restante en el nivel de riesgo: bajo.

**Demandas de la jornada de trabajo:** es calificada por el 100% de la población en el nivel de riesgo: bajo.

**Tabla 12.** Dimensiones dominio recompensas derivadas de la organización

| <b>Dominio Recompensas / Dimensiones</b>  | <b>Sin Riesgo - Despreciable</b> | <b>Riesgo Bajo</b> | <b>Riesgo Medio</b> | <b>Riesgo Alto</b> | <b>Riesgo Muy Alto</b> | <b>Total general</b> |
|---|----------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| <b>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Forma A</b> | 100%                             | 0%                 | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Reconocimiento y compensación - Forma A</b>  | 100%                             | 0%                 | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |

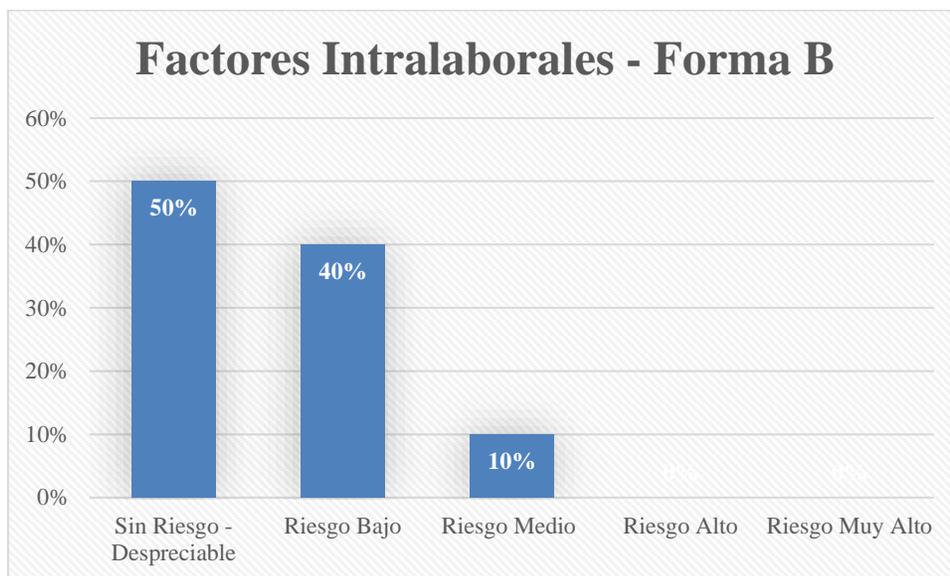
Fuente: Elaboración propia

**De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:**

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: **es calificada por el 100% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo.**

Reconocimiento y compensación: **es calificada por el 100% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo.**

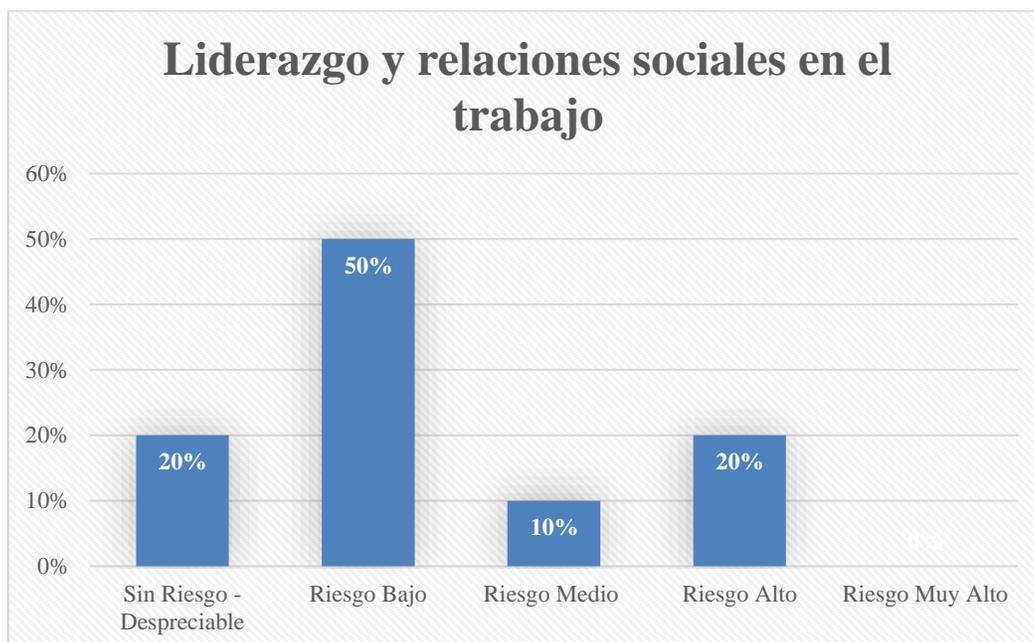
**Figura 13.** Factores intralaborales– Forma B



| <i>Factores de riesgo intralaboral - dominios</i>                   | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intra laboral</i> | 0                      | 0                  | 1                   | 4                  | 5                 | 10                   |

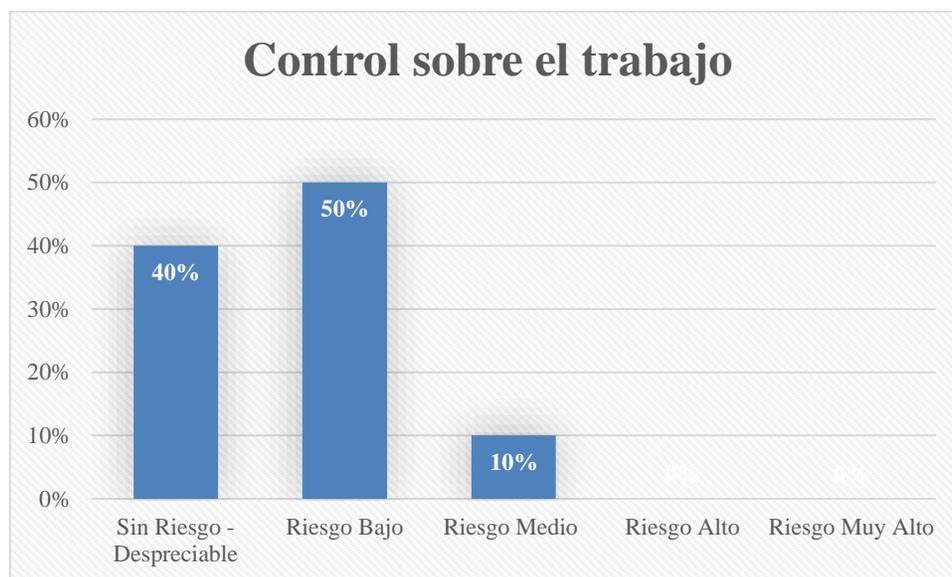
De acuerdo con la gráfica anterior para el 90% de los colaboradores, este dominio es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (40%) y el 10% restante es calificado en el nivel de riesgo: medio.

**Figura 14.** Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



| <i>Factores de riesgo intralaboral - dominios</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Liderazgo y Relaciones Sociales - Forma B</i>  | 0                      | 2                  | 1                   | 5                  | 2                 | 10                   |

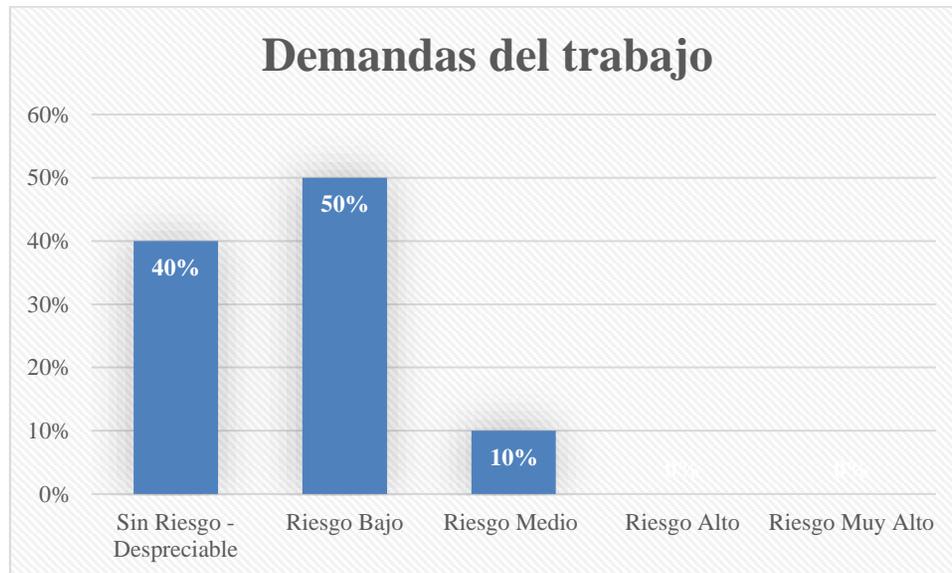
De acuerdo con la gráfica anterior para el 70% de la población este dominio es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (20%) y riesgo bajo (50%), seguido por el 10% calificado en el nivel de riesgo: medio y el 20% restante calificado en el nivel de riesgo: alto.

**Figura 15.** Control Sobre el Trabajo

| <i>Factores de riesgo intralaboral - dominios</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Control Sobre el Trabajo - Forma B</i>         | 0                      | 0                  | 1                   | 5                  | 4                 | 10                   |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 90% de los colaboradores, este dominio es calificado en los niveles: Sin riesgo (40%) y riesgo bajo (50%), y el 10% restante lo califican en el nivel de riesgo: medio.

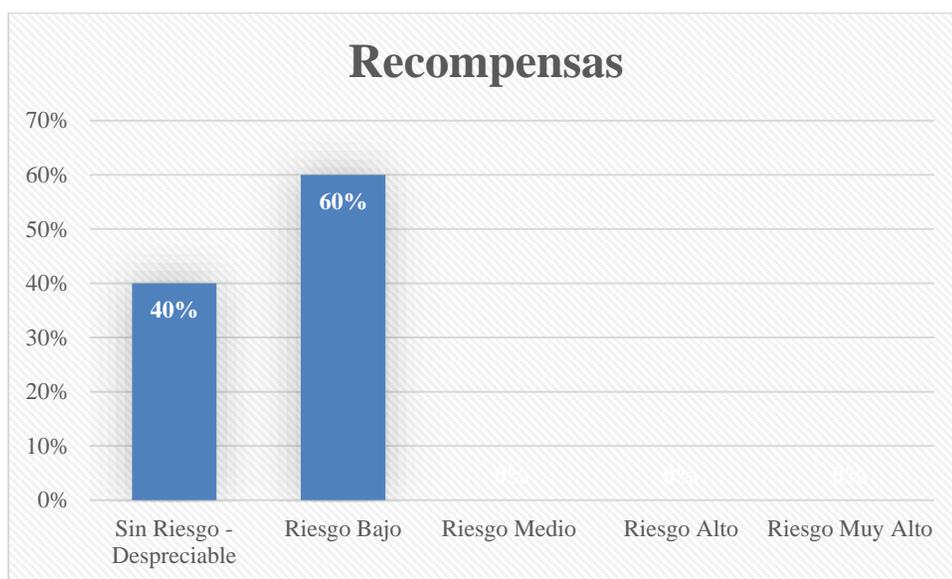
**Figura 16.** Demandas del Trabajo



| <i>Factores de riesgo intralaboral - dominios</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Demandas del Trabajo - Forma B</i>             | 0                      | 0                  | 1                   | 5                  | 4                 | 10                   |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 90% de los colaboradores, este dominio es calificado en los niveles: Sin riesgo (40%) y riesgo bajo (50%), y el 10% restante lo califican en el nivel de riesgo: medio.

**Figura 17.** *Recompensas*



| <i>Factores de riesgo intralaboral - dominios</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| Recompensas - Forma B                             | 0                      | 0                  | 0                   | 6                  | 4                 | 10                   |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 100% de los colaboradores, este dominio es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (40%) y riesgo bajo (60%).

**Tabla 13.** Dimensiones dominio liderazgo y relaciones sociales

| <b>Dominio liderazgo y relaciones sociales / dimensiones</b>   | <b>Sin riesgo - despreciable</b> | <b>Riesgo bajo</b> | <b>Riesgo medio</b> | <b>Riesgo alto</b> | <b>Riesgo muy alto</b> | <b>Total general</b> |
|--|----------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| <b>Características del liderazgo - Forma B</b>                 | 10%                              | 30%                | 50%                 | 10%                | 0%                     | 100%                 |
| <b>Relaciones sociales en el trabajo - Forma B</b>             | 30%                              | 10%                | 40%                 | 20%                | 0%                     | 100%                 |
| <b>Retroalimentación del desempeño - Forma B</b>               | 40%                              | 20%                | 20%                 | 20%                | 0%                     | 100%                 |
| <b>Relación con los colaboradores (subordinados) - Forma B</b> | No aplica                        | No aplica          | No aplica           | No aplica          | No aplica              | No aplica            |

**Fuente:** Elaboración propia

De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:

**Características del liderazgo:** es calificada por el 50% de la población en el nivel de riesgo: medio, seguido por el 30% calificado en el nivel de riesgo: bajo, luego el 10% calificado en el nivel de riesgo: sin riesgo y el 10% restante calificado en el nivel de riesgo: alto.

**Relaciones sociales en el trabajo:** es calificada por el 40% de la población en el nivel de riesgo: medio, seguido por el 30% calificado en el nivel de riesgo: sin riesgo, luego el 10% calificado en el nivel de riesgo: bajo y el 20% restante calificado en el nivel de riesgo: alto.

**Retroalimentación del desempeño:** es calificada por el 60% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo (40%) y riesgo bajo (20%), seguido del 20% calificado en el nivel de riesgo: medio y el 20% restante calificado en el nivel de riesgo: alto.

**Relación con los colaboradores (subordinados):** No aplica.

**Tabla 14.** Dimensiones dominio control sobre el trabajo

| <b>Dominio Control Sobre El Trabajo / Dimensiones</b>                                  | <b>Sin Riesgo - Despreciable</b> | <b>Riesgo Bajo</b> | <b>Riesgo Medio</b> | <b>Riesgo Alto</b> | <b>Riesgo Muy Alto</b> | <b>Total general</b> |
|--|----------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| <b>Claridad de rol - Forma B</b>   | 60%                              | 0%                 | 0%                  | 40%                | 0%                     | 100%                 |
| <b>Capacitación - Forma B</b>  | 70%                              | 20%                | 10%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Participación y manejo del cambio - Forma B</b>                                     | 0%                               | 80%                | 20%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos - Forma B</b> | 40%                              | 30%                | 30%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Control y autonomía sobre el trabajo - Forma B</b>                                  | 30%                              | 50%                | 20%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |

**Fuente:** Elaboración propia

**De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:**

**Claridad de rol:** es calificada por el 60% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo y el 40% restante lo califico en el nivel de riesgo: alto.

**Capacitación:** es calificada por el 70% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo, seguido por el 20% calificado en el nivel de riesgo: bajo y el 10% restante calificado en el nivel de riesgo: medio.

**Participación y manejo del cambio:** es calificada por el 80% de la población en el nivel de riesgo: bajo y el 20% restante calificado en el nivel de riesgo: medio.

**Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:** es calificada por el 70% de la población en los niveles de riesgos: sin riesgo (40%) y riesgo bajo (30%) y el 30% restante calificado en el nivel de riesgo: medio.

**Control y autonomía sobre el trabajo:** es calificada por el 80% de la población en los niveles de riesgos: sin riesgo (30%) y riesgo bajo (50%) y el 20% restante calificado en el nivel de riesgo: medio.

Tabla 15. Dimensiones dominio demandas del trabajo

| <b>Dominio Demandas Del Trabajo / Dimensiones</b>                     | <b>Sin Riesgo – Despreciable</b> | <b>Riesgo Bajo</b> | <b>Riesgo Medio</b> | <b>Riesgo Alto</b> | <b>Riesgo Muy Alto</b> | <b>Total general</b> |
|---|----------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| <b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico – Forma B</b>            | 10%                              | 0%                 | 30%                 | 60%                | 0%                     | 100%                 |
| <b>Demandas emocionales – Forma B</b>                                 | 100%                             | 0%                 | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Demandas cuantitativas – Forma B</b>                               | 60%                              | 40%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral – Forma B</b> | 100%                             | 0%                 | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Exigencias de responsabilidad del cargo – Forma B</b>              | No aplica                        | No aplica          | No aplica           | No aplica          | No aplica              | No aplica            |
| <b>Demandas de carga mental – Forma B</b>                             | 0%                               | 30%                | 30%                 | 30%                | 10%                    | 100%                 |
| <b>Consistencia del rol – Forma B</b>                                 | No aplica                        | No aplica          | No aplica           | No aplica          | No aplica              | No aplica            |
| <b>Demandas de la jornada de trabajo – Forma B</b>                    | 50%                              | 50%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |

*Fuente:* Elaboración propia

De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:

**Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** es calificada por el 60% de la población en el nivel de riesgo: alto, seguido del 30% calificado en el nivel de riesgo: medio y el 10% restante calificado en el nivel de riesgo: sin riesgo.

**Demandas emocionales:** es calificada por el 100% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo.

**Demandas cuantitativas:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (60%) y riesgo bajo (40%).

**Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** es calificada por el 100% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo.

**Exigencias de responsabilidad del cargo:** No aplica.

**Demandas de carga mental:** es calificada por el 40% de la población en los niveles de riesgos: alto (30%) y muy alto (10%), seguido del 30% calificado en el nivel de riesgo: medio y el 30% restante calificado en el nivel de riesgo: bajo.

**Consistencia del rol:** No aplica.

**Demandas de la jornada de trabajo:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (50%).

Tabla 16. Dimensiones Dominio Recompensa

| <b>Dominio<br/>Recompensas /<br/>Dimensiones</b>  | <b>Sin Riesgo -<br/>Despreciable</b> | <b>Riesgo<br/>Bajo</b> | <b>Riesgo<br/>Medio</b> | <b>Riesgo<br/>Alto</b> | <b>Riesgo<br/>Muy<br/>Alto</b> | <b>Total<br/>general</b> |
|---|--------------------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| <b>Recompensas<br/>derivadas de la<br/>pertenencia a la<br/>organización y del<br/>trabajo que se<br/>realiza - Forma B</b> | 30%                                  | 20%                    | 40%                     | 10%                    | 0%                             | 100%                     |

|  |     |     |    |    |    |      |
|--|-----|-----|----|----|----|------|
| <b>Reconocimiento y compensación - Forma B</b> | 70% | 30% | 0% | 0% | 0% | 100% |
|--|-----|-----|----|----|----|------|

Fuente: Elaboración propia

**De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:**

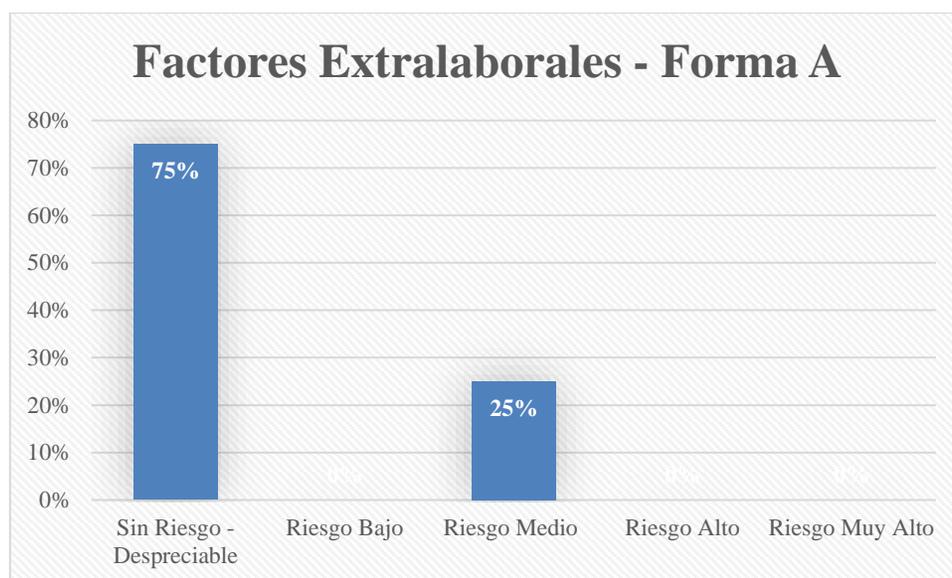
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: **es calificada por el 50% de la población en los niveles de riesgos: sin riesgo (30%) y riesgo bajo (20%), seguido del 40% calificado en el nivel de riesgo: medio y el 10% restante de la población lo califica en el nivel de riesgo alto.**

Reconocimiento y compensación: **es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (70%) y riesgo bajo (30%).**

**Estimación Del Riesgo De Factores Psicosociales Extralaborales.**

A continuación, se presenta la estimación del nivel de riesgo psicosocial para factores extralaborales aplicados según los cuestionarios de factores psicosociales intralaborales con la Forma A y forma B.

**Figura 18.** *Estimación del riesgo de factores psicosociales extralaborales – Forma A*



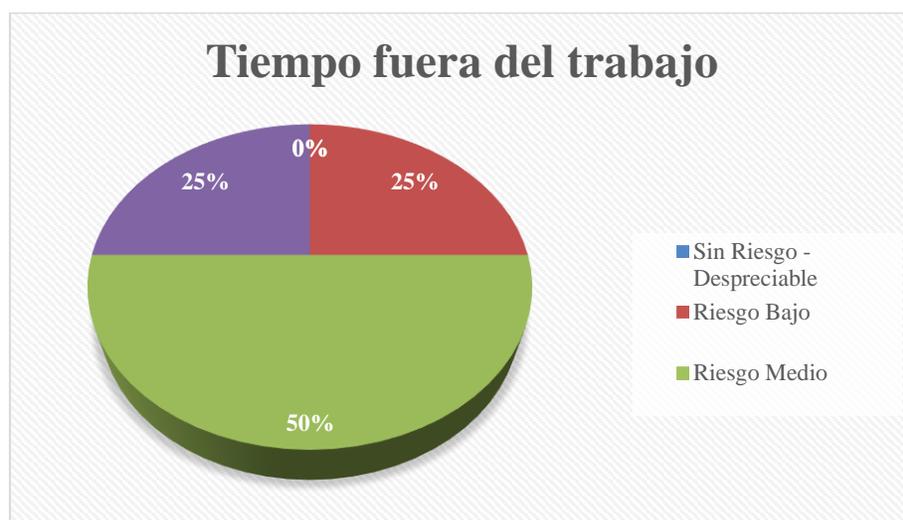
| <i>Factores de riesgo extralaboral</i>                                       | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|--|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral - Forma A</i> | 0                      | 0                  | 1                   | 0                  | 3                 | 4                    |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 75% de los colaboradores, los factores extralaborales son calificados en el nivel de riesgo: sin riesgo y para el 25% restante lo califican en el nivel de riesgo: medio.

A continuación se presentan los resultados correspondientes a las dimensiones que lo componen.

### **Estimación del Riesgo por Dimensiones–Factores Extralaborales Forma A**

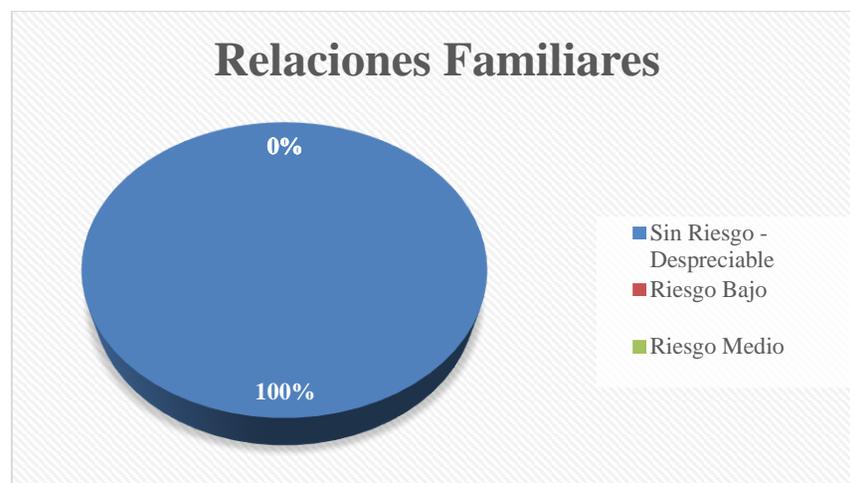
**Figura 19.** *Tiempo fuera del trabajo*



| <i>Factores de riesgo<br/>extralaborales - dominios</i> | <i>Riesgo<br/>muy alto</i> | <i>Riesgo<br/>alto</i> | <i>Riesgo<br/>medio</i> | <i>Riesgo<br/>bajo</i> | <i>Sin<br/>riesgo</i> | <i>Total<br/>general</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|--------------------------|
| <i>Tiempo fuera del<br/>trabajo- Forma A</i>            | 0                          | 1                      | 2                       | 1                      | 0                     | 4                        |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 50% de la población, el dominio Tiempo fuera del trabajo es calificado en el nivel riesgo medio, seguido del 25% calificado en el nivel de riesgo: alto y el 25% restante lo califica en el nivel de riesgo bajo.

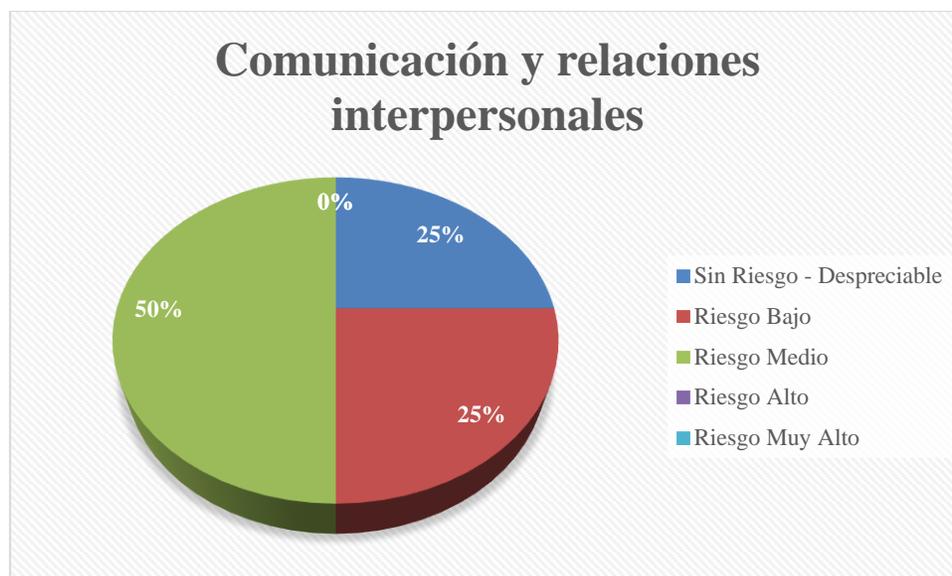
**Figura 20.** Relaciones familiares



| <i>Factores de riesgo<br/>extralaborales - dominios</i> | <i>Riesgo<br/>muy alto</i> | <i>Riesgo<br/>alto</i> | <i>Riesgo<br/>medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin<br/>riesgo</i> | <i>Total<br/>general</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------|-----------------------|--------------------------|
| <i>Relaciones Familiares-<br/>Forma A</i>               | 0                          | 0                      | 0                       | 0                  | 4                     | 4                        |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 100% de los colaboradores, este dominio es calificado en el nivel de riesgo: sin riesgo.

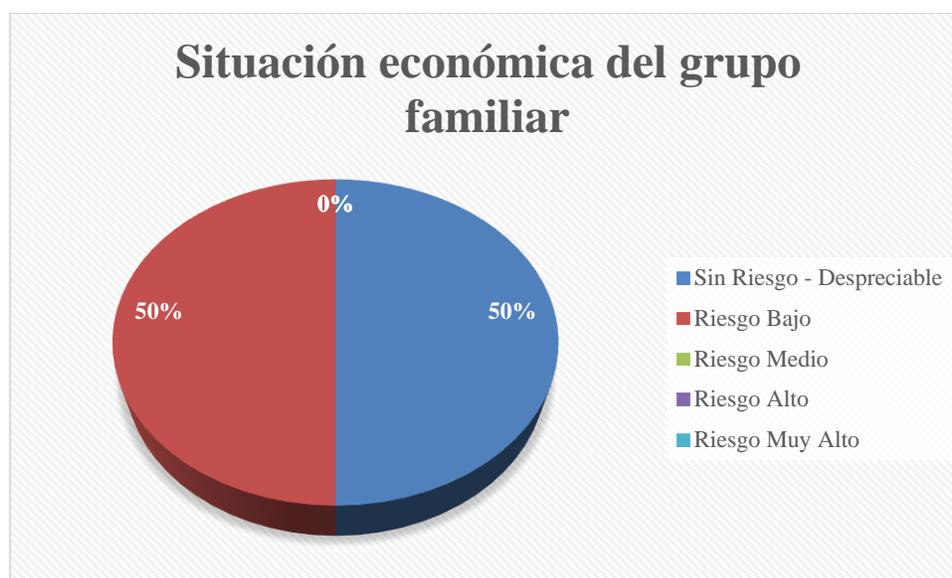
**Figura 21.** *Comunicaciones y relaciones interpersonales*



| <i>Factores de riesgo<br/>extralaborales -<br/>dominios</i>       | <i>Riesgo<br/>muy<br/>alto</i> | <i>Riesgo<br/>alto</i> | <i>Riesgo<br/>medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total<br/>general</i> |
|---|--------------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------|--------------------------|
| <i>Comunicación y<br/>relaciones interpersonales-<br/>Forma A</i> | 0                              | 0                      | 2                       | 1                  | 1                 | 4                        |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 50% de la población, el dominio comunicación y relaciones interpersonales es calificado en el nivel riesgo medio y para el 50% restante es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (25%) y riesgo bajo (25%).

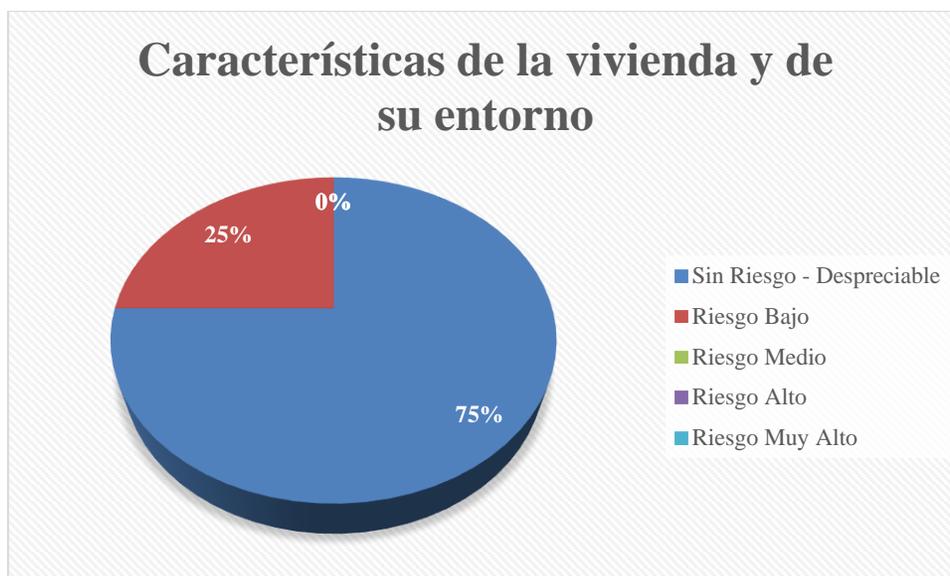
**Figura 22.** *Situación económica del grupo familiar*



| <i>Factores de riesgo extralaborales - dominios</i>    | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|--|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Situación económica del grupo familiar- Forma A</i> | 0                      | 0                  | 0                   | 2                  | 2                 | 4                    |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 100% de los colaboradores, este dominio calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (50%).

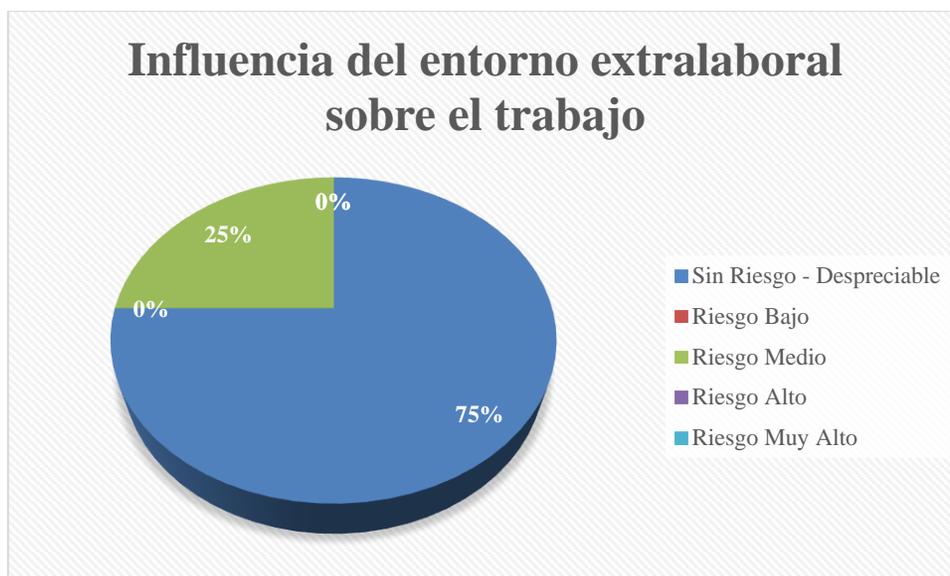
**Figura 23.** Características de la vivienda y de su entorno.



| <i>Factores de riesgo extralaborales - dominios</i>            | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|--|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Características de la vivienda y de su entorno- Forma A</i> | 0                      | 0                  | 0                   | 1                  | 3                 | 4                    |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 100% de los colaboradores, este dominio calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (75%) y riesgo bajo (25%).

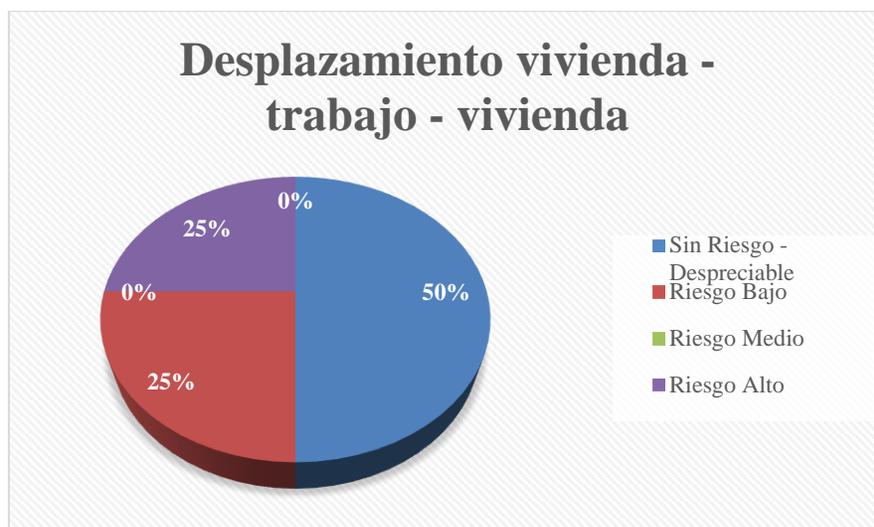
**Figura 24.** *Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*



| <i>Factores de riesgo extralaborales - dominios</i>                | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|--|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo- Forma</i> | 0                      | 0                  | 1                   | 0                  | 3                 | 4                    |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 75% de la población, el dominio calificado en el nivel riesgo: sin riesgo y para el 25% restante es calificado en el nivel de riesgo: medio.

**Figura 25.** *Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda*



**Factores de Riesgo Riesgo Riesgo Riesgo Sin Total general**  
**riesgo muy alto medio bajo riesgo**  
*extralaborales - alto dominios*

| <i>Desplazamiento</i> | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 4 |
|-----------------------|---|---|---|---|---|---|
| .....                 |   |   |   |   |   |   |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 75% de la población, el dominio es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (25%) y para el 25% restante es calificado en el nivel de riesgo: alto.

Tabla 17. Dimensiones Factores Extralaborales Forma A.

| <b>DIMENSIONES F. EXTRALABORALES Forma A</b>                | <b>Sin Riesgo - Despreciable</b> | <b>Riesgo Bajo</b> | <b>Riesgo Medio</b> | <b>Riesgo Alto</b> | <b>Riesgo Muy Alto</b> | <b>Total general</b> |
|---|----------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| <b>Tiempo fuera del trabajo</b>                             | 0%                               | 25%                | 50%                 | 25%                | 0%                     | 100%                 |
| <b>Relaciones Familiares</b>                                | 100%                             | 0%                 | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>            | 25%                              | 25%                | 50%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Situación económica del grupo familiar</b>               | 50%                              | 50%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Características de la vivienda y de su entorno</b>       | 75%                              | 25%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</b> | 75%                              | 0%                 | 25%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda</b>         | 50%                              | 25%                | 0%                  | 25%                | 0%                     | 100%                 |

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:

**Tiempo fuera del trabajo:** es calificada por el 50% de la población en el nivel de riesgo: medio, seguido del 25% lo califica en el nivel de riesgo: alto y el 25% restante de la población la califican en el nivel de riesgo: bajo.

**Relaciones familiares:** es calificada por el 100% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo.

**Comunicación y relaciones interpersonales:** es calificada por el 50% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (25%) y riesgo bajo (25%) y el 50% restante de la población la califican en el nivel de riesgo: medio.

**Situación económica del grupo familiar:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (50%).

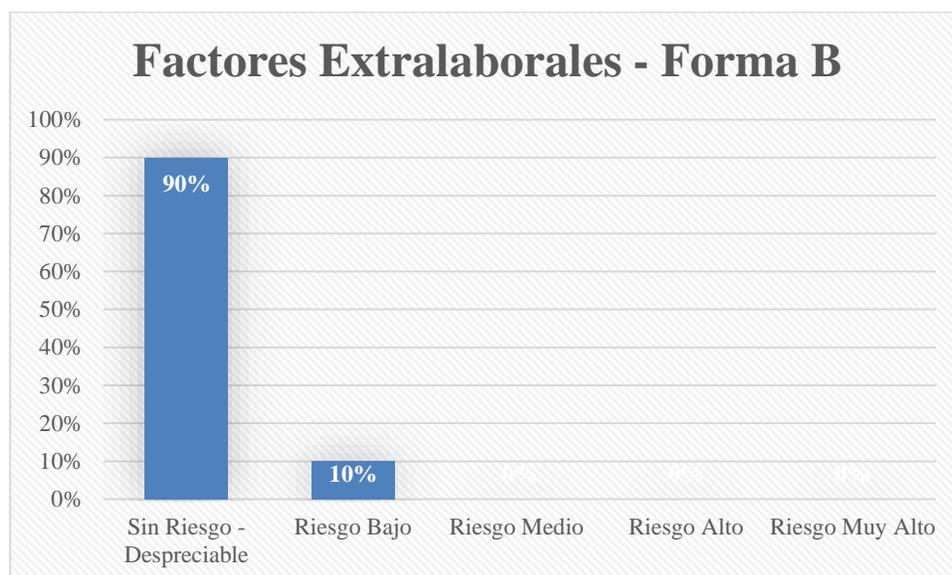
**Características de la vivienda y de su entorno laboral:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (75%) y riesgo bajo (25%).

**Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:** es calificada por el 75% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo y el 25% restante de la población lo califica en el nivel de riesgo: medio.

**Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda:** es calificada por el 75% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (25%) y el 25% restante de la población la califican en el nivel de riesgo: alto.

### 2.3.2 Estimación del Riesgo por Dimensiones–Factores Extralaborales Forma B

**Figura 26.** Factores extralaborales – Forma B

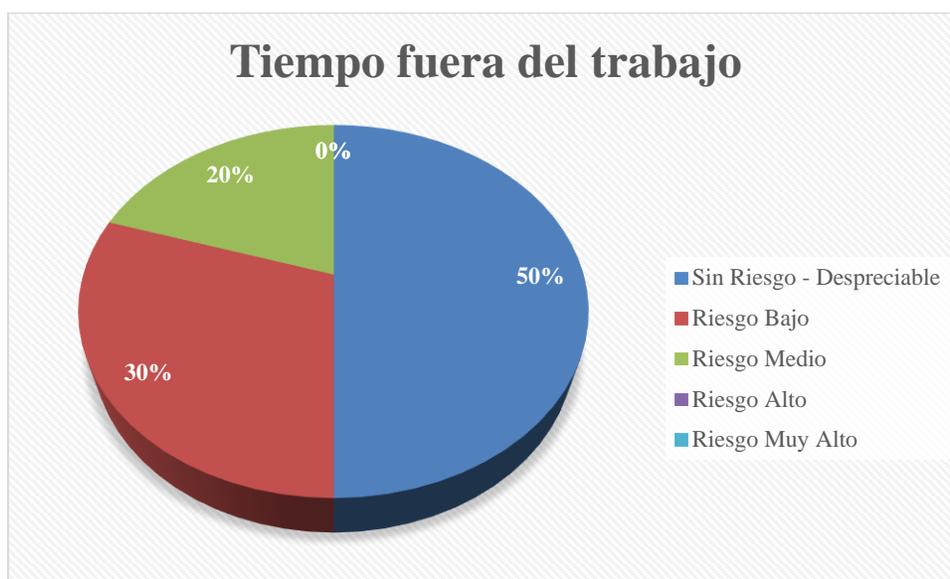


| <i>Factores de riesgo extralaboral</i>                                       | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|--|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral - Forma B</i> | 0                      | 0                  | 0                   | 1                  | 9                 | 10                   |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 100% de los colaboradores, los factores extralaborales son calificados en los niveles de riesgo: sin riesgo (90%) y riesgo bajo (10%).

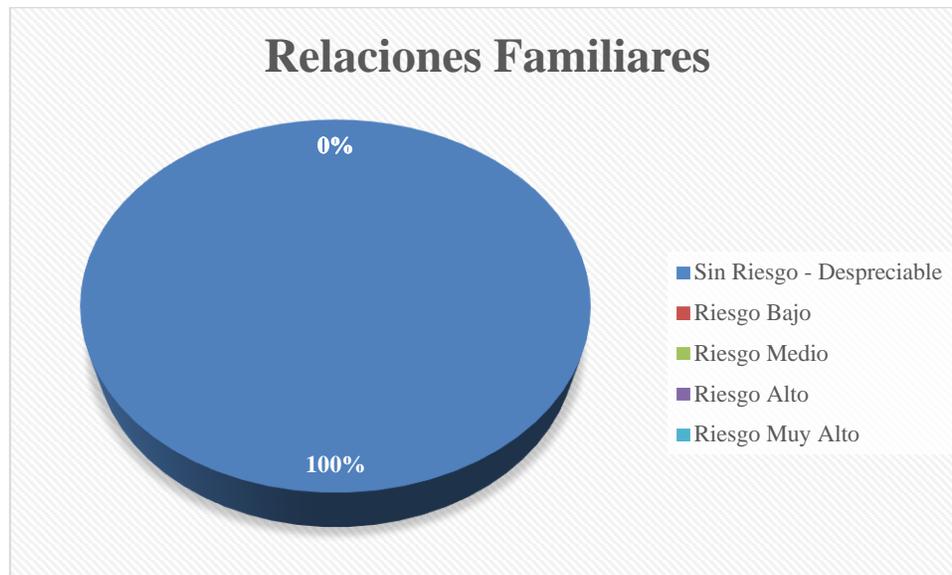
A continuación se presentan los resultados correspondientes a las dimensiones que lo componen.

**Figura 27.** Tiempo fuera del trabajo



| <i>Factores de riesgo<br/>extralaborales - dominios</i> | <i>Riesgo<br/>muy alto</i> | <i>Riesgo<br/>alto</i> | <i>Riesgo<br/>medio</i> | <i>Riesgo<br/>bajo</i> | <i>Sin<br/>riesgo</i> | <i>Total<br/>general</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|--------------------------|
| <i>Tiempo fuera del<br/>trabajo- Forma B</i>            | 0                          | 0                      | 2                       | 3                      | 5                     | 10                       |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 80% de la población, el dominio tiempo fuera del trabajo es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (30%), y el 20% restante lo califica en el nivel de riesgo medio.

**Figura 28.** *Relaciones familiares*

| <i>Factores de riesgo extralaborales - dominios</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Relaciones Familiares- Forma A</i>               | 0                      | 0                  | 0                   | 0                  | 4                 | 4                    |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 100% de los colaboradores, este dominio es calificado en el nivel de riesgo: sin riesgo.

**Figura 29.** *Comunicación y relaciones interpersonales*

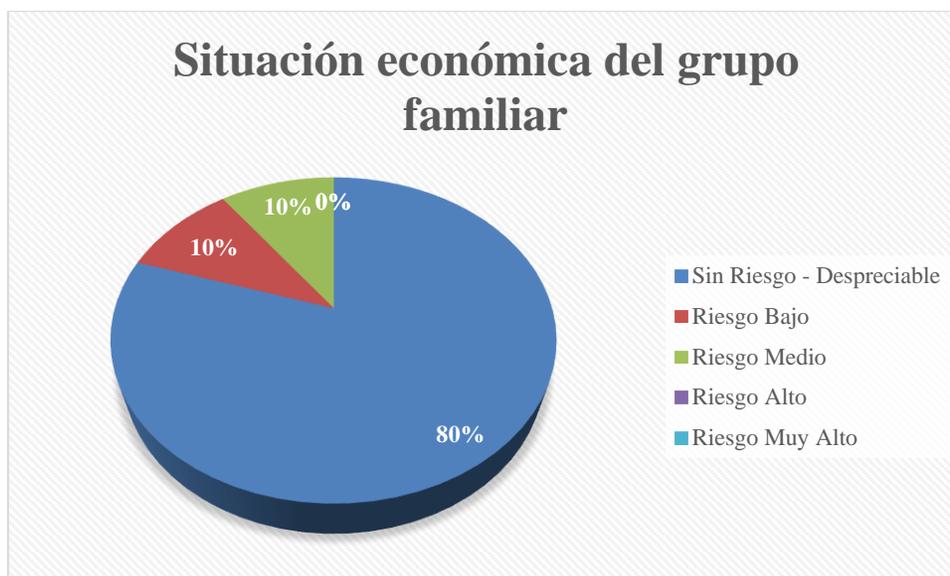


| <i>Factores de riesgo extralaborales - dominios</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|

|   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|----|
| <i>Comunicación y relaciones interpersonales- Forma B</i> | 0 | 0 | 1 | 7 | 2 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|----|

De acuerdo con la gráfica anterior para el 90% de la población, el dominio comunicación y relaciones interpersonales es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (20%) y riesgo bajo (70%) y para el 10% restante es calificado en el nivel de riesgo: medio.

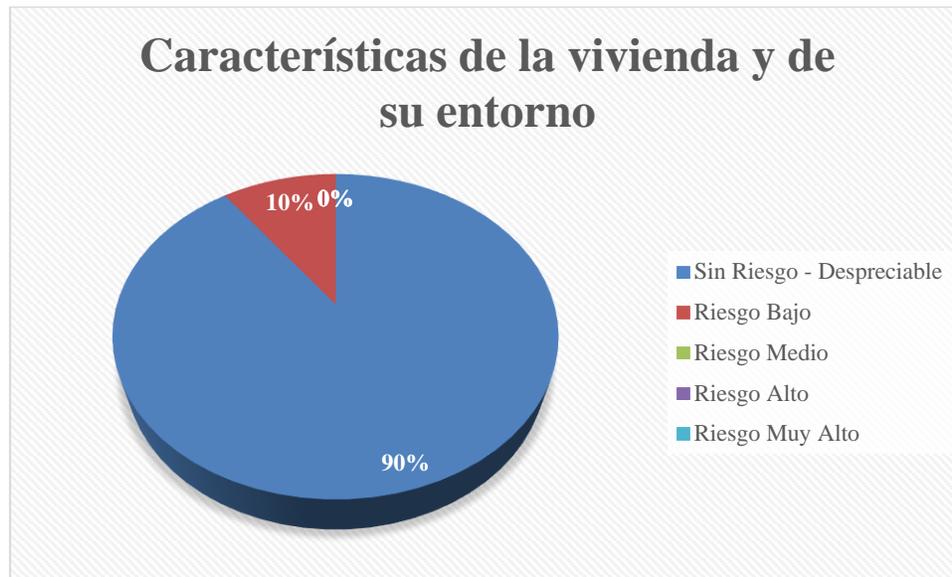
**Figura 30.** Situación económica del grupo familiar



| <i>Factores de riesgo extralaborales - dominios</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total genero</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|---------------------|
| <i>Situación económica del grupo familiar-</i>      | 0                      | 0                  | 1                   | 1                  | 8                 | 10                  |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 90% de la población, el dominio Situación económica del grupo familiar es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (80%) y riesgo bajo (10%) y para el 10% restante es calificado en el nivel de riesgo: medio.

**Figura 31.** Característica de la vivienda y de su entorno



| <i>Factores de riesgo extralaborales - dominios</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|---|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Características de la vivienda y de su</i>       | 0                      | 0                  | 0                   | 1                  | 9                 | 10                   |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 100% de los colaboradores, este dominio es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (90%) y riesgo bajo (10%).

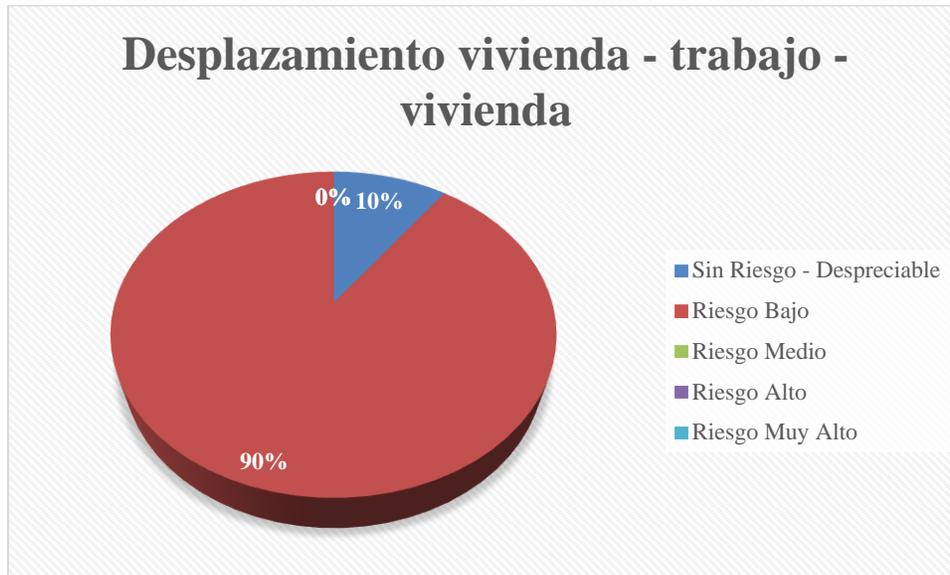
**Figura 32.** *Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*



| <i>Factores de riesgo extralaborales - dominios</i>          | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|--|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo-</i> | 0                      | 0                  | 0                   | 9                  | 1                 | 10                   |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 100% de los colaboradores, este dominio es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (10%) y riesgo bajo (90%).

**Figura 33.** *Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda*



| <i>Factores de riesgo extralaborales - dominios</i>          | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|--|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda- Forma B</i> | 0                      | 0                  | 0                   | 9                  | 1                 | 10                   |

De acuerdo con la gráfica anterior para el 100% de los colaboradores, este dominio es calificado en los niveles de riesgo: sin riesgo (10%) y riesgo bajo (90%).

**Tabla 18.** Dimensiones Factores Extralaborales Forma B.

| <b>DIMENSIONES F. EXTRALABORALES Forma B</b>                | <b>Sin Riesgo - Despreciable</b> | <b>Riesgo Bajo</b> | <b>Riesgo Medio</b> | <b>Riesgo Alto</b> | <b>Riesgo Muy Alto</b> | <b>Total general</b> |
|---|----------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| <b>Tiempo fuera del trabajo</b>                             | 50%                              | 30%                | 20%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Relaciones Familiares</b>                                | 100%                             | 0%                 | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>            | 20%                              | 70%                | 10%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Situación económica del grupo familiar</b>               | 80%                              | 10%                | 10%                 | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Características de la vivienda y de su entorno</b>       | 90%                              | 10%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</b> | 10%                              | 90%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |
| <b>Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda</b>         | 10%                              | 90%                | 0%                  | 0%                 | 0%                     | 100%                 |

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla anterior las dimensiones:

**Tiempo fuera del trabajo:** es calificada por el 80% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (50%) y riesgo bajo (30%) y el 20% restante de la población la califican en el nivel de riesgo: medio.

**Relaciones familiares:** es calificada por el 100% de la población en el nivel de riesgo: sin riesgo.

**Comunicación y relaciones interpersonales:** es calificada por el 90% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (20%) y riesgo bajo (70%) y el 10% restante de la población la califican en el nivel de riesgo: medio.

**Situación económica del grupo familiar:** es calificada por el 90% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (80%) y riesgo bajo (10%) y el 10% restante de la población la califican en el nivel de riesgo: medio.

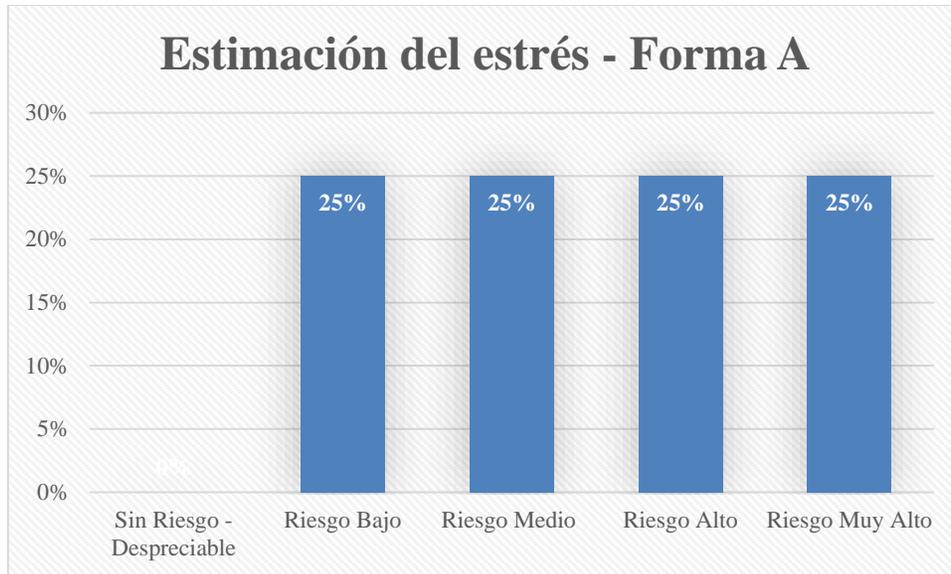
**Características de la vivienda y de su entorno laboral:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (90%) y riesgo bajo (10%).

**Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (10%) y riesgo bajo (90%).

**Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda:** es calificada por el 100% de la población en los niveles de riesgo: sin riesgo (10%) y riesgo bajo (90%).

### **Estimación de niveles de estrés**

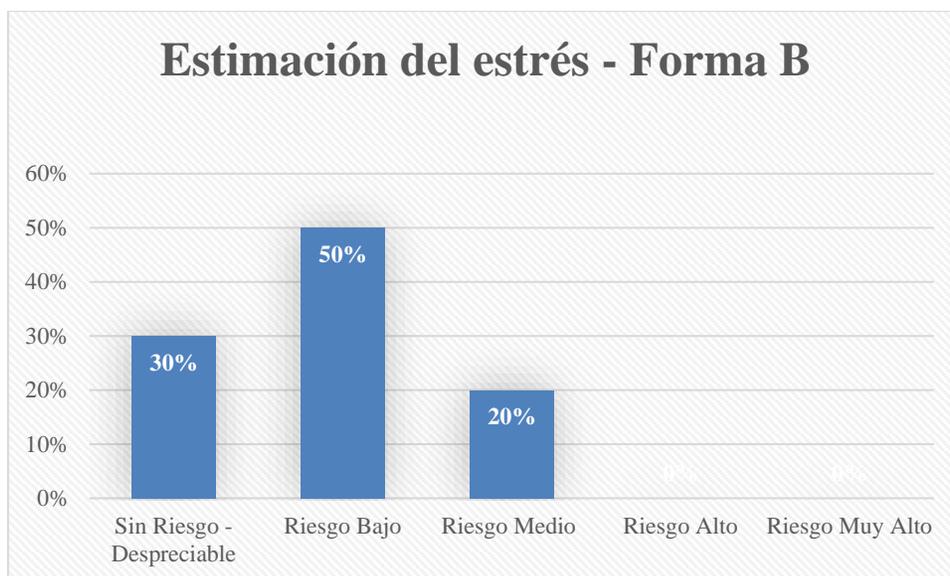
A continuación, se presenta la estimación del nivel de estrés, que se realiza por medio de la identificación de los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psico- emocionales del estrés, aplicados en los cuestionarios intralaborales de las formas A y B.



| <i>Estimación de estrés</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|-----------------------------|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Estrés - Forma A</i>     | 0                      | 1                  | 1                   | 1                  | 1                 | 4                    |

De acuerdo con la gráfica anterior el 50% de los colaboradores califican el estrés en los niveles de riesgo: riesgo alto (25%) y riesgo muy alto (25%), seguido del 25% que lo califican en el nivel de riesgo: medio y el 25% restante en el nivel de riesgo: bajo.

**Figura 35.** *Estimación del estrés – Forma B*



| <i>Estimación de estrés</i> | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> | <i>Total general</i> |
|-----------------------------|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| <i>Estrés - Forma B</i>     | 0                      | 0                  | 2                   | 5                  | 3                 | 10                   |

De acuerdo con la gráfica anterior el 80% de los colaboradores califican el estrés en los niveles de riesgo: sin riesgo (30%) y riesgo bajo (50%) y el 20% restante en el nivel de riesgo: medio.

### Conclusiones

#### Factores de riesgos psicosociales intralaborales forma A y B

De acuerdo con los resultados obtenidos por parte de los trabajadores de la empresa S&S SAS en la aplicación del cuestionario **factores riesgos psicosociales intralaborales** forma A y B, en los siguientes dominios y dimensiones identificaron como fuentes de riesgo:

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

**En la aplicación de los cuestionarios intralaborales forma A:** Es calificado el dominio y sus respectivas dimensiones como factor protector por parte del 75% de la población y el 25% restante lo califico como factor de riesgo medio, por lo anterior no es necesario realizar intervención.

**En la aplicación de los cuestionarios intralaborales forma B:** Es calificado el dominio y sus respectivas dimensiones como factor protector por parte del 70% de la población, seguido por el 20% que lo califico como factor de riesgo alto y el 10% restante lo califico como factor de riesgo medio; por lo anterior es necesario realizar un plan de intervención para la dimensión:

**Características del liderazgo:** Es calificada por el 50% de la población como un factor de riesgo medio.

### **Control sobre el trabajo**

**En la aplicación de los cuestionarios intralaborales forma A:** Es calificado el dominio y sus respectivas dimensiones como factor protector por parte del 75% de la población y el 25% restante lo califico como factor de riesgo medio, por lo anterior no es necesario realizar intervención.

**En la aplicación de los cuestionarios intralaborales forma B:** Es calificado el dominio y sus respectivas dimensiones como factor protector por parte del 90% de la población y el 10% restante lo califico como factor de riesgo medio, por lo anterior no es necesario realizar intervención.

### **Demandas del trabajo**

**En la aplicación de los cuestionarios intralaborales forma A:** Es calificado el dominio y sus respectivas dimensiones como factor de riesgo medio por el 50% de la población y por el 50% restante fue calificado como un factor protector; por lo anterior es necesario realizar un plan de intervención para las dimensiones:

**Exigencias de responsabilidad del cargo:** Es calificada por el 75% de la población como un factor de riesgo muy alto.

**Demandas de carga mental:** Es calificada por el 50% de la población como un factor de riesgo medio.

**Consistencia del rol:** Es calificada por el 75% de la población como un factor de riesgo medio.

**En la aplicación de los cuestionarios intralaborales forma B:** Es calificado el dominio y sus respectivas dimensiones como factor protector por el 90% de la población y por el 10% restante fue calificado como un factor de riesgo medio; por lo anterior es necesario realizar un plan de intervención para la dimensión:

**Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** Es calificada por el 60% de la población como un factor de riesgo muy alto.

### **Recompensas**

**En la aplicación de los cuestionarios intralaborales forma A:** Es calificado el dominio y sus respectivas dimensiones como factor protector por parte del 100% de la población, por lo anterior no es necesario realizar intervención.

**En la aplicación de los cuestionarios intralaborales forma B:** Es calificado el dominio y sus respectivas dimensiones como factor protector por parte del 100% de la población; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

### **Factores de riesgos psicosociales extralaborales**

De acuerdo con los resultados obtenidos por parte de los trabajadores de la empresa S&S SAS en la aplicación del cuestionario de **factores psicosociales extralaborales**, en las siguientes dimensiones identificaron como fuentes de riesgo:

#### **Tiempo fuera del trabajo**

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma A:** Es calificado como factor de riesgo medio por parte del 50% de la población, seguido por el 25% calificado como riesgo alto y el 25% restante calificado como riesgo bajo; por lo anterior se debe realizar un plan de intervención a esta dimensión.

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma B:** es calificado como factor protector por parte del 80% de la población y por el 20% restante es calificado como factor de riesgo medio; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

#### **Relaciones Familiares**

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma A:** Es calificado como factor protector por parte del 100% de la población; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma B:** Es calificado como factor protector por parte del 100% de la población; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

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

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma A:** Es calificado como factor de riesgo medio por parte del 50% de la población y por el 50% restante calificado como factor protector; por lo anterior se debe realizar un plan de intervención a esta dimensión.

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma B:** es calificado como factor protector por parte del 90% de la población y por el 10% restante es calificado como factor de riesgo medio; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

#### **Situación económica del grupo familiar**

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma A:** es calificado como factor protector por parte del 100% de la población; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma B:** es calificado como factor protector por parte del 90% de la población y por el 10% restante es calificado como factor de riesgo medio; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

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

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma A:** es calificado como factor protector por parte del 100% de la población; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma B:** es calificado como factor protector por parte del 100% de la población; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

#### **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo**

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma A:** es calificado como factor protector por parte del 75% de la población y por el 25% restante es calificado como factor riesgo medio; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma B:** es calificado como factor protector por parte del 100% de la población; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

#### **Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda**

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma A:** es calificado como factor protector por parte del 75% de la población y por el 25% restante es calificado como factor riesgo medio; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

**En la aplicación de los cuestionarios extralaborales forma B:** es calificado como factor protector por parte del 100% de la población; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

#### **Estrés**

De acuerdo con los resultados obtenidos por parte de los trabajadores de la empresa S&S SAS en la aplicación del cuestionario para la **evaluación del estrés** se identificaron como fuentes de riesgo:

**En la aplicación de los cuestionarios para la evaluación del estrés forma A:** es calificado como factor de riesgo alto por parte del 50% de la población, seguido por el 25% calificado como factor de riesgo medio y por el 25% restante es calificado como factor riesgo bajo; por lo anterior es necesario realizar un plan intervención para estrés.

**En la aplicación de los cuestionarios para la evaluación del estrés forma B:** es calificado como factor protector por parte del 80% de la población y por el 20% restante es calificado como factor de riesgo medio; por lo anterior no es necesario realizar intervención.

Con base en los resultados arrojados por la batería de riesgos psicosociales aplicada en la investigación y a través del análisis realizado, se presentan las siguientes conclusiones. En la interpretación de los resultados se evidencia que existen factores de riesgos psicosociales de tipo intralaborales, extralaborales y estrés que están afectando a los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

Teniendo en cuenta la pregunta de investigación sobre cuál es el nivel de los factores de riesgo psicosocial existentes en la empresa S&S S.A.S y las hipótesis propuestas, los resultados obtenidos dan respuesta a la hipótesis de trabajo planteada de que los riesgos psicosociales intralaborales son más altos que los extralaborales en los trabajadores de la empresa, evidenciando como factores de riesgos los dominios: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo calificando la dimensión características del liderazgo en el nivel de riesgo medio; con relación al dominio demanda del trabajo califican las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas ambientales y de esfuerzo físico como factores de riesgos en los niveles muy alto, alto y medio.

En la aplicación de la batería de riesgos psicosociales también se evidencia resultados sobre factores de riesgos extralaborales que están afectando a los trabajadores, las dimensiones calificadas con el nivel de riesgo medio son tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales.

En la aplicación del cuestionario para evaluación del estrés se evidencian niveles de riesgos muy alto y alto por parte de los trabajadores que tienen cargos de jefatura.

Es de vital importancia establecer medidas de intervención para minimizar los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés que están afectando a los trabajadores y prevenir accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales que se puedan presentar sino se realiza ningún tipo de control.

## Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, el grupo investigador se permite formular las siguientes recomendaciones:

Divulgar a la alta dirección de la empresa, los principales resultados del estudio para definir los planes de acción y asegurar el compromiso con la intervención.

Diseñar e implementar un plan de divulgación e intervención de los resultados para garantizar que la información llegue a todos los colaboradores de S&S SAS.

Realizar una actualización de esta evaluación anualmente, donde se recopilen los avances en los planes de intervención y los cambios administrativos, locativos o de infraestructura, que puedan afectar de forma significativa los hallazgos de la presente evaluación para generar y mantener la confianza con el proceso y legitimar un nuevo diagnóstico.

Implementar acciones de mejora para la mitigación de riesgos derivados de los factores identificados como prioritarios de tipo intralaborales, extralaborales y estrés, bajo el marco de un Programa para la Gestión del Riesgo Psicosocial.

Intervenir los factores de riesgo específicos de mayor prevalencia en los grupos poblacionales claramente delimitados en los resultados presentados.

Ejercer control sobre las fuentes generadoras de estrés y promover campañas que faciliten la generación de hábitos saludables en las personas.

Implementar un Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosociales, se deberán estipular unos programas estratégicos, indicadores de cumplimiento y metas y el mismo deberá estar articulado al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

El nivel de predisposición al estrés es ALTO, lo que exige acciones de intervención, desde el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, manteniéndolos así en los niveles de riesgo más bajos posibles; convirtiéndose el mismo en un riesgo protector que es importante tener en cuenta a la hora de generar programas y planes de gestión.

Implementar programas para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades como el liderazgo y dirección de personas, así como programas de reconocimiento y de bienestar que

les permitan administrar de manera adecuada el talento humano que poseen y, mejorando la calidad de vida y satisfacción laboral de las personas.

Diseñar un programa de formaciones y entrenamiento por cargos, este debe contar con políticas, procedimientos y con instrucciones específicas para cada actividad.

Mejorar los canales de comunicación, para que la información fluya de manera rápida y sea suministrada de manera oportuna y veraz llegando a cada una de las personas que deben conocerla y que no genere trauma en los procesos.

Capacitar a los trabajadores sobre la importancia del uso del tiempo libre, compartir con el núcleo familiar y amigos.

### **Discusión**

Los resultados obtenidos en la investigación ayudan al grupo investigador a establecer las siguientes discusiones teniendo en cuenta el objetivo principal sobre Identificar los niveles de riesgos psicosociales existentes en los trabajadores de la empresa S&S S.A.S con relación al cumplimiento de la resolución 2646 de 2008 y estudios anteriores relacionados con factores de riesgos psicosociales. (Resolución 2646 de 2008).

El presente estudio tiene concordancia con la Resolución 2646 de 2008 en el capítulo II identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos teniendo en cuenta la clasificación de los factores de riesgo psicosocial, metodologías y tipos de instrumentos a utilizar para identificar y evaluar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores para establecer medidas de intervención con el fin prevenir accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales y a su vez dar cumplimiento a la legislación colombiana vigente.

Dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 y en concordancia con el estudio realizado por parte de Carlos Alberto Harry & Palmer Lucich,2018, (Harry, 2018) en su estudio evidencias de validez de la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral en trabajadores de una contratista minera de Pasco, en el cual los autores confirman la validación de la batería.

En concordancia con el estudio anteriormente mencionado se realizó la identificación y evaluación de los factores psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de la

empresa objeto de estudio aplicando el instrumento Batería de Riesgo Psicosocial emitida por el Ministerio de Protección Social de La República de Colombia, dando como resultados en su evaluación los niveles de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés de los trabajadores de la organización objeto de estudio.

Con relación a los hallazgos encontrados en los resultados obtenidos en la aplicación de batería de riesgo psicosocial con relación al cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B se evidenciaron como factores de riesgos los dominios: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo calificando la dimensión características del liderazgo en el nivel de riesgo medio; con relación al dominio demanda del trabajo califican las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas ambientales y de esfuerzo físico como factores de riesgos en los niveles muy alto, alto y medio.

Con relación a los hallazgos encontrados como resultados de la aplicación de los cuestionarios de factores psicosociales extralaborales se evidenciaron como factores de riesgos las dimensiones calificadas con el nivel de riesgo medio son tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales y en el cuestionario para evaluación del estrés se evidenciaron niveles de riesgos muy alto y alto por parte de los trabajadores que tienen cargos de jefatura.

Los resultados obtenidos están en concordancia con el marco teórico de acuerdo a Villalobos, 1997, los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como la “condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos y, por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento social y laboral y fisiológico”.

Este estudio permite entender que los factores de riesgo psicosocial están presentes en todas las actividades que se ejecutan en el ámbito laboral, la importancia de identificarlos y evaluarlos para conocer los niveles de riesgos presentes en los trabajadores para generar medidas de intervención y de esta manera minimizar los efectos de estos en la salud y

seguridad, mejorar la productividad, prevenir el ausentismo, absentismo laboral, accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población trabajadora.

Esta investigación corrobora hallazgos anteriormente expuestos en otras investigaciones realizadas en Colombia como son la presencia de factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales y sus efectos en la salud de los trabajadores de diferentes actividades económicas. Esto permite tener una idea general sobre la importancia de las intervenciones que se deben llevar a cabo para prevenir y minimizar estos riesgos en las organizaciones con el fin de garantizar buenas condiciones de salud y seguridad a la población trabajadora en la ejecución de sus actividades diarias.

Por otro lado, de esta investigación se desprende información que puede ser de utilidad para la organización objeto de estudio en términos de proyección de los tipos de intervención a implementar para minimizar los niveles de riesgos muy altos, altos y medios de los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés que están afectando a los trabajadores, diseñando e implementados programas de vigilancia epidemiológicos en riesgos psicosociales para su monitoreo, promoción, prevención y rehabilitación para salvo guardar la vida y salud de sus trabajadores.

Esta investigación apporto al grupo investigador conocimiento sobre marco conceptual, marco teórico, antecedentes investigativos, marco legal e instrumentos de medición para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, que se presentan en la ejecución de las actividades afectando la seguridad y salud de los trabajadores, también nos dio pautas para establecer medidas de intervención según los resultados arrojados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, todo lo aprendido es de mucha ayuda para ejercer laboralmente como especialistas en Seguridad y Salud en el trabajo, debido a que se orienta a las organizaciones sobre el proceso que se debe llevar a cabo al identificar y evaluar este tipo de riesgos, los profesionales que deben realizar la batería y las asesorías que se pueden recibir de las ARL para las intervenciones de los riesgos y el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

### Referencias bibliográficas

- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., & Palomino, C. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico (Lima)*, 18(0).  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2018000100009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2018000100009)
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología* 16, 16, 43–56.  
<https://www.redalyc.org/pdf/798/79829185005.pdf>
- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Artículo de Revisión*, 117–132.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>
- Calderón, G., Serna, H., & Zuluaga, J. (2013). *Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial Su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones*. 9, 409–423. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5883690>
- Castillo, P. (2016). Evaluación de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores que laboran en la Empresa C.A. El Universo. In *Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Industrial. Maestría en Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional*.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21256>
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el Trabajo. *Naturaleza, Incidencia y Prevención*, 1, 1–85.  
[http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCs/FACTORES_Texto.pdf)
- Congreso de Colombia.(2006).Ley 1010.Diario Oficial No. 46.160., 25 Chest 10.  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006\\_col\\_ley1010.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf)
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562., La industria aseguradora en Colombia, Avances en el siglo XX 1.  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Congreso de Colombia. (2013). Ley 1616., 1.Obtenido de  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Ley 1090, (2016). [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1090\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html)
- Davila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. Pasto. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.*, XIX, 138–160.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-86932018000200138&lang=es#aff4](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932018000200138&lang=es#aff4)

- Congreso de Colombia. (2017). ley 1846. Departamento Administrativo de la Función Pública., 1. [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=82756](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=82756)
- Ministerio de Gobierno de la República de Colombia.(1994). Decreto-Ley 1295., 67 39. <http://parquearvi.org/wp-content/uploads/2016/11/Decreto-1295-de-1994.pdf>
- Garrosa, E., & Carmona, I. (2011). Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57-224 a238. [de:http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2011000500014yscript=sci\\_arttextylng=pt](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2011000500014yscript=sci_arttextylng=pt)
- Harry, C. (2018). Evidencias De Validez De La Batería De Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial Laboral En Trabajadores De Una Contratista Minera De Pasco. *FACULTAD DE HUMANIDADES ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11325>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4th ed.). Mc Graw Hill: Interamericana. [http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2304-37682011000700005&lng=es&nrm=iso](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000700005&lng=es&nrm=iso)
- Màrquez, M., & Zambrano, J. (2013). Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa metalmeccánica. *Ingeniería Industrial .Actualidad y Nuevas Tendencias.*, III. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215030400005>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Colombia*. <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Ministerio de protección social. Bogotá.(2008). Resolución 2646., 9. [http://www.saludcapital.gov.co/Documentos Salud Ocupacional/RESOL. 2646 DE 2008 RIESGO PSICOSOCIAL.pdf](http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf)
- Ministerio de Trabajo.(2014).Decreto 1477. Bogota., 1 (2014). [http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto\\_1477\\_2014.pdf](http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1477_2014.pdf)
- Presidencia de la Republica. (1984).Decreto 614.Diaro oficial. [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto\\_614 84 Organizacion y Administracion Salud Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614_84%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989).Resolución 1016.mineducación., 9. [https://normograma.info/men/docs/pdf/resolucion\\_mintrabajo\\_rt101689.pdf](https://normograma.info/men/docs/pdf/resolucion_mintrabajo_rt101689.pdf)
- Ministerio del Trabajo.(2015). Decreto 1072. Versión actualizada 2016. Bogota .Ministerio del Trabajo 326 (2015). <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza>
- Ministerio del trabajo de colombia. (2012). Resolución 1356, 3. [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00001356\\_de\\_2012](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012).

- pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc
- Ministerio del Trabajo.(2019). Resolución 2404. Ministra del Trabajo., 1.  
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio del Trabajo.(2017). Resolución 1111.Ministra del Trabajo., 36.  
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci3n+1111-+est3ndares+minimos-marzo+27.pdf>
- Ministro de Protección Social.( 2007).Resoluci3n 2346.Diario oficial 46691., 11.  
[https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION 2346 DE 2007.pdf](https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf)
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales. *Conceptualización, Historia y Cambios Actuales*, 57. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-)
- Organización Internacional del Trabajo -OIT. (2019). *Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo*. [https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS\\_679556/lang--es/index.htm?shared\\_from=shr-tls](https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang--es/index.htm?shared_from=shr-tls)
- Parra, N., & Pulido, N. (2013). Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. Boyacá. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 5, 59–73.  
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsua/v5n1/v5n1a06.pdf>
- Ministerio de trabajo. (2014). Decreto 1443 Sgsss. Bogota., 1.  
[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)
- Ruiz, C., García, A., Delcl3s, G., & Benavides, F. (2006). Conceptos y t3cnicas para la prevenci3n de riesgos laborales. *Salud Laboral*, 3.  
[http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/universidad/acerca\\_de/rendicion\\_cuentas/2017/doc/anexo6\\_informe.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/universidad/acerca_de/rendicion_cuentas/2017/doc/anexo6_informe.pdf)
- Villalobos, G. (1997). Vigilancia Epidemiol3gica de los Factores Psicosociales. *Aproximaci3n Conceptual y Valorativa.Revista Ciencia y Trabajo.*, 14, 197 . 201.  
[http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores\\_sicosociales.pdf](http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores_sicosociales.pdf)
- Villalobos, G. (1999). Vigilancia Epidemiol3gica de los Factores Psicosociales. Aproximaci3n Conceptual y Valorativa  
[http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores\\_sicosociales.pdf](http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/402/factores_sicosociales.pdf).
- Villalobos, G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiol3gica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000174&pid=S0123-9155201300010000500047&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000174&pid=S0123-9155201300010000500047&lng=en)
- Zorrilla, S. (2000). Hip3tesis en la investigaci3n cient3fica. *Revista de Actualizaci3n Cl3nica Investiga*, 10. [http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000700005&script=sci\\_arttext](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000700005&script=sci_arttext)

## CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en nuestra calidad de autores o titulares de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Identificación de factores de riesgos psicosociales en la empresa “S&S SAS”**, 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: Olga Patricia Arroyo  
Cédula 25.998.762

Firma 

Nombre: Dora Helena Aristizábal  
Cédula 43.984.190

Firma 

Nombre: María Isabel Grisales  
Cédula: 29.742.604