

## RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

<b>Fecha de elaboración:</b> 28.05.2021			
<b>Tipo de documento</b>	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
<b>Título:</b> Relación entre cargas laborales y condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en cargos administrativos de una entidad del sector público			
<b>Autor(es):</b> María A. Baquero Luquez			
<b>Tutor(es):</b> Edgar Javier González Gil			
<b>Fecha de finalización:</b> 28.05.2021			
<b>Temática:</b> Riesgo psicosocial intralaboral			
<b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo mixto			
<b>Resumen:</b> El presente estudio de tipo descriptivo mixto se enfocó en identificar la relación entre cargas laborales y las condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en una entidad del sector público para observar si existe relación directa entre los tiempos destinados por las funciones de cada cargo y las condiciones propias del puesto de trabajo que están inmersos en cada uno de estos. Se tuvo como muestra 27 cargos administrativos de la vicepresidencia de manufactura de una entidad pública para identificar los porcentajes de afectación en las variables estudiadas y su relación con la presencia de riesgo psicosocial en las condiciones descritas en cada uno de los cargos analizados. Se aplicaron para este análisis los formatos de Evaluación de Cargas de Trabajo de la Guía Medición de Cargas de Trabajo para Entidades Públicas y el Análisis de Puesto de Trabajo psicológico de la Batería de Evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo. No se encuentra relación directa entre las cargas de sobrecarga moderada y alta y los niveles de riesgo psicosocial derivado del análisis de puesto de trabajo psicológico indicando que hay otras variables que deben ser analizadas para identificar la fuente generadora de la sobrecarga laboral y que de no ser controladas pueden aumentar el riesgo de aparición de consecuencias relacionados con estrés laboral.			
<b>Palabras clave:</b> Riesgo psicosocial, incidencia, carga laboral involuntaria, carga laboral de personal, carga laboral voluntaria.			
<b>Planteamiento del problema:</b> Actualmente el riesgo psicosocial en Colombia está reglamentado por la Resolución 2646 de 2008, norma que obliga a las entidades y empresas privadas que operan a nivel nacional a realizar la medición anual de este riesgo, al que están expuestos los funcionarios en su rutina diaria laboral, con el objetivo de identificar, medir, analizar e intervenir los factores de riesgo psicosocial que pueden desencadenar en un periodo de tiempo la aparición de patologías a raíz del estrés laboral. Estos factores de riesgos mencionados anteriormente se pueden ver reflejados en aspectos como intralaborales y extralaborales, el primero relacionado con factores como liderazgo, capacitaciones, claridad del rol, calidad de la comunicación interna, sistema de mando, estructura organizacional, entre otros y el segundo aspecto, es todo aquello relacionado con la vida personal, familiar, emocional y social de cada trabajador. Por otra parte, se tiene como variable dependiente del riesgo psicosocial, las demandas del trabajo a nivel organizacional, para dar una breve descripción del término se dice que las demandas del trabajo se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010) A través del presente trabajo de investigación cualitativa y cuantitativa se pretende analizar la incidencia del riesgo psicosocial sobre las condiciones del puesto de trabajo en cuanto a las cargas laborales y otras relacionadas con aspectos psicosociales, para analizar esta problemática en			

la vida real, se tomará como base una entidad del sector público, por motivos de confidencialidad de la información no se relacionará en el documento el nombre de la entidad, sin embargo se puede decir que esta cuenta con un total de 85 funcionarios en igual número de cargos que realizan las labores administrativas y que para efectos de la investigación se tomara el área con mayor número de empleados, es decir la vicepresidencia de manufactura con 27 cargos administrativos.

**Pregunta:**

¿Cómo se relacionan las cargas laborales con las condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en los cargos administrativos del área de vicepresidencia de manufactura en una entidad del sector público?

**Objetivos:**

Determinar la relación existente entre el volumen de trabajo que se deriva del desarrollo de las diferentes actividades o tareas en cada uno de los cargos administrativos del área de vicepresidencia de manufactura de una entidad del estado, con el análisis de las condiciones de factores de riesgo psicosocial generadas por las demandas de trabajo en cada uno de estos

**Objetivos específicos**

Realizar un inventario de los cargos existentes en el área de vicepresidencia de manufactura de la entidad y sus respectivos manuales de funciones.

Aplicar los instrumentos que permitan medir eficazmente la problemática de la presente investigación para los respectivos análisis y comparaciones.

Generar recomendaciones a la entidad proyecto a partir de los resultados obtenidos.

**Marco teórico:**

Como resultado de los factores de riesgo psicosocial negativos para los colaboradores y las dificultades de estos últimos para adaptarse a dichas condiciones estresoras emergen situaciones que alteran el proceso normal de desempeño del trabajador haciendo así alusión a los índices de carga laboral, y es esta variable, esta reacción, la que se analizará en relación con los factores psicosociales tal como son definidos en la batería de riesgo psicosocial.

La carga laboral o carga de trabajo se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Es la cantidad de actividades (conjunto de tareas), que puede ser asignada a una parte o elemento de la cadena productiva, sin que entorpezca el desarrollo de las operaciones. (Gómez, Hincapié y Salazar, 2013).

De igual manera, los autores indican que “La medición del trabajo, a su vez, sirve para investigar, reducir y finalmente eliminar el tiempo improductivo, es decir, el tiempo durante el cual no se ejecuta trabajo productivo, por cualquier causa que sea” (Gómez, Hincapié y Salazar, 2013).

La medición de la carga laboral tiene diferentes objetivos. Además de conocer los tiempos de trabajo y de cada actividad, permite determinar el número de empleados que se necesitan para cumplir una labor y el requerimiento para la planta que se requiere en la empresa o la entidad. También sirve para indicar el tiempo estándar para el cumplimiento de una labor específica y así ser más eficaces, lo cual ayuda a nivelar la cantidad de trabajo de los empleados y a determinar qué tipo de equipo o utensilios que se necesitan para poder cumplir el trabajo en el tiempo especificado. De esta forma se pueden realizar planes y metas de producción, así como fijar la cantidad de insumos necesarios para cada tarea.

La información que sustenta la presente investigación permite establecer la situación del recurso humano de planta del área de vicepresidencia de manufactura de la entidad y las consideraciones de su nivel de actividad basado en la objetividad del proceso con base en las entrevistas realizadas al titular del cargo y validación por parte de par determinado por esta

De acuerdo con lo indicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2014), para la medición de cargas de trabajo se requiere haber identificado las actividades realizadas en cada uno de los cargos del área de vicepresidencia de manufactura, así como los que corresponden a cada una de las dependencias de la estructura actual de la Entidad.

Más que una técnica, es un procedimiento y se utilizó para medir trabajos de tipo administrativo y de carácter intelectual donde la aplicación de otras técnicas es difícil. Consiste en determinar el

tiempo de un procedimiento con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas.

Cabe señalar que estos elementos de la carga laboral pertenecen a un fenómeno accidental, no esperado, pues en como estrategia de crecimiento y logro de objetivos, hay entidades que planean su carga laboral de personal según necesidades como podría ser energía o innovación del personal que ingresa.

**Método:**

El presente trabajo de grado de investigación es descriptivo mixto. El diseño del estudio es de carácter investigativo, enfocado en la influencia que tienen los factores de riesgos psicosociales sobre las condiciones del puesto de trabajo en cuanto a las cargas laborales y otras relacionadas con aspectos psicosociales. Para comprender más la relación de estas dos variables, el investigador ha realizado el análisis de aspectos como antecedentes históricos y marco legal, que han permitido ampliar la concepción sobre la problemática, su manifestación en otros escenarios laborales y los efectos que genera tanto en las organizaciones como en las personas, cuando no se intervienen correcta y oportunamente.

La entidad seleccionada para la investigación cuenta con 85 funcionarios administrativos con igual número de cargos como población posible de análisis. Los participantes que hicieron parte de la investigación pertenecen a la planta de personal de la entidad, quienes pertenecen a las diferentes áreas o dependencias de esta. Para hacer el ejercicio investigativo se toman los 27 cargos correspondientes a la Vicepresidencia de manufactura quienes son el área de mayor representación dentro de la entidad.

Los instrumentos utilizados para la presente investigación responden a la necesidad de un modelo mixto, teniendo entre estos:

Formato para análisis de cargas laborales DAFP (2014)

Formato Análisis de Puesto de trabajo Psicológico (2010).

La realización de cada entrevista tuvo una duración de 2 horas para la implementación de los dos instrumentos de manera digital.

**Resultados, hallazgos u obra realizada:**

La mayor proporción de los cargos presenta una sobrecarga moderada con un 70,4% correspondiente a 19 cargos seguido de 6 cargos con sobrecarga Baja correspondiente al 22,2%; 1 cargo con carga óptima (3,7%); 1 cargo con sobrecarga alta (3,7%).

La mayor proporción de los cargos no presenta afectación en riesgo despreciable frente a condiciones generadoras de estrés para un 77,80% que equivale a 21 cargos y 6 cargos que presentan riesgo medio con un 22,20%. Sin embargo, es importante mirar en cada uno de los cargos de manera individual para la planeación en lo referente a la intervención en estos aspectos.

Al realizar análisis comparativo entre variables se encuentra que:

Se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presenta más en el género femenino que en el masculino en un 41% de los resultados. Sin embargo no se evidencia relación o afectación directa en las condiciones de factores de riesgo psicosocial valorados en el APTP. Se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presenta más en las personas con estudios profesionales o en formación (26%); con postgrado (6 personas) equivalentes al 22% género femenino. Respecto a los resultados de APTP el 15% de los profesionales manifiesta presentar riesgo medio de afectación por las condiciones de riesgo psicosocial y el 4% están en postgrado.

El 55% de los encuestados indica que se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presentan en todos los estratos pero con mayor frecuencia en el estrato 4 (8 personas). Sin embargo los resultados de nivel de riesgo de APTP muestran afectación de riesgo medio en un 4% por esta variable. El 48% de la muestra indica que se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presentan principalmente entre los 18 a los 40 años. Sin embargo los resultados de nivel de riesgo de APTP muestran afectación en riesgo medio en un 18% de los participantes en estas edades. El 55% de los encuestados indica que se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presentan entre las dos variables de análisis estando 9 personas (33%) en los que llevan

más de 1 año en la empresa. Sin embargo los resultados de nivel de riesgo de APTP muestran afectación de riesgo medio en un 11% por esta variable. El 33% de los participantes indican que se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presentan entre las dos variables de análisis estando 9 personas en los que llevan más de 1 año en el mismo cargo. Sin embargo los resultados de nivel de riesgo de APTP muestran afectación de riesgo medio en un 19% por esta variable.

El 55% de los participantes indican que se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presentan entre las dos variables de análisis estando 8 personas en estado civil soltero en esta condición. Sin embargo los resultados de nivel de riesgo de APTP muestran afectación de riesgo medio en un 19% por esta variable.

**Conclusiones:**

Valorados los instrumentos aplicados a los 27 funcionarios se concluye que la tendencia de las respuestas, frente a las condiciones de riesgo psicosocial de los cargos evaluados, no presentan relación directa con los niveles de sobrecarga laboral.

Frente a los objetivos de estudio se identifica que los niveles de sobrecarga moderada, es decir, niveles que se pueden sobrellevar de manera temporal pues es importante resaltar que los niveles de sobrecarga están dados por un exceso en la carga de trabajo que debe efectuarse en un determinado tiempo (Pérez, 2013). La sobrecarga de trabajo ocurre cuando el trabajador percibe que las demandas de trabajo exceden sus habilidades y recursos para cumplir con sus obligaciones laborales de manera exitosa y en un período de tiempo establecido (Veloutsou y Panigyrakis, 2004). Es importante mencionar que la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en una empresa es de suma importancia porque se pone en peligro el capital humano. Se concluye que si bien no hay una correlación directa entre sobrecarga laboral y el desempeño del trabajador, está si puede llegar a generar síntomas de tipo fisiológico, comportamental, psico laboral y psicoemocional.

Respecto a los APTP no hay niveles de riesgo frente a las condiciones psico laborales que pueden generar estrés laboral. Sólo 6 cargos manifiestan riesgo medio lo que indica que es un nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Se presenta más sobrecarga laboral moderada y alta en el género femenino que en el género masculino. No presenta relación con riesgo en condiciones de riesgo psicosocial evaluados en el APTP. Se presenta más sobrecarga laboral moderada y alta en el nivel educativo profesional y postgrado completo. En el nivel técnico analizado solo se presentan 3 cargos en la muestra evaluada y 2 de ellos manifiestan sobrecarga moderada, lo cual debe ser tenido en cuenta en los programas de intervención de los riesgos identificados. No hay una relación directa del estrato con los resultados encontrados. Sin embargo, el estrato 4 es el que más presenta sobrecarga moderada y alta. Las edades más representativas en los resultados evidenciados se encuentran entre los 18 a 40 años. De igual manera 2 personas de la muestra analizada están entre 41 y 50 años. Sin embargo, es importante indicar que sólo estas dos personas de estas edades se encuentran en este rango lo que muestra la necesidad de hacer seguimiento a estas personas e incluirlas dentro de los programas de intervención. Más del 70% de los cargos analizados se encuentran en sobrecarga moderada y alta y particularmente el 44% indica que lleva más de un año en la empresa por lo que deben ser evaluados los tiempos y movimientos específicos donde se presentan posibles “cuellos de botella” en las funciones realizadas. De igual manera se muestra que el 59% de los que conforman la muestra y que manifiesta sobrecarga moderada y alta indican llevar más de un año en el cargo. Se evidencia que no influye de manera directa el estado civil sobre los niveles de sobrecarga laboral de acuerdo con los protocolos implementados..

**Productos derivados:**

N/A

**Relación entre cargas laborales y condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en cargos  
administrativos de una entidad del sector público**

**María A. Baquero Luquez**  
**Cód. 11206022**

**Corporación Universitaria UNITEC**  
**Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**  
**28 de mayo de 2021**

**Relación entre cargas laborales y condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en cargos administrativos del área de vicepresidencia de manufactura en una entidad del sector público**

**María A. Baquero Luquez**

**Cód. 11206022**

**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**

**28 mayo de 2021**

## Tabla de contenido

<b>Resumen</b> .....	x
<b>Introducción</b> .....	11
<b>Justificación</b> .....	11
<b>Planteamiento de problema</b> .....	13
<b>Pregunta de investigación</b> .....	14
<b>Objetivos</b> .....	14
<b>Objetivo general</b> .....	14
<b>Objetivos específicos</b> .....	15
<b>Antecedentes investigativos</b> .....	16
<b>Investigaciones internacionales</b> .....	16
<b>Investigaciones nacionales</b> .....	17
<b>Marco legal</b> .....	20
<b>Marco conceptual</b> .....	21
<b>Marco teórico</b> .....	24
<b>Pasos</b> .....	27
<b>Medición de Cargas laborales</b> .....	28
<b>Dependencia</b> .....	28
<b>Procesos por dependencia</b> .....	28
<b>Actividad</b> .....	29
<b>Procedimiento</b> .....	29
<b>Total de personas que intervienen en el procedimiento</b> .....	29
<b>Cantidad promedio de veces que se repite el procedimiento en el mes</b> .....	29
<b>Tiempo de trabajo por cada procedimiento (Tiempo estándar)</b> .....	29
<b>Método de los estándares subjetivos</b> .....	30
<b>Tiempo total en horas-hombre en el mes de cada procedimiento distribuido por niveles y denominación del empleo</b> .....	31
<b>Total promedio mes de horas-hombre por actividad</b> .....	31
<b>Total promedio mes de horas-hombre por proceso</b> .....	31
<b>Cantidad de productos generados por el proceso en el mes</b> .....	31
<b>Total horas requeridas mes por nivel y denominación del empleo, por actividades y procesos</b> .....	31
<b>Total personal requerido por nivel y denominación del empleo y total personal requerido en la dependencia</b> .....	31
<b>Análisis de Puesto de trabajo</b> .....	33
<b>Elaboración del perfil de riesgo – exigencias ocupacionales</b> .....	33
<b>Perfil de riesgo por condiciones</b> .....	33
<b>Perfil de riesgo por dimensión</b> .....	34
<b>Interpretación de los niveles de riesgo</b> .....	34

<b>Hipótesis</b> .....	38
<b>Marco metodológico</b> .....	39
<i>Relación de cargos analizados</i> .....	40
<b>Resultados</b> .....	42
<b>Conclusiones</b> .....	51
<b>Recomendaciones</b> .....	52
<b>Discusión</b> .....	53

**Lista de tablas**

<b>Tabla 1.</b> .....	28
<b>Tabla 2.</b> .....	32
<b>Tabla 3.</b> .....	33
<b>Tabla 4.</b> .....	33
<b>Tabla 5.</b> .....	34
<b>Tabla 6.</b> .....	34
<b>Tabla 7.</b> .....	35
<b>Tabla 8.</b> .....	40
<b>Tabla 9.</b> .....	44
<b>Tabla 10.</b> .....	45
<b>Tabla 11.</b> .....	46
<b>Tabla 12.</b> .....	47

## Resumen

El presente estudio de tipo descriptivo mixto se enfocó en identificar la relación entre cargas laborales y las condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en una entidad del sector público para observar si existe relación directa entre los tiempos destinados por las funciones de cada cargo y las condiciones propias del puesto de trabajo que están inmersos en cada uno de estos. Se tuvo como muestra 27 cargos administrativos de la vicepresidencia de manufactura de una entidad pública para identificar los porcentajes de afectación en las variables estudiadas y su relación con la presencia de riesgo psicosocial en las condiciones descritas en cada uno de los cargos analizados. Se aplicaron para este análisis los formatos de Evaluación de Cargas de Trabajo de la Guía Medición de Cargas de Trabajo para Entidades Públicas y el Análisis de Puesto de Trabajo psicológico de la Batería de Evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo. No se encuentra relación directa entre las cargas de sobrecarga moderada y alta y los niveles de riesgo psicosocial derivado del análisis de puesto de trabajo psicológico indicando que hay otras variables que deben ser analizadas para identificar la fuente generadora de la sobrecarga laboral y que de no ser controladas pueden aumentar el riesgo de aparición de consecuencias relacionados con estrés laboral.

**Palabras clave:** Riesgo psicosocial, Incidencia, Carga laboral, dominios, Análisis de puesto de trabajo psicosocial.

## Abstract

This mixed descriptive study focused on identifying the relationship between labour burdens and intra-labor psychosocial risk conditions in a public sector entity to see if there is a direct relationship between the times allocated by the functions of each office and the conditions of the workplace that are immersed in each of them. It had as a sample 27 administrative positions of the vice presidency of manufacture of a public entity to identify the percentages of affectation in the variables studied and their relationship to the presence of psychosocial risk under the conditions described in each of the charges analyzed. For this analysis, the Workload Assessment formats of the Public Entity Workload Measurement Guide and the Psychological Workstation Analysis of the Psychosocial Risk Factor Assessment Battery of the Ministry of Labour were applied for this analysis. There is no direct link between moderate and high overload loads and psychosocial risk levels resulting from psychological job analysis indicating that there are other variables that need to be analyzed to identify the source of labor overload and that if not controlled they can increase the risk of occupational stress-related consequences.

**Keywords:** Psychosocial risk, Incidence, Workload, domains, Psychosocial job analysis.

## **Introducción**

Para soportar las decisiones estratégicas en una entidad respecto a su capital humano se analizaron las cargas laborales y las dimensiones relacionadas con condiciones de factores de riesgo psicosocial, partiendo del estudio y situación actual de los cargos de una entidad del Estado respecto a los tiempos de ejecución y distribución de las funciones del recurso humano en cada Dependencia.

Considerando el proceso de forma integral se aplicaron los formatos de Evaluación de Cargas de Trabajo basados en los conceptos y lineamientos de la Guía Medición de Cargas de Trabajo para Entidades Públicas, versión 19 de 2014. La evaluación se realizó sobre los cargos administrativos del área de vicepresidencia de manufactura de una entidad Estatal.

El formato aplicado permitió registrar la información básica del funcionario, las actividades realizadas, el número de actividades realizadas por mes, el tiempo por cada actividad y el tiempo total dedicado a cada actividad por mes. Además, se realizó validación de la información dada por el titular mediante un par determinado por la entidad. Al final del formato se consignó la suma del tiempo dedicado a las actividades realizadas durante el mes, se obtuvo el correspondiente promedio de la calidad del trabajo y se efectuaron las observaciones respectivas

De igual forma se usó la metodología de Análisis de Puesto de trabajo de tipo psicosocial que permitió evidenciar la carga de las condiciones de demandas de trabajo que muestra un nivel de afectación desde el objeto de promoción y prevención.

Los estudios de cargas de trabajo se constituyen en instrumento para la gestión estratégica del talento humano en cuanto permiten planear y organizar las plantas de personal y apoyar otros procesos de toma de decisiones. Los estudios de cargas de trabajo en las entidades del estado o privadas tienen viabilidad normativa para su ejecución y la información que aportan es de utilidad para la gestión del talento humano en los diferentes procesos que desarrollan.

## **Justificación**

La relación entre salud integral y la productividad de los colaboradores ha sido un tema que cada día cobra mayor relevancia en contextos de competitividad de las entidades, al encontrar correspondencia directa y tener incidencia en el logro de los objetivos organizacionales, llevando a repensar en las entidades el talento humano como parte de la

estrategia organizacional que se debe proyectar y gestionar, y así poder afrontar las singularidades humanas que se ponen de manifiesto el contexto laboral.

En tiempos de la emergencia de salud y ambiental generada por el COVID-19, la estrategia de talento humano también debe plantearse la protección y retención de sus colaboradores, pues las nuevas formas de interacción en y con el trabajo, lleva a dominios como las demandas del trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales, o el control sobre el trabajo a ser ejercidas de una manera diferente al ser un campo desconocido para quienes interactúan en el contexto laboral.

El estudio de cargas de trabajo corresponde a la aplicación de técnicas para la medición de trabajos administrativos que determina el estado de carga laboral realizado por las personas que actualmente poseen la titularidad del cargo y de la misma manera muestra la cantidad de personal requerido para la eficiente realización de las tareas que se originan de las funciones asignadas a cada dependencia.

Por tanto, la sobrecarga laboral es el punto en el cual el tiempo destinado para la ejecución de la carga de trabajo asignada supera el máximo de horas laborables y el trabajo es realizado fuera de ese horario, ya sea en el sitio de trabajo o fuera de este.

El objetivo general de las cargas laborales es determinar de manera técnica el volumen de trabajo que se deriva del desarrollo de los diferentes procesos y procedimientos propios de cada una de las dependencias o unidades que conforman la estructura organizacional de la Entidad.

Para el desarrollo de una efectiva medición de cargas de trabajo es necesario como insumo el manual de funciones y competencias laborales que se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de cada dependencia.

La condición más importante para tener en cuenta en un estudio de cargas de trabajo es que no se miden cargos, se mide el desarrollo de actividades o tareas asociadas a las actividades propias de cada cargo y así de la dependencia en función del tiempo estándar de desarrollo de cada actividad (registrada en el manual de funciones) y la frecuencia (en un periodo de tiempo determinado: días, horas, minutos) con que se desarrolla cada actividad del procedimiento de forma permanente.

De igual manera, el objetivo del Análisis de puesto de trabajo psicológico es evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con siete dimensiones del dominio “demandas del trabajo”, que son: Demandas cuantitativas; Demandas de carga mental;

Demandas emocionales; Exigencias de responsabilidad del cargo; Demandas ambientales y de esfuerzo físico; Demandas de la jornada de trabajo; Consistencia del rol.

Es importante resaltar que el estudio que se lleva a cabo tiene rigor técnico y metodológico para que los resultados obtenidos estén debidamente justificados para las decisiones y determinaciones de la Entidad. La medición de cargas de trabajo implica la colaboración de todo el personal que integra el área objeto de estudio y su participación en las fases de planeación, aplicación de metodología y consolidación y análisis de resultados, lo que permitió la consecución de los resultados que se presentan en la presente investigación.

En la misma línea, pensar en la salud de los colaboradores se convierte en un estímulo para plantear el presente trabajo de grado, pues el cuidado y fomento a mejorar aquellos dominios intralaborales, definidos en la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo de Colombia, permitirán influir en la salud y bienestar del individuo, sin embargo, para la presente investigación no se analizará como fuente base la batería de riesgo psicosocial aplicada a la entidad proyecto, ya que el 07 de octubre de 2020, el Ministerio de Trabajo expidió la Circular 064 de 2020, la cual hace no viable la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de forma presencial para no ir en contra de la Resolución 666 de 2020 la cual impide actividades de contacto y aglomeración mientras se mantenga el estado de emergencia sanitaria por COVID-19.

Teniendo en cuenta además que el clima organizacional de la entidad y la motivación personal de cada persona también puede llegar a influir en la carga laboral de los colaboradores (Robbins & Judge, 2009), en su libro comportamiento organizacional afirman: Es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.

### **Planteamiento de problema**

Actualmente el riesgo psicosocial en Colombia está reglamentado por la Resolución 2646 de 2008, norma que obliga a las entidades y empresas privadas que operan a nivel nacional a realizar la medición anual de este riesgo, al que están expuestos los funcionarios en su rutina diaria laboral, con el objetivo de identificar, medir, analizar e intervenir los factores de riesgo psicosocial que pueden desencadenar en un periodo de tiempo la aparición de patologías a raíz

del estrés laboral. Estos factores de riesgos mencionados anteriormente se pueden ver reflejados en aspectos como intralaborales y extralaborales, el primero relacionado con factores como liderazgo, capacitaciones, claridad del rol, calidad de la comunicación interna, sistema de mando, estructura organizacional, entre otros y el segundo aspecto, es todo aquello relacionado con la vida personal, familiar, emocional y social de cada trabajador.

Por otra parte, se tiene como variable dependiente del riesgo psicosocial, las demandas del trabajo a nivel organizacional, para dar una breve descripción del término se dice que las demandas del trabajo se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010)

A través del presente trabajo de investigación cualitativa y cuantitativa se pretende analizar la incidencia del riesgo psicosocial sobre las condiciones del puesto de trabajo en cuanto a las cargas laborales y otras relacionadas con aspectos psicosociales, para analizar esta problemática en la vida real, se tomará como base una entidad del sector público, por motivos de confidencialidad de la información no se relacionará en el documento el nombre de la entidad, sin embargo se puede decir que esta cuenta con un total de 85 funcionarios en igual número de cargos que realizan las labores administrativas y que para efectos de la investigación se tomara el área con mayor número de empleados, es decir la vicepresidencia de manufactura con 27 cargos administrativos.

### **Pregunta de investigación**

¿Cómo se relacionan las cargas laborales con las condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en los cargos administrativos del área de vicepresidencia de manufactura en una entidad del sector público?

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación existente entre el volumen de trabajo que se deriva del desarrollo de las diferentes actividades o tareas en cada uno de los cargos administrativos del área de vicepresidencia de manufactura de una entidad del estado, con el análisis de las condiciones de factores de riesgo psicosocial generadas por las demandas de trabajo en cada uno de estos.

### **Objetivos específicos**

Realizar un inventario de los cargos existentes en el área de vicepresidencia de manufactura de la entidad y sus respectivos manuales de funciones.

Aplicar los instrumentos que permitan medir eficazmente la problemática de la presente investigación para los respectivos análisis y comparaciones.

Generar recomendaciones a la entidad proyecto a partir de los resultados obtenidos.

### **Marco Referencial**

El riesgo psicosocial se ha convertido en un factor de importancia para las empresas y sus líderes, debido a las diversas consecuencias que acarrea este riesgo cuando no se identifica, corrige e interviene correctamente al interior de la entidad y donde sus funcionarios, ya sea de forma colectiva o individual, se ven afectados, algunos de éstos aspectos que resultan involucrados son el clima organizacional, las relaciones interpersonales, el sistema de mando o liderazgo, la salud mental y física, el trabajo en equipo y hasta la productividad de la entidad; es por ello que en Colombia, puntualmente, el Gobierno Nacional a través de sus organismos de control han definido mecanismos para que las empresas tengan las herramientas para controlar este riesgo, adicionalmente, ha definido un marco legal que incluye requisitos a cumplir por parte de los empleadores y los funcionarios, sanciones y multas.

Es importante aclarar que el riesgo psicosocial está presente en todo tipo de ambiente laboral, incluyendo también escenarios de la vida personal de cada individuo, debido a la constante interacción con diferentes personas a lo largo de la vida. Como se ha podido analizar a lo largo del documento, se pretende analizar la influencia que tienen los factores psicosociales sobre demandas de trabajo en una entidad de transporte público colectivo, por lo tanto, el lector podrá evidenciar cuales son los determinantes del comportamiento de los funcionarios a través de la percepción que tienen sobre la problemática a tratar. Para ello, se tendrán en cuenta variables como la cultura, la influencia organizacional, familiaridad con el problema, contexto social, entre otras variables.

## **Antecedentes investigativos**

### **Investigaciones internacionales**

De acuerdo con el rastreo de información se encontraron diferentes fuentes que apoyan la construcción del presente trabajo, en la ciudad de México Hernández-Olivares ilustra sobre las principales causas de retiro en empresas.

De acuerdo con las encuestas de salida aplicadas en las empresas, se obtiene que el 61.18% de los datos se concentra en cuatro causas principales como lo son: bajo sueldo, razones personales, mejor oferta de trabajo y, en cuarto lugar, conflictos con el jefe inmediato, en cuanto a este último se registró un 12.50% de respuestas, aunque el aspecto más importante de las causas de salida de los trabajadores es el bajo sueldo. (Hernández-Olivares, 2017).

Por su parte la revista cubana aporta “condiciones laborales y psicosociales en trabajadores” la presente revisión evaluó evidencias sobre la identificación y verificación de la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud y calidad de vida de los trabajadores de la empresa.

“Los riesgos de tipo psicosocial asociados a la labor son el estrés, la ansiedad, la depresión y la insatisfacción con las condiciones laborales. La revisión permite concluir que todos los trabajadores de la empresa están expuestos a una diversidad de riesgos de tipo psicosocial, los cuales generan una serie de consecuencias en la salud y la calidad de vida en general de estos individuos, que a su vez les impide realizar su labor de una forma eficiente y propende incluso en el incremento de las probabilidades de protagonizar accidentes laborales o ausentismos. Determinar el nivel de exposición y la asociación de riesgos de tipo psicosocial no es fácil, según lo subjetivo de su identificación y la cantidad de variables a incluir para la evaluación de este tipo de factores de riesgo”. (Rueda, 2017).

En países como Perú, se aporta información valiosa sobre las variables psicosociales y tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables de estrés y carga laborales de personal, para el estudio se contó con una muestra de 118 personas de un universo de 170.

Entre las conclusiones del trabajo está que en promedio el estrés de la población evaluada fue bajo, y una carga laboral promedio alta, luego de correlacionar ambas variables se encontró una relación positiva entre estrés y carga laboral de personal. (Romero Japay, 2016) (Romero Japay, 2016)

En el año 2019 en Perú se desarrolla un estudio cuantitativo, explicativo, de tipo transversal y no experimental centró la pregunta en el personal administrativo y los factores de riesgo psicosocial originados por la actividad.

La muestra para este estudio se conformó con 66 funcionarios, y los instrumentos usados determinó fiabilidad de los resultados acorde al coeficiente Alfa de Cronbach.

Entre las conclusiones se encuentra que existen riesgos psicosociales para los relacionados al ambiente en el que desarrollan sus actividades y a las exigencias inherentes del trabajo (cantidad de trabajo, exigencia de los sentidos, toma de decisión), entre los riesgos que afectan a los trabajadores están las exigencias psicológicas, el apoyo social y la calidad. (Rivera, 2019)

Por último, en Ecuador se encontró un artículo que relaciona la salud mental y los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector público, este estudio tuvo por objetivo la identificación y evaluación de factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo y su relación con la salud mental en los funcionarios de las áreas administrativas como operativas de una entidad donde participaron 135 personas.

Entre los hallazgos se encuentra que el personal administrativo en un 56% sienten escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable, por su parte el personal operativo un “52% sienten exigencias elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, un escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable y presentan exigencias simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador indicando que los funcionarios tienen exigencias incompatibles en los dos ámbitos”. (Alzamorra, 2017).

### **Investigaciones nacionales**

De acuerdo con el artículo Lo que cuesta a las empresas que sus funcionarios se aburran y no duren (Peña, 2016), según la empresa Lee Hecht Harrison para Colombia, el costo de la carga laboral en un cargo puede llegar a incurrir en hasta 12 veces su salario, desde el momento en que la persona se realiza el proceso de selección, vinculación, entrenamiento y el tiempo en que esta nueva persona domine las funciones a su cargo para asegurar un trabajo impecable y autónomo. Por otra parte, está la empresa Performia Colombia, quienes para el año 2016, cuando se realizó el estudio, aseguran que el costo de la carga laboral por persona puede llegar a \$1'155.687, teniendo como base el salario mínimo del año 2016; adicionando a esto la inversión de un elemento intangible y valioso como lo es el tiempo. Por lo que se concluye que las empresas deben invertir en oportunidades internas que permitan el crecimiento de los colaboradores y

fortalecer factores como la comunicación, distribución de cargas, entrenamiento y capacitación apropiada a los cargos y demás herramientas al alcance de las empresas que permitan fortalecer el sentido de pertenencia de los equipos de trabajo hacia el lugar de trabajo.

Existen dos tipos de carga laboral: voluntaria e involuntaria, ninguna es menos importante que la otra y en ambas se puede evidenciar falencias de la entidad, posiblemente también de los procesos de selección y como no, de los funcionarios; por lo que se hace vital que desde la identificación de una vacante se defina claramente un perfil de cargo, pero no solamente con funciones y responsabilidades, sino un perfilamiento de las características personales, actitudinales y aptitudinales que debe tener ese candidato ideal, sin dejar de lado cuales son las aspiraciones de ésta persona al interior de la entidad; en complemento, la entidad debe evaluar la posibilidad de atraer personas para un cargo, no solo con la promesa de un salario fijo mensualmente, sino con el otorgamiento de otras motivaciones como el crecimiento profesional (ascensos), el desarrollo una carrera profesional, actividades de bienestar y salud entre otros.

En el artículo riesgos laborales psicosociales: perspectiva organizacional, jurídica y social (Ramírez & Mayorga, 2017), se refiere a la relación que tienen los diferentes escenarios de conflictos que se pueden presentar en el entorno laboral y de qué manera están relacionados con el riesgo psicosocial, especialmente por el impacto que llega a tener sobre el trabajador éstas problemáticas, inclusive, llegando a afectar su productividad individual como colectiva; éstos factores de riesgo psicosociales se analizaron de acuerdo con los precisados por la OIT. Por otra parte, se evidencia la necesidad e importancia de que las empresas inviertan y hagan la medición del riesgo psicosocial al interior de sus empresas, en donde también se considere un análisis amplio que contemple a terceros que tienen un impacto significativo estas.

Los líderes de las empresas tienen una alta responsabilidad en sus organizaciones, ya que son los responsables directos de medir el riesgo psicosocial, definir y promover valores como el respeto, colaboración, aceptación de diferencias entre personas, honestidad; adicionalmente estrategias que fomenten la integración y esparcimiento de los funcionarios, charlas sobre comunicación asertiva, resolución de conflictos, manejo del estrés, trabajo bajo presión, rendición de cuentas; éstas y más estrategias que tengan como cobertura a todos los miembros de la entidad, sin discriminación o excepción alguna, generando ambientes de trabajo con climas organizacionales más sanos, optimizando la productividad y la participación interna de los funcionarios para la mejora de actividades y procesos.

El artículo Riesgo psicosocial en el ambiente laboral (Varón, 2018), se refiere principalmente a las condiciones de trabajo que año tras año van cambiando baja o significativa y proporcionalmente esto tiene un impacto directo en que el riesgo psicosocial tenga mayor presencia en los ambientes de trabajo, adicionalmente en la vida personal de los funcionarios, como lo son las relaciones con familiares, amigos, salud mental, física, entre otros. Por otra parte, el riesgo psicosocial según estudios realizados por organismos nacionales ha identificado el alto efecto que tiene este riesgo en las tasas de accidentalidad laboral como de enfermedades laborales, siendo el principal protagonista desencadenante de estas consecuencias el estrés, el cual ya es catalogado como una enfermedad laboral. Por último, detalla la necesidad, importancia y obligatoriedad de las empresas de realizar la medición, análisis e intervención del riesgo psicosocial.

Por lo tanto, el riesgo psicosocial es un escenario está directamente relacionado con las tasas de accidentalidad y enfermedades laborales, pero adicionalmente esto incide directamente en la estabilidad laboral de una persona y su interacción con actividades, procesos, compañeros de trabajo, productividad, equilibrio emocional, el sentido de pertenencia hacia su lugar de trabajo, deseo de continuar y crecer en una entidad, lo que traduce que si el riesgo está debidamente medido e intervenido periódicamente, se puede fortalecer la cultura organizacional, fidelizar a las personas con su cargo y la entidad, pudiendo mantener y mejorar la productividad deseada, ya que los altos índices de carga laboral entre otras tiene afectaciones económicas organizacionales.

El trabajo de grado Plan de mejora para la disminución de la carga laboral en Movich Corporativo Global Operadora Hotelera S.A.S. (Rojas C. A., 2018), parte principalmente en demostrar la importancia de realizar mediciones de clima organizacional y riesgo psicosocial para identificar complejas problemáticas que se presentan en los espacios de trabajo de la entidad en mención como los altos índices de carga laboral y desmotivación que manifiestan los funcionarios que hicieron parte de las diferentes encuestas aplicadas por la entidad en el año 2017.

De acuerdo con lo anterior, no solo es necesario realizar la medición del clima organizacional y/o la aplicación de la batería de riesgo psicosocial para identificar falencias y cumplir un requisito, sino que debe ir más allá, es decir, como entidad aceptar y reconocer las falencias que manifiestan los funcionarios y emprender un camino orientado a la corrección y la

mejora, definiendo planes de acción íntegros que permitan reestructurar las condiciones de trabajo, sistemas de mando, liderazgo, fomento del aprendizaje, retroalimentación del desempeño, comunicación de funciones y responsabilidades, etc., de tal modo que se genere en las personas tal motivación de continuar en la entidad, aportar a optimizar su cargo y su proceso y la aspiración de crecimiento profesional.

En el trabajo de grado Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa REDECOL E.S.P (Vázquez, 2020). quienes realizaron un muestreo poblacional del área administrativa y operativa de la entidad REDECOL E.S.P, a partir de una encuesta que permitiera medir el nivel de motivación y necesidades humanas de los colaboradores, tales como remuneración, vestuario (dotación/EPP), estabilidad laboral, condiciones de seguridad, clima organizacional, relaciones interpersonales, entre otras variables. El objetivo adicionalmente es medir las fortalezas y debilidades tanto de la empresa y de los trabajadores como actores principales en este escenario para el análisis de la motivación y el desempeño laboral.

Es importante realizar estratégicamente actividades al interior de la empresa que permitan primero identificar y medir el nivel de satisfacción de los funcionarios, escuchar sus opiniones, propuestas y porque no, recomendaciones para la mejora, ya que quienes están directamente en las labores son quienes tienen más detalle de las debilidades y fortalezas de los procesos y actividades. Esta identificación de la motivación laboral debería incluir la identificación de necesidades fisiológicas, de seguridad, reconocimiento del valor que tiene cada trabajador, realización y crecimiento profesional dentro de la entidad y otros factores que se consideren necesarios; de tal manera que se logre que el lugar de trabajo sea algo más que cumplir un horario, cotizaciones a un sistema de seguridad social y devengar un salario, sino un lugar de oportunidades personales y profesionales.

### **Marco legal**

En el tema de investigación cabe aclarar que los riesgos psicosociales si influyen en la carga laboral en las organizaciones, en Colombia en el Año 2008, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 2646 por la cual: “se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional”. (SafetYa, 2018), cabe resaltar que esta resolución obliga a todas las empresas a realizar una valoración anual de riesgo psicosocial

al que se enfrentan los funcionarios en sus actividades laborales diarias; también se encuentra la Ley 1010 de 2016 “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”. (46.160, 2006). En este estudio cabe resaltar también la importancia de los horarios laborales debido a que las personas que laboran desempeñando cargos administrativos pueden verse afectados por la jornada de trabajo y otras condiciones que pueden generar en el trabajador estrés laboral y síntomas de ansiedad.

Se debe tener en cuenta que la Resolución 2404 de 2019 tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

Actualmente, debido a la emergencia sanitaria por la pandemia por COVID-19, en Colombia el Ministerio de Trabajo, expidió el 07 de octubre de 2020 la Circular 064, la cual suspende temporalmente la realización presencial de las mediciones de las baterías de riesgo psicosocial, con el objetivo de mantener el distanciamiento social y prevenir los aforos en los ambientes de trabajo, por lo tanto, se debe aguardar hasta que este organismo habilite el instrumento de medición de forma virtual, sin embargo las empresas en este momento tan crucial, no hay que bajar la guardia ya que bajo la modalidad de trabajo en casa, la incertidumbre económica, social, los riesgos de salud pública, los periodos de cuarentena, el aislamiento, entre otros aspectos han aumentado los presencia e impacto de los factores de riesgo psicosocial, por lo tanto las empresas y entidades tienen la responsabilidad de continuar y fortalecer los programas y actividades asociadas al riesgo.

### **Marco conceptual**

A continuación, se presenta la descripción de los términos más relevantes considerados por el investigador:

**Carga mental:** Demanda de 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. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

**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. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

**Dominio Demandas del trabajo:** se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. (Ministerio de Protección Social, 2010)

**Demandas cuantitativas:** Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. (Ministerio de Protección Social, 2010)

**Demandas de carga mental:** Se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. Está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. (Ministerio de Protección Social, 2010)

**Demandas emocionales:** Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. (Ministerio de Protección Social, 2010)

**Exigencias de responsabilidad del cargo:** hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. (Ministerio de Protección Social, 2010)

**Entorno laboral:** Es un conjunto de características que describen a la institución y la distinguen del resto en un período determinado y que, además, afecta el comportamiento del personal de turno. (Andrade, 2019).

**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. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

**Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

**Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los funcionarios o en el trabajo. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

**Incidencia:** Es la cantidad de casos nuevos de una enfermedad, un síntoma, muerte o lesión que se presenta durante un período de tiempo específico, como un año. La incidencia muestra la probabilidad de que una persona de una cierta población resulte afectada por dicha enfermedad. (UU., Biblioteca Nacional de Medicina de los EE., 2019).

**Productividad:** Es la manera en qué se usan los factores de producción con la intención de producir servicios o bienes para la entidad. (Andrade, 2019).

**Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. (Ministerio de la Protección Social, 2008)

**Riesgo psicosocial:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los funcionarios o en el trabajo. (Ministerio de la Protección Social, 2008)

**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 en forma independiente o al servicio de otra natural o jurídica. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

### **Marco teórico**

En los ambientes de trabajo emerge el riesgo como constante, con las probabilidades implícitas de ocurrencia de enfermedad, lesión o daño, para los que ejercen la actividad laboral, estos riesgos se transforman acorde a diversas variables que se encuentran en las condiciones de trabajo y asociadas a la naturaleza de la actividad productiva de la entidad, desprendiéndose de allí; a multiplicidad de tareas, herramientas y formas de ejecutar las actividades productivas, encontrando entonces diferentes peligros como lo son: biomecánicos, químicos, de seguridad, físicos, fenómenos naturales y psicosociales, la existencia de estos no significa necesariamente la coexistencia de los mismos en el ejercicio de la labor, razón por la que se debe analizar cada caso según las particularidades del entorno productivo.

Teniendo presente lo anterior, para el desarrollo de este documento se hará énfasis en el riesgo psicosocial, término que ha tomado importancia en el ámbito organizacional debido a los efectos que produce en aspectos como la productividad, la salud mental de los implicados, las relaciones interpersonales, la proyección organizacional, entre otros que inciden directa o indirectamente en el desempeño, la motivación y el logro de objetivos tanto individual, colectivos y organizacionales.

Como se ha mencionado en otros apartados del documento, éste trabajo de investigación busca analizar la influencia del riesgo psicosocial, en los índices de carga laboral del personal administrativo del área de vicepresidencia de manufactura de una entidad pública, ya que en estos cargos se han generado inquietudes respecto a la relación entre la carga laboral y las condiciones de demandas del trabajo del cargo, aún más en tiempos de teletrabajo generado por la pandemia Covid 19

Se puede decir que el riesgo psicosocial se refiere a los distintos factores que generan una alteración en el ámbito laboral y personal de los funcionarios, afectando su desempeño y motivación laboral. La interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción de su labor y las condiciones de la organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal externa pueden influir en la salud y seguridad en el trabajo. (Varón, 2018).

En los textos al buscar posibles génesis asociados a las demandas del trabajo se encuentra que los riesgos psicosociales que origina la actividad laboral pueden ocasionarse por el deterioro o disfunción de los siguientes procesos:

a) Las características de la tarea: identificadas en la cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, monotonía o repetitividad, ritmo de trabajo, falta de autonomía, etc.

b) Las características de la organización: en las que cuentan variables estructurales, definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas.

d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc. (Muñoz et al. 2018).

Estos procesos son entonces fuente de análisis para los planes de la organización y de los responsables al interior de esta, siempre con miras en aportar a la estrategia organizacional, con el logro de los productos asociados y al bienestar y calidad de vida de los colaboradores.

Algunas de las consecuencias que se han identificado con ocasión a la exposición al riesgo a nivel de los trabajadores son enfermedades físicas y mentales como alteraciones del sistema nervioso, digestivo, problemas cardíacos y respiratorios, hipertensión, ansiedad, depresión, estrés, alergias, irritabilidad emocional, entre otros. (Muñoz et al. 2018).

Las afecciones mencionadas son bastante comunes, sin embargo, una de ellas se relaciona principalmente con la problemática tratada, denominada estrés, que ya no solo es considerada una enfermedad común sino también una enfermedad laboral y desencadena consecuencias en la salud de las personas y no se manifiesta como tal como un síntoma en particular, para entrar en detalle se define el estrés como uno de los factores de riesgo psicosocial más predominante en el ambiente laboral de las empresas es el derivado del estrés, el cual puede definirse como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento de una persona, que se producen como una reacción adversa o nociva a circunstancias de la organización o el entorno de trabajo al que está expuesto y que lo afectan. (Varón, 2018).

El estrés desde la Resolución 2646 de 2008 se define como: “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”. (Ministerio de la Protección Social, 2008)

Reuniendo la definición de estrés desde (Varón, 2018) y de la Resolución 2646 de 2008, se encuentra que el estrés se enmarca como respuesta, permitiendo desde estas definiciones, indicar que las causas del estrés son estímulos que se presentan fuera del sujeto y como tal le exige a este adaptarse y acomodarse (Cardona-Arbeláez, 2019), sus conductas, reacciones y/o pensamientos a la novedad que se le presenta en su medio, en sus condiciones, para poder así funcionar de manera productiva y saludable, lo anterior fortalece la necesidad de indagar por aquellos elementos psicosociales que intervienen en las formas de relación de la diada: trabajador – trabajo, buscando el bienestar de las partes: organización y colaboradores.

Como resultado de los factores de riesgo psicosocial negativos para los colaboradores y las dificultades de estos últimos para adaptarse a dichas condiciones estresoras emergen situaciones que alteran el proceso normal de desempeño del trabajador haciendo así alusión a los índices de carga laboral, y es esta variable, esta reacción, la que se analizará en relación con los factores psicosociales tal como son definidos en la batería de riesgo psicosocial.

La carga laboral o carga de trabajo se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Es la cantidad de actividades (conjunto de tareas), que puede ser asignada a una parte o elemento de la cadena productiva, sin que entorpezca el desarrollo de las operaciones. (Gómez, Hincapié y Salazar, 2013).

De igual manera, los autores indican que “La medición del trabajo, a su vez, sirve para investigar, reducir y finalmente eliminar el tiempo improductivo, es decir, el tiempo durante el cual no se ejecuta trabajo productivo, por cualquier causa que sea” (Gómez, Hincapié y Salazar, 2013).

La medición de la carga laboral tiene diferentes objetivos. Además de conocer los tiempos de trabajo y de cada actividad, permite determinar el número de empleados que se necesitan para cumplir una labor y el requerimiento para la planta que se requiere en la empresa o la entidad. También sirve para indicar el tiempo estándar para el cumplimiento de una labor específica y así ser más eficaces, lo cual ayuda a nivelar la cantidad de trabajo de los empleados y a determinar qué tipo de equipo o utensilios que se necesitan para poder cumplir el trabajo en el tiempo especificado. De esta forma se pueden realizar planes y metas de producción, así como fijar la cantidad de insumos necesarios para cada tarea.

Habiendo relacionado aspectos teóricos de las variables a analizar, en adelante se hablará del riesgo psicosocial sobre los índices de carga laboral del personal en las entidades públicas.

Para los cálculos de carga laboral en entidades públicas se tiene como derrotero la metodología de la Función Pública que orienta la determinación de Cargas de Trabajo (Guía de Modernización de Patrimonio es Públicas, versión 19 de 2014) y para el Análisis de Puesto de Trabajo de tipo Psicológico se utiliza la metodología descrita en la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo (2010).

La información que sustenta la presente investigación permite establecer la situación del recurso humano de planta del área de vicepresidencia de manufactura de la entidad y las consideraciones de su nivel de actividad basado en la objetividad del proceso con base en las entrevistas realizadas al titular del cargo y validación por parte de par determinado por esta.

Los pasos que se desarrollan en el proceso de una valoración de cargas laborales con esta metodología se describen a continuación:

### **Pasos**

Identificación de las diferentes Unidades Funcionales, con base en el organigrama de la Entidad.

Reunión con funcionarios de la Entidad de manera virtual, para sensibilización previa a la programación de entrevistas con titulares y pares determinados para tal fin.

Clasificación de los diferentes cargos, así como la descripción detallada de cada uno de ellos, por cada unidad funcional y de acuerdo con manual de funciones aprobado y vigente.

Entrevistas vía remota dadas las condiciones de pandemia a cada uno de los titulares del cargo y pares determinados por la Entidad para tomar los tiempos basados en la experticia del que brinda la información y la valoración de las condiciones y dimensiones del análisis de puesto de trabajo psicológico de acuerdo con la metodología propuesta.

Análisis de la información y comparación de la planta actual.

Presentación en informe técnico.

Como etapas generales para el desarrollo de un estudio de cargas laborales se recomienda que cada dependencia desarrolle de manera secuencial las siguientes fases o etapas para desarrollar la medición de cargas de trabajo:

**Tabla 1.***Fases del proceso de cargas laborales*

<b>Fase</b>	<b>Actividad</b>
Planeación	Difundir a través de las diferentes Jefaturas o quien haga sus veces en la dependencia, la información sobre el desarrollo del Estudio de Cargas de Trabajo. Diseñar y organizar el trabajo de campo. Sensibilizar a la comunidad frente al desarrollo y propósito del proceso.
Aplicación de la metodología	Recolectar la información de cargas de trabajo en cada dependencia
Consolidación y análisis de resultados	Organizar y sistematizar la información recogida. Analizar la información. Elaborar y presentar el documento técnico final.

Fuente: DAFP (2014)

**Medición de Cargas laborales**

A continuación, se explica el modelo denominado Medición de Cargas de Trabajo (MCT - DAFP), corresponde al propuesto por la Guía de modernización de Entidades Públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública- 2014, adaptado con algunos campos adicionales que se consideran relevantes para la obtención de tiempos y movimientos de los procesos y procedimientos analizados, el cual hace énfasis en los empleados de tipo administrativo. De acuerdo con lo indicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2014), para la medición de cargas de trabajo se requiere haber identificado las actividades realizadas en cada uno de los cargos del área de vicepresidencia de manufactura, así como los que corresponden a cada una de las dependencias de la estructura actual de la Entidad.

**Dependencia**

Se entiende por dependencia una unidad funcional especializada de empleos para el cumplimiento de objetivos institucionales. El término Dependencia, también se puede asimilar al de Área, Departamento o Dirección. (DAFP, 2104)

**Procesos por dependencia**

Serie de etapas secuenciales e independientes, orientadas a la consecución de un resultado, en el que se agrega valor a un insumo y se contribuye a la satisfacción de una necesidad. Cada proceso tiene una salida única que lleva consigo un objetivo propuesto, entrega de un servicio o producto. Se debe determinar los procesos para cada uno de los servicios o productos de la dependencia. (DAFP, 2104)

**Actividad**

Son las diversas actuaciones o acciones específicas que se realizan para el desarrollo de un proceso. Las actividades indican en forma secuencial cómo se desarrolla un proceso para el logro de sus objetivos. Cada actividad tiene uno o varios procedimientos mediante el cual esta se desarrolla. Se debe determinar para cada proceso las etapas requeridas en su ejecución y registrarlas en la respectiva columna del formulario. (DAFP, 2104)

**Procedimiento**

Son trabajos concretos que realizan uno o varios empleados. Deben ser observables, repetitivas y medibles. Se debe determinar para cada etapa los procedimientos necesarios para su logro y escribirlos en la columna respectiva del formulario.

**Total de personas que intervienen en el procedimiento**

Corresponde al número de personas totales que intervienen en el proceso. Esto identifica el total de personas que participan actualmente del mismo y es el factor que determina la distribución de los tiempos en las personas que intervienen para posteriormente hacer los ajustes basados en la experticia del jefe inmediato sobre el uso de tiempos y movimientos en sus procesos.

**Cantidad promedio de veces que se repite el procedimiento en el mes**

Esta información está directamente relacionada con el total de productos, servicios y procesos que se desarrollan en el mes. Se obtiene de las estadísticas de la Institución o de las metas que se tengan para el período o de los indicadores de gestión. Registrar en la columna 6 del formulario el número de veces que en promedio se repite el procedimiento en el mes.

**Tiempo de trabajo por cada procedimiento (Tiempo estándar)**

Se debe medir el tiempo de trabajo en horas requerido para la ejecución de cada procedimiento. Se aclara que el tiempo que se mide, es el tiempo realmente invertido en la ejecución de los procedimientos del proceso, y no el tiempo de duración de este. El tiempo estándar es el tiempo que debe obtener un empleado experimentado al efectuar a ritmo normal un trabajo específico en condiciones bien determinadas y según métodos definidos. Al tiempo medido del procedimiento, se le agrega un tiempo suplementario por fatiga, ruido o temperatura, dependiendo de las condiciones físicas o ambientales del puesto de trabajo. Para empleos administrativos o de oficina este porcentaje de tiempo suplementario se estima en 7%.

Las condiciones para la aplicación de estas técnicas son dos:

- Los procedimientos objeto de estudio deben estar perfectamente identificados.
- Los procedimientos han de ser observables y medibles.
- Hay varias clases de tiempos estándar, así:
- Estándares Subjetivos: Los establece el responsable de una dependencia, basándose en su experiencia.
- Estándares Estadísticos: Según promedios de períodos anteriores.
- Estándares Técnicos: Fijados como resultado de la aplicación de técnicas especiales.
- Para la determinación del Tiempo Estándar por cada procedimiento, se empleó la siguiente técnica para la medición de tiempos.

### **Método de los estándares subjetivos**

Más que una técnica, es un procedimiento y se utilizó para medir trabajos de tipo administrativo y de carácter intelectual donde la aplicación de otras técnicas es difícil. Consiste en determinar el tiempo de un procedimiento con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas.

Se les pidió a las personas experimentadas en la realización de los procedimientos, que dieran un tiempo mínimo, un tiempo promedio y un tiempo máximo para realizar el procedimiento dentro de un caso normal, no teniendo en cuenta los tiempos de las situaciones extremas que se den ocasionalmente.

El tiempo resultante para realizar el procedimiento se calcula con la fórmula:

$$T = (T_m + 4 T_p + T_M) / 6.$$

Donde:

T = Tiempo resultante.

T<sub>m</sub> = Tiempo mínimo asignado al procedimiento.

T<sub>p</sub> = Tiempo promedio asignado al procedimiento.

T<sub>M</sub> = Tiempo máximo asignado al procedimiento

En esta fórmula se le da más ponderación al tiempo promedio (4 veces) para que el tiempo resultante tienda hacia este, y se divide toda la suma por 6, porque es el promedio de seis tiempos. Este método tiene la ventaja de su facilidad, rapidez y bajo costo, y como inconvenientes un grado de precisión relativo pero aceptable.

### **Tiempo total en horas-hombre en el mes de cada procedimiento distribuido por niveles y denominación del empleo.**

Se multiplica la cantidad de veces que se repite el procedimiento en el mes por el tiempo estándar asignado al mismo y el resultado se coloca en la casilla correspondiente del formulario. Para determinar el nivel de participación de las personas que intervienen en el proceso, divida este valor por el número de personas totales que intervienen en los procesos y el resultado corresponde a tiempo empleado por las personas del nivel y del cargo dentro del mismo. Posteriormente este valor es el que se valida con el jefe inmediato para su aprobación final.

### **Total promedio mes de horas-hombre por actividad**

Para el cálculo del tiempo requerido en cada actividad, se suman los tiempos totales de los procedimientos de la respectiva etapa de las subcolumnas y el total se escribe en la columna correspondiente del formulario.

### **Total promedio mes de horas-hombre por proceso**

Este tiempo, es el total en horas de todos los servicios o productos que nos da el proceso en el mes, o el total de la meta que nos hemos propuesto elaborar en el mismo período. Se debe sumar los tiempos de cada actividad del respectivo proceso registrados en la columna correspondiente.

### **Cantidad de productos generados por el proceso en el mes**

Es la cantidad de servicios o productos, resultado de los procesos que se elaboran en el mes o que se ha fijado como meta hacer en el mes.

### **Total horas requeridas mes por nivel y denominación del empleo, por actividades y procesos**

A continuación, se suma el tiempo total en el mes de cada procedimiento por nivel y denominación del empleo de las subcolumnas de la columna 8, y el resultado colóquelo en el penúltimo renglón de la respectiva subcolumna. El resultado es el tiempo total utilizado de horas en el mes por cada nivel y denominación y cargo.

### **Total personal requerido por nivel y denominación del empleo y total personal requerido en la dependencia**

Para determinar la cantidad de personal requerido para cada nivel y denominación del empleo, se divide su correspondiente total de horas en el mes de las subcolumnas, por 160 horas,

tiempo real de trabajo determinado por el área de Recursos Humanos como estándar de trabajo del personal que labora en la Patrimonio.

Al conocer la cantidad de horas-hombre y el nivel de los empleos utilizados en cada etapa y en todo el proceso, se puede determinar su costo en lo relacionado a la parte de nómina, y así utilizar esta información para análisis de productividad o estudio más riguroso de aquellas etapas que estén generando los mayores costos, lo cual no era el alcance del presente análisis.

Determinar cuáles cargos están recargados de trabajo y cuáles están subutilizados y por lo tanto cómo utilizarlos en otras dependencias o reasignar funciones en la misma, aprovechando las ventajas de tener la planta de personal globalizada.

Un cargo para el cual se requiera 1.55 empleados: Está recargado de trabajo.

Un cargo para el cual se requiera 0.55 empleados: Está subutilizado

En el presente análisis se tendrá en cuenta la presente clasificación de acuerdo con los porcentajes generados en los resultados:

**Tabla 2.**

*Niveles de sobrecarga laboral*

RANGO	PORCENTAJE – NIVEL DE SOBRECARGA
< 90%	Carga Ligera
90% - 100%	Carga Optima
100% – 115%	Sobrecarga Baja
116% – 149%	Sobrecarga Moderada
150% – 185%	Sobrecarga Alta
186% – 200%	Sobrecarga Muy Alta

Fuente: Elaboración propia (2021)

Cabe aclarar que el alcance de la herramienta de la Función Pública está enfocado para el personal de tipo administrativo, que es el caso del personal del área de vicepresidencia de manufactura de la entidad pública en estudio. Se parte de la recolección de la información con la claridad y conocimiento de los procesos y procedimientos existentes y se determinan las actividades de cada cargo. Se determina el número de personas de planta y se ubican en las casillas respectivas.

Posteriormente, se agrega el listado de actividades del proceso y/o el listado de procedimientos para determinar el porcentaje de participación de esas actividades o procedimientos dentro del proceso total, partiendo de la premisa que todo el proceso equivale a un 100% del tiempo utilizado.

## Análisis de Puesto de trabajo

Este proceso se desarrolla de acuerdo con los lineamientos técnicos de la Batería de Instrumentos para Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial propuesto por el Ministerio de trabajo (Versión 2010). Como aspectos relevantes de esta valoración se tiene en cuenta:

### Elaboración del perfil de riesgo – exigencias ocupacionales

La valoración de los factores de riesgo psicosocial a través del análisis de puesto de trabajo para exigencias ocupacionales permite levantar un perfil de riesgo por condiciones y dimensiones evaluadas.

### Perfil de riesgo por condiciones

Los valores totales de cada condición resultantes de la sumatoria de cada uno de los aspectos evaluados en la triangulación, genera un nivel de riesgo como se describen cuantitativa y cualitativamente a continuación:

#### Tabla 3.

*Niveles de Riesgo de las condiciones 1 a 32 según puntaje obtenido*

Valor Total de la condición (Sumatoria del tiempo de exposición, frecuencia de presentación e intensidad)	Nivel de Riesgo
0 – 3	Sin Riesgo o Riesgo Despreciable
4	Riesgo Bajo
5-6	Riesgo Medio
7-8	Riesgo Alto
9	Riesgo Muy Alto

Fuente: (Min Protección Social, 2010)

#### Tabla 4.

*Niveles de Riesgo de la condición 33 según puntaje obtenido*

Valor Total de la condición (Sumatoria del tiempo de exposición, frecuencia de presentación e intensidad)	Nivel de Riesgo
0 – 2	Sin Riesgo o Riesgo Despreciable
3	Riesgo Bajo
4	Riesgo Medio
5	Riesgo Alto
6	Riesgo Muy Alto

Fuente: (Min Protección Social, 2010)

## Perfil de riesgo por dimensión

La puntuación consolidada de cada dimensión evaluada se obtiene de la sumatoria del valor total de las condiciones identificadas. A continuación, se presentan los niveles de riesgo por los puntajes obtenidos:

**Tabla 5.**

*Niveles de Riesgo de las dimensiones evaluadas según puntaje obtenido*

Dimensión	Sin Riesgo o Riesgo Despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Demandas Cuantitativas	0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27
Demandas de carga Mental	0 - 9	10 - 18	19 - 27	28 - 36	37 - 45
Demandas Emocionales	0 - 5	6 - 10	11 - 17	18 - 22	23 - 27
Exigencias de Responsabilidad del cargo	0 - 10	11 - 20	21 - 34	35 - 44	45 - 54
Consistencia del Rol	0 - 7	8 - 14	15 - 22	23 - 29	30 - 36
Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	0 - 18	19 - 36	37 - 54	55 - 72	73 - 90
Demandas de la Jornada de Trabajo	0 - 3	4 - 6	7 - 9	10 - 12	13 - 15

Fuente: (Min Protección Social, 2010)

## Interpretación de los niveles de riesgo

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se describen a continuación:

**Tabla 6.**

*Descripción Niveles de Riesgo de las dimensiones evaluadas*

Nivel de Riesgo	INTERPRETACIÓN GENÉRICA POR RIESGO
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 encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Riesgo Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtenga 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 encuentran 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 (SVE).
Riesgo Muy Alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por tanto, las dimensiones y dominios bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE).

Fuente: (Min Protección Social, 2010)

De igual manera, se determina un nivel de tolerancia con relación a la carga laboral y el porcentaje de dimensiones afectadas sobre el total de estas:

**Tabla 7.**

*Descripción Niveles de Riesgo de las dimensiones evaluadas*

RANGO	PORCENTAJE – NIVEL DE SOBRECARGA	NIVEL DE TOLERANCIA frente a FRP
< 90%	CARGA LIGERA	Estado Óptimo
90% - 100%	CARGA OPTIMA	Estado Óptimo
100% – 115%	SOBRECARGA BAJA	Tolerancia Alta
116% – 149%	SOBRECARGA MODERADA	Tolerancia Media
150% – 185%	SOBRECARGA ALTA	Tolerancia Baja
186% – 200%	SOBRECARGA MUY ALTA	No tolerable

Fuente: Elaboración propia (2021)

Cabe señalar que estos elementos de la carga laboral pertenecen a un fenómeno accidental, no esperado, pues en como estrategia de crecimiento y logro de objetivos, hay entidades que planean su carga laboral de personal según necesidades como podría ser energía o innovación del personal que ingresa.

En lo concerniente al marco legal asociado al riesgo psicosocial, en Colombia se encuentra diferente normativa que regula las relaciones laborales frente a la prevención y control del riesgo y factores psicosociales, como se ha mencionado anteriormente en la sección de marco legal del presente documento, cabe aclarar que, ante la existencia de leyes, resoluciones, decretos, etc., expedidos por el Gobierno Nacional, las entidades adquieren una serie de responsabilidades de obligatorio cumplimiento, y no solo para evitar incurrir en sanciones o multas, sino donde realmente se vele por la seguridad y salud de los equipos de trabajo.

La Resolución 2646 de 2008 obliga a todas las entidades en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los funcionarios durante la ejecución de sus funciones, para lo cual deberán “establecer disposiciones y definir 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 estrés ocupacional”. (Varón, 2018).

Las consecuencias que pueden sufrir los empleadores que hagan caso omiso a la identificación, medición, análisis e intervención del riesgo psicosocial se definen en

el artículo 21, de la Resolución 2646 de 2008, indica que el no cumplimiento de lo preceptuado en esa norma se sancionará con multas de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes para las entidades y de hasta 1.000 Salarios Mínimo-Legales Vigentes SMLV para las ARL, además de las sanciones contempladas en el Decreto 472 de 2015, que van desde multas hasta el cierre temporal o definitivo de la entidad. (Varón, 2018).

Para realizar la identificación, valoración y medición de los factores de riesgo psicosocial, se ha validado desde el gobierno nacional Colombiano la Batería de Riesgo Psicosocial, la cual está reglamentada por la Resolución 2646 de 2008; este instrumento de medición a modo de encuesta individual (por cada trabajador), fue desarrollado por el Ministerio de Trabajo a través de una reconocida universidad del país y se documentó lo que sería el mecanismo nacional avalado para realizar la valoración del riesgo psicosocial.

La batería de riesgo psicosocial busca medir los siguientes criterios:

#### **Factores intralaborales**

- Demandas de trabajo (cuantitativas, de carga mental, emocionales, ambientales, de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, consistencia del rol e influencia de lo laboral sobre lo extralaboral).
- Control (autonomía, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación en el cambio, claridad del rol y capacitación).
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con los subordinados)
- Recompensa (reconocimiento, compensación y recompensas)

#### **Factores extralaborales**

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Vivienda y entorno
- Influencia de lo extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa

#### **Factores individuales**

- Información sociodemográfica (sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda y número de personas a cargo)
- Información ocupacional (lugar de trabajo, antigüedad, nombre y tipo de cargo, dependencia, tipo de contrato, horas de trabajo diarias y modalidad de pago). (SafetYA, 2016).

Es importante tener en cuenta que a lo anterior se le debe sumar que la carga laboral también puede darse por más factores que es el grado de movilidad interna de los empleados y existen 2 tipos de causas: las inevitables que pueden ser por enfermedades crónicas, accidentes que producen lesiones parciales o totales permanentes, la muerte y la jubilación y las evitables serían: insatisfacción, bajos sueldos, mala integración del trabajador a la organización, falta de identificación del empleado con los objetivos de la organización, mala selección del personal, falta de movilidad interna (programa de ascensos y traslados). También que hay causas de carga laboral saludable como: ascensos, promociones y traslados que permiten atraer personal nuevo que enriquezca con su experiencia, conocimientos, iniciativa y potencial a la organización (Suárez, 2018), este último también debe sumársele que los funcionarios de transporte público deben cumplir con un horario en las rutas que realizan y que esto genera estrés debido hay que factores externos que muchas veces hacen que haya retrasos en las rutas y debido a esto cada minuto de retraso en las horas estipuladas les genera un cobro de \$2.000 pesos, lo que hace que haya una desmotivación debido que los factores externos son inevitables (horas pico, accidentes entre otros). También se vuelve un tema de riesgo debido a que las altas velocidades o infracciones por cumplir a cabalidad con el tiempo hace que haya altos índices de accidentalidad.

Debido a esto es importante tener en cuenta que el personal de transporte muchas veces por estos altos índices y estrés y de una remuneración no muy buena hacen que haya altos índices de carga laboral o de deserción de sus cargos debido a que no toleran un trabajo bajo presión.

Teniendo en cuenta que para este cargo La satisfacción debe ser el resultado de los factores de la motivación como el trabajo estimulante, sentimiento de autorrealización, reconocimiento de una labor bien hecha, logro o cumplimiento y la responsabilidad mayor. El segundo factor es la insatisfacción que es principalmente el resultado de los factores de higiene: condiciones laborales, económicas, sociales, seguridad y categoría (Suárez, 2018), es por esto por lo que se debe llegar a un acuerdo de entidad – empleado para que exista un equilibrio y así evitar los altos índices de carga laboral.

## **Hipótesis**

Con el objetivo de contextualizar al lector del presente documento, cabe aclarar que «una hipótesis (del latín *hypothsis*) es una suposición de algo posible o imposible para sacar de ello una consecuencia» (Real Academia Española, 2014, citado por Espinoza, 2018). «Una hipótesis debe desarrollarse con una mente abierta y dispuesta a aprender, pues de lo contrario se estaría tratando de imponer ideas, lo cual es completamente erróneo. Una hipótesis no necesariamente tiene que ser verdadera» (Laudó, 2012, citado por Espinoza, 2018). Esta definición pone de manifiesto que la hipótesis tiene que formularse después de haber revisado la bibliografía acerca del tema, pues debe basarse en los descubrimientos de investigaciones previas. Puede o no ser cierta, el proceso de investigación dará o no la razón. (Espinoza, 2018).

Es importante que a la hora de documentar las hipótesis de investigación y para lograr asertividad en el proceso, se tengan en cuenta los siguientes aspectos:

- Considerar con claridad el tema que se abordará en el desarrollo del trabajo de investigación.
- Repasar la pregunta central de la investigación antes de la formulación de la hipótesis.
- Tener mucho cuidado con las ambigüedades. Es importante exponer y expresar las ideas de una forma muy clara y diáfana.
- Optar por el vocabulario simple para evitar posibles confusiones en el planteamiento y lectura del trabajo.
- La hipótesis debe estar planteada con carácter afirmativo.
- La hipótesis debería estar creada acotada a una variable o población determinada.
- Siempre que sea posible, se tendría que asociar la hipótesis a una variable temporal, por ejemplo, en los últimos 5 años. (Universia, 2020).

Finalmente, los tipos de variables que se tratarán en el documento serán los siguientes:

### **Hipótesis de trabajo**

Según se ha planteado anteriormente, las hipótesis de trabajo «corresponden a aquellas variables que al ser planteadas se llegan a validar, es decir, se somete a pruebas y permite que la premisa estipulada adquiera más valor cuando los resultados son favorables de acuerdo con lo definido, de lo contrario, se invalidará» (Espinoza, 2018).

De acuerdo con la problemática definida en el presente trabajo de investigación, se define que:

Hi: Existe una relación directa entre las cargas de trabajo y las condiciones psicosociales intralaborales en los cargos administrativos de la entidad en estudio

### **Hipótesis nula**

«Expresan la negación de las relaciones supuestas entre las variables, expresadas en las hipótesis de investigación» (Espinoza, 2018).

De acuerdo con la problemática definida en el presente trabajo de investigación, se define que:

Ho: No existe una relación directa entre las cargas de trabajo y las condiciones psicosociales intralaborales en los cargos administrativos de la entidad en estudio.

### **Hipótesis alterna**

«Este tipo de hipótesis se plantean cuando se desea o se tiene la necesidad expresa de plantear una o más ideas que complementen la hipótesis que está en proceso de validación y que tiene relación directa con la problemática a tratar» (Espinoza, 2018).

De acuerdo con la problemática definida en el presente trabajo de investigación, se define que:

Ha: Los factores de riesgos psicosociales intralaborales influyen de igual manera en los índices de carga laboral de la entidad en estudio.

## **Marco metodológico**

En esta investigación se estudia la problemática de la relación de cargas laborales con condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en cargos administrativos en una entidad del sector público. Esta investigación se hace a partir de la recolección y análisis de datos directos reales proporcionados por la misma entidad, por lo que se utilizan criterios estadísticos para el procesamiento de la información recolectada y clasificada a través de categorías y relación de variables.

Para abordarlas se cuenta con datos que surgen de la observación y medición, como son indicadores, pruebas y cuestionarios dando paso al análisis cuantitativo, para confirmar y contrastar la información se realizará una valoración de los hallazgos contrastándolos con las

tablas de comparación para determinar el porcentaje de sobrecarga o no y el nivel de riesgo asociado a las condiciones psicosociales intralaborales analizadas.

### **Tipo y diseño del estudio**

El presente trabajo de grado de investigación es descriptivo mixto. El diseño del estudio es de carácter investigativo, enfocado en la influencia que tienen los factores de riesgos psicosociales sobre las condiciones del puesto de trabajo en cuanto a las cargas laborales y otras relacionadas con aspectos psicosociales. Para comprender más la relación de estas dos variables, el investigador ha realizado el análisis de aspectos como antecedentes históricos y marco legal, que han permitido ampliar la concepción sobre la problemática, su manifestación en otros escenarios laborales y los efectos que genera tanto en las organizaciones como en las personas, cuando no se intervienen correcta y oportunamente.

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

La entidad seleccionada para la investigación cuenta con 85 funcionarios administrativos con igual número de cargos como población posible de análisis. Los participantes que hicieron parte de la investigación pertenecen a la planta de personal de la entidad, quienes pertenecen a las diferentes áreas o dependencias de esta.

Para hacer el ejercicio investigativo se toman los 27 cargos correspondientes a la Vicepresidencia de manufactura quienes son el área de mayor representación dentro de la entidad.

### **Tabla 8.**

*Relación de cargos analizados*

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>Total de cargos por la Dependencia</b>
VICEPRESIDENCIA DE MANUFACTURA	27
<b>Total general</b>	<b>27</b>

Fuente: Elaboración propia (2020)

De forma complementaria, para conocer más del contexto psicosocial intralaboral, bajo la autorización de la entidad, se analizaron los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial realizadas en el año 2018.

De acuerdo con lo anterior, las 27 personas corresponden al 32% de la entidad y que adicionalmente alimentan el indicador de carga laboral de la entidad.

### **Recolección de datos**

Equipos de cómputo, cuestionario estructurado en Google forms, Excel, celulares, registros de encuestas de retiro e indicadores de carga laboral.

### **Instrumentos**

Los instrumentos utilizados para la presente investigación responden a la necesidad de un modelo mixto, teniendo entre estos:

Formato para análisis de cargas laborales DAFP (2014)

Formato Análisis de Puesto de trabajo Psicológico (2010).

La realización de cada entrevista tuvo una duración de 2 horas para la implementación de los dos instrumentos de manera digital.

### **Validación de instrumentos**

Los instrumentos por ser herramientas ya publicadas no requieren validación. Ya están validados.

### **Análisis**

Al contar con diferentes tipos de datos (cualitativos y cuantitativos), se realizó la recopilación de toda la información de entrada, análisis estadístico y de correlación de variables primarias, por último, la transformación y presentación de los resultados mediante gráficos, que permitan visualizar fácilmente lo que se ha logrado identificar con el proyecto de investigación.

### **Categorización**

De acuerdo con la relación de variables que se desean investigar, las 2 categorías para tal fin son: Porcentaje – Nivel de Sobrecarga y Nivel de Tolerancia frente a FRP. Cabe aclarar que cada una de estas categorías incluye un conjunto de preguntas para valorar el estado de cada componente.

### **Procedimiento o fases del proceso**

Las fases para valorar cómo influyen los factores de riesgo psicosociales intralaborales sobre los índices de carga laboral de una entidad pública, son los siguientes:

Fase 1. Planeación.

Fase 2. Aplicación de la metodología.

Fase 3. Consolidación y análisis de resultados

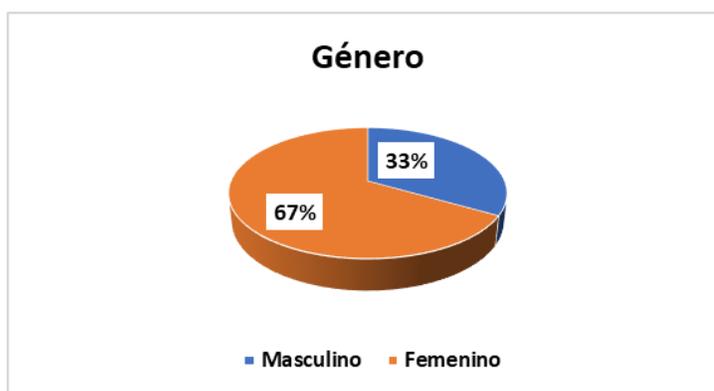
Fase 4. Presentación de resultados a la Universidad y a la Entidad

## Resultados

A continuación, se presentan los resultados derivados de la aplicación de los dos instrumentos empleados para la recolección de los datos, con la población participante.

Se determinaron los siguientes datos de tipo demográfico para poder realizar un análisis más profundo en caso de ser requerido por la entidad:

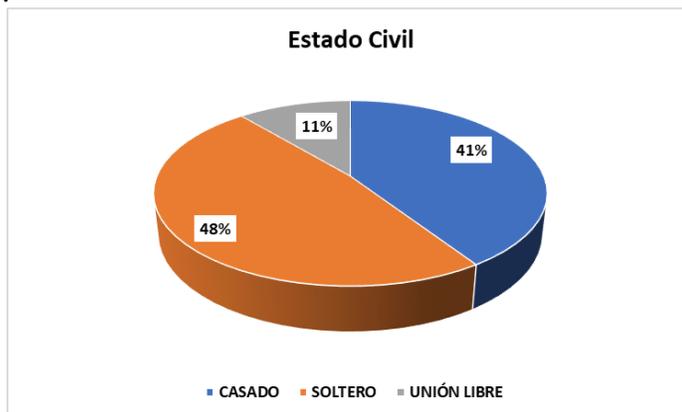
**Figura 1.**  
*Género.*



Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que el 67% de los participantes corresponde al género masculino frente al 33% del género femenino.

**Figura 2.**  
*Estrato Socioeconómico.*



Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que el 48% de los participantes manifiesta estar en estado civil soltero; el 41% casado y el 11% en Unión Libre.

**Figura 3.**  
*Tiempo en la empresa.*



Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que el 67% de los participantes corresponde al género masculino frente al 33% del género femenino.

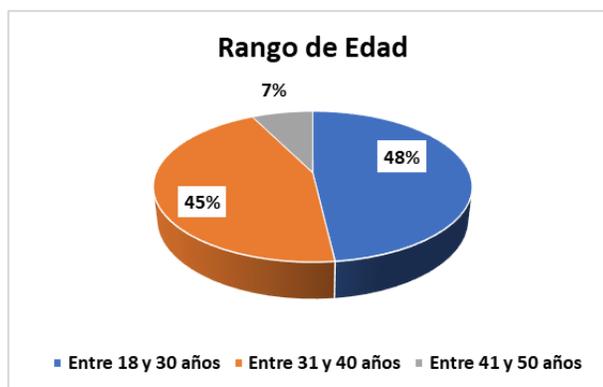
**Figura 4.**  
*Tiempo en el cargo.*



Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que el 56% de los participantes indica llevar menos de 1 año en la entidad frente al 44% que manifiesta llevar más de 1 año.

**Figura 5.**  
*Rango de Edad.*



Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que el 48% de los participantes indica estar en el rango de edad entre 18 y 30 años; el 45% se encuentra entre 31 y 40 años. Finalmente el 7% de la muestra de estudio se encuentra entre 41 y 50 años.

**Tabla 9.**

*Resultados individuales por cargo con porcentajes*

N°	Cargo	Cargas Laborales	ATP
1	Profesional Senior	148%	43%
2	Profesional Senior	146%	49%
3	Profesional Senior	145%	29%
4	Profesional Senior	132%	29%
5	Analista Junior	132%	14%
6	Profesional Senior Controller	126%	43%
7	Analista Junior	107%	43%
8	Profesional Senior	99%	19%
9	Profesional Senior	134%	14%
10	Profesional junior	125%	43%
11	Profesional senior técnico	118%	29%
12	Profesional Junior	117%	29%
13	Profesional Junior	109%	0%
14	Gerente de Software	159%	14%
15	Gerente Sistema	130%	29%
16	Vicepresidente	129%	29%
17	Gerente 1	126%	29%
18	Ejecutivo Industrias	125%	29%
19	Analista Junior	120%	0%
20	Gerente 2	119%	43%
21	Gerente 3	119%	14%
22	Gerente 4	118%	29%
23	Profesional Senior	113%	0%

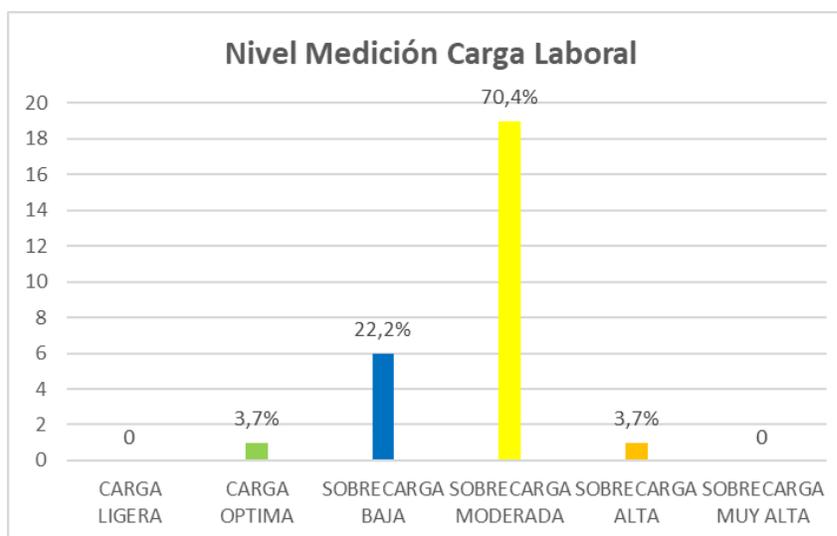
24	Coordinador	110%	0%
25	Profesional Senior	109%	0%
26	Profesional Senior	106%	14%
27	Ejecutivo	102%	29%

Los porcentajes de afectación se muestran en la tabla a continuación:

**Tabla 10.**  
*Porcentajes de afectación*

RANGO	PORCENTAJE – NIVEL DE SOBRECARGA	NIVEL DE TOLERANCIA FRENTE A FRP	TOTAL DE CARGOS POR NIVEL	PORCENTAJE DE AFECTACIÓN EN LA PATRIMONIO
< 90%	CARGA LIGERA	Estado Óptimo	0	0,0%
90% - 100%	CARGA OPTIMA	Estado Óptimo	1	3,7%
100% – 115%	SOBRECARGA BAJA	Tolerancia Alta	6	22,2%
116% – 149%	SOBRECARGA MODERADA	Tolerancia Media	19	70,4%
150% – 185%	SOBRECARGA ALTA	Tolerancia Baja	1	3,7%
186% – 200%	SOBRECARGA MUY ALTA	No tolerable	0	0,0%

**Figura 6**  
*Nivel medición carga laboral*



Fuente: Elaboración propia

La mayor proporción de los cargos presenta una sobrecarga moderada con un 70,4% correspondiente a 19 cargos seguido de 6 cargos con sobrecarga Baja correspondiente al 22,2%; 1 cargo con carga óptima (3,7%); 1 cargo con sobrecarga alta (3,7%).

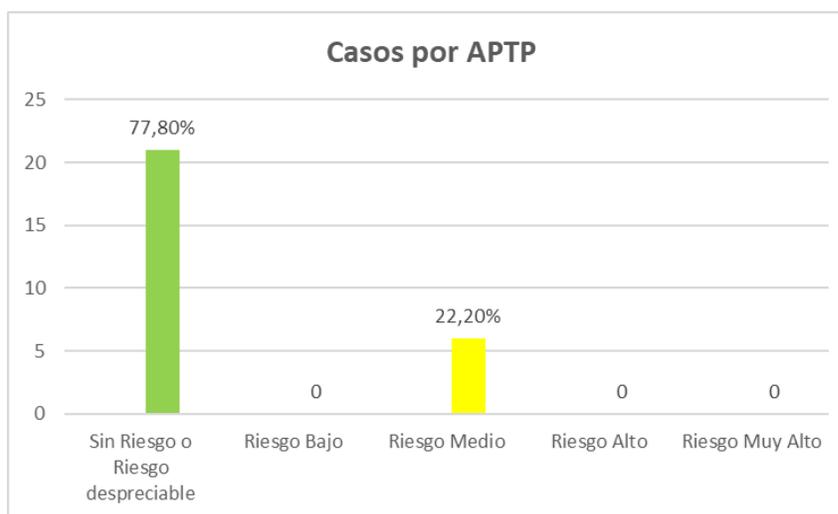
### Análisis de afectación de condiciones en Análisis de Puesto de Trabajo psicológico (AFTP).

Dentro de los resultados de los AFTP realizados se encuentran los siguientes resultados considerando el porcentaje de afectación de las condiciones derivado de aquellos que se presentan en riesgo alto o muy alto sobre el total de dimensiones evaluadas. Los resultados se presentan a continuación:

**Tabla 11.**  
*Resultados de los AFTP*

Nivel de Riesgo	Rango	Total de cargos en cada nivel de Riesgo	Porcentaje presente en la Patrimonio
Sin Riesgo o Riesgo despreciable	0% - 29%	21	77,8%
Riesgo Bajo	30% - 39%	0	0%
Riesgo Medio	40% - 49%	6	22,2%
Riesgo Alto	50% - 79%	0	0%
Riesgo Muy Alto	80% - 100%	0	0%

**Figura 1.**  
*Casos por AFTP*



La mayor proporción de los cargos no presenta afectación en riesgo despreciable frente a condiciones generadoras de estrés para un 77,80% que equivale a 21 cargos y 6 cargos que presentan riesgo medio con un 22,20%. Sin embargo, es importante mirar en cada uno de los cargos de manera individual para la planeación en lo referente a la intervención en estos aspectos.

**Tabla 12.**  
*Comparativo Cargas Laborales – APTP - Género*

Nivel de carga Laboral	Nivel de Riesgo APTP		Total general
	Riesgo Medio	Sin Riesgo	
<b>Carga Optima</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Femenino		1	1
<b>Sobrecarga Baja</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Femenino		3	3
Masculino	1	2	3
<b>Sobrecarga Moderada</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
Femenino	3	10	13
Masculino	2	4	6
<b>Sobrecarga Alta</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Femenino		1	1
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>27</b>

Se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presenta más en el género femenino que en el masculino en un 41% de los resultados. Sin embargo no se evidencia relación o afectación directa en las condiciones de factores de riesgo psicosocial valorados en el APTP.

**Tabla 13.**  
*Comparativo Cargas Laborales – APTP – Grado de Escolaridad*

Nivel de Cargas Laborales	Niveles de riesgo APTP		Total general
	Riesgo Medio	Sin Riesgo	
<b>Carga Optima</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Profesional Incompleto		1	1
<b>Sobrecarga Baja</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Postgrado Completo		1	1
Profesional Completo		3	3
Profesional Incompleto		1	1
Técnico Completo	1		1
<b>Sobrecarga Moderada</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
Postgrado Completo	1	5	6
Profesional Completo	3	6	9
Profesional Incompleto	1	1	2
Técnico Completo		2	2
<b>Sobrecarga Alta</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Postgrado Completo		1	1
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>27</b>

Se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presenta más en las personas con estudios profesionales o en formación (26%); con postgrado (6 personas) equivalentes al 22% género femenino. Respecto a los resultados de APTP el 15% de los profesionales manifiesta presentar riesgo medio de afectación por las condiciones de riesgo psicosocial y el 4% están en postgrado.

**Tabla 14.**

*Comparativo Cargas Laborales – APTP – Estrato*

Nivel de Cargas Laborales	Niveles de riesgo APTP		Total general
	Riesgo Medio	Sin Riesgo	
<b>Carga Optima</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Estrato 4		1	1
<b>Sobrecarga Baja</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Estrato 2	1		1
Estrato 3		3	3
Estrato 4		2	2
<b>Sobrecarga Moderada</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
Estrato 2		2	2
Estrato 3	4	4	8
Estrato 4	1	7	8
Estrato 5		1	1
<b>Sobrecarga Alta</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Estrato 4		1	1
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>27</b>

El 55% de los encuestados indica que se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presentan en todos los estratos pero con mayor frecuencia en el estrato 4 (8 personas). Sin embargo los resultados de nivel de riesgo de APTP muestran afectación de riesgo medio en un 4% por esta variable.

**Tabla 15.**

*Comparativo Cargas Laborales – APTP – Rango de Edad*

Nivel de Cargas Laborales	Niveles de riesgo APTP		Total general
	Riesgo Medio	Sin Riesgo	
<b>Carga Optima</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Entre 18 y 30 años		1	1
<b>Sobrecarga Baja</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

Entre 18 y 30 años		3	3
Entre 31 y 40 años	1	2	3
<b>Sobrecarga Moderada</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
Entre 18 y 30 años	2	6	8
Entre 31 y 40 años	3	6	9
Entre 41 y 50 años		2	2
<b>Sobrecarga Alta</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Entre 18 y 30 años		1	1
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>27</b>

El 48% de la muestra indica que se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presentan principalmente entre los 18 a los 40 años. Sin embargo los resultados de nivel de riesgo de APTP muestran afectación en riesgo medio en un 18% de los participantes en estas edades.

**Tabla 16.**

*Comparativo Cargas Laborales – APTP – Tiempo en la empresa*

Nivel de Cargas Laborales	Niveles de riesgo APTP		Total general
	Riesgo Medio	Sin Riesgo	
<b>Carga Optima</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Más de 1 año		1	1
<b>Sobrecarga Baja</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Más de 1 año		4	4
Menos de 1 año	1	1	2
<b>Sobrecarga Moderada</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
Más de 1 año	3	9	12
Menos de 1 año	2	5	7
<b>Sobrecarga Alta</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Menos de 1 año		1	1
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>27</b>

El 55% de los encuestados indica que se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presentan entre las dos variables de análisis estando 9 personas (33%) en los que llevan más de 1 año en la empresa. Sin embargo los resultados de nivel de riesgo de APTP muestran afectación de riesgo medio en un 11% por esta variable.

**Tabla 17.**

*Comparativo Cargas Laborales – APTP – Tiempo en el cargo*

Nivel de Cargas Laborales	Niveles de riesgo APTP	Total general
---------------------------	------------------------	---------------

	Riesgo Medio	Sin Riesgo	
<b>Carga Optima</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Más de 1 año		1	1
<b>Sobrecarga Baja</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Menos de 1 año	1	5	6
<b>Sobrecarga Moderada</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
Más de 1 año	5	8	13
Menos de 1 año		6	6
<b>Sobrecarga Alta</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Más de 1 año		1	1
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>27</b>

El 33% de los participantes indican que se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presentan entre las dos variables de análisis estando 9 personas en los que llevan más de 1 año en el mismo cargo. Sin embargo los resultados de nivel de riesgo de APTP muestran afectación de riesgo medio en un 19% por esta variable.

**Tabla 18.**

*Comparativo Cargas Laborales – APTP – Estado civil*

Nivel de Cargas Laborales Etiquetas de fila	Niveles de riesgo APTP		Total general
	Riesgo Medio	Sin Riesgo	
<b>Carga Optima</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Soltero		1	1
<b>Sobrecarga Baja</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Casado	1	3	4
Soltero		2	2
<b>Sobrecarga Moderada</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>
Casado	3	4	7
Soltero	2	8	10
Unión Libre		2	2
<b>Sobrecarga Alta</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Unión Libre		1	1
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>27</b>

El 55% de los participantes indican que se evidencia que los niveles de sobrecarga moderada y alta se presentan entre las dos variables de análisis estando 8 personas en estado civil soltero en esta condición. Sin embargo los resultados de nivel de riesgo de APTP muestran afectación de riesgo medio en un 19% por esta variable.

## Conclusiones

Valorados los instrumentos aplicados a los 27 funcionarios se concluye que la tendencia de las respuestas, frente a las condiciones de riesgo psicosocial de los cargos evaluados, no presentan relación directa con los niveles de sobrecarga laboral.

Actualmente hay un desbalance entre la población por género en la entidad, situación que debe abalizarse y corregirse procurando estados de equidad laboral en esta área.

Frente a los objetivos de estudio se identifica que los niveles de sobrecarga moderada, es decir, niveles que se pueden sobrellevar de manera temporal pues es importante resaltar que los niveles de sobrecarga están dados por un exceso en la carga de trabajo que debe efectuarse en un determinado tiempo (Pérez, 2013). La sobrecarga de trabajo ocurre cuando el trabajador percibe que las demandas de trabajo exceden sus habilidades y recursos para cumplir con sus obligaciones laborales de manera exitosa y en un período de tiempo establecido (Veloutsou y Panigyrakis, 2004).

Es importante mencionar que la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral en una empresa es de suma importancia porque se pone en peligro el capital humano. Se concluye que si bien no hay una correlación directa entre sobrecarga laboral y el desempeño del trabajador, está si puede llegar a generar síntomas de tipo fisiológico, comportamental, psico laboral y psicoemocional.

Respecto a los APTP no hay niveles de riesgo frente a las condiciones psico laborales que pueden generar estrés laboral. Sólo 6 cargos manifiestan riesgo medio lo que indica que es un nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Se presenta más sobrecarga laboral moderada y alta en el género femenino que en el género masculino. No presenta relación con riesgo en condiciones de riesgo psicosocial evaluados en el APTP.

Se presenta más sobrecarga laboral moderada y alta en el nivel educativo profesional y postgrado completo. En el nivel técnico analizado solo se presentan 3 cargos en la muestra evaluada y 2 de ellos manifiestan sobrecarga moderada, lo cual debe ser tenido en cuenta en los programas de intervención de los riesgos identificados.

No hay una relación directa del estrato con los resultados encontrados. Sin embargo, el estrato 4 es el que más presenta sobrecarga moderada y alta.

Las edades más representativas en los resultados evidenciados se encuentran entre los 18 a 40 años. De igual manera 2 personas de la muestra analizada están entre 41 y 50 años. Sin embargo, es importante indicar que sólo estas dos personas de estas edades se encuentran en este rango lo que muestra la necesidad de hacer seguimiento a estas personas e incluirlas dentro de los programas de intervención.

Más del 70% de los cargos analizados se encuentran en sobrecarga moderada y alta y particularmente el 44% indica que lleva más de un año en la empresa por lo que deben ser evaluados los tiempos y movimientos específicos donde se presentan posibles “cuellos de botella” en las funciones realizadas.

De igual manera se muestra que el 59% de los que conforman la muestra y que manifiesta sobrecarga moderada y alta indican llevar más de un año en el cargo.

Se evidencia que no influye de manera directa el estado civil sobre los niveles de sobrecarga laboral de acuerdo con los protocolos implementados.

### **Recomendaciones**

De acuerdo con los resultados se evidencia necesidad de realizar redistribución de tareas entre los cargos para disminuir la cantidad de tareas de acuerdo con los proyectos que se estén desarrollando.

Implementar estrategias de balance vida laboral/personal y de técnicas de optimización del tiempo para los cargos que presentan sobrecarga moderada y alta, basados en temáticas como: priorización de tareas, planeación por objetivos, conciliación de vida familiar con vida laboral mediante fortalecimiento de habilidades y destrezas en ayudas tecnológicas existentes o por desarrollar.

Establecer sinergias positivas entre compañeros de trabajo que creen un clima proactivo y cómodo, alejado del estrés y enfocado en la inspiración y el desarrollo organizacional.

Fortalecer las habilidades de técnicas de afrontamiento enfocadas hacia el mantenimiento de condiciones que pueden generar estrés laboral en los cargos analizados.

Fortalecer los manuales de funciones dando la especificidad posible de acuerdo con el área o dependencia de desempeño ya que actualmente están redactados de manera general y pueden generar falta de coherencia entre las funciones descritas a las realizadas.

De igual forma, la implementación de competencias en los manuales de funciones permitirá desarrollar los procesos de evaluación de desempeño que debe estar enfocada en resultados para que la efectividad y eficacia sea medida por medio de indicadores de gestión y no solo por indicadores como el número de horas de realización de cada actividad, que en ocasiones proporcionan percepciones erróneas de la eficiencia en el trabajo y por otro lado aumenta la percepción de sobrecarga laboral.

Dar cumplimiento a las acciones de Seguridad y salud en el trabajo en cuanto a la participación y desarrollo de las pausas activas y psicológicas que permitan ayudar en la disminución de demandas de trabajo física, mental, emocional, entre otras.

Aumentar la cobertura de cargos analizados y comparar los resultados por áreas o dependencias con el objeto de generar programas con estrategias transversales que permitan el control y mitigación de riesgos derivados del riesgo psicosocial.

Finalmente, es fundamental que se genere una planificación del talento de acuerdo con los proyectos que se desarrollen, lo que permitirá mantener el número de personal óptimo para cumplir los objetivos estratégicos de la entidad, y fortalecer el bienestar y compromiso de los funcionarios.

Tener en cuenta los análisis individuales de cada cargo en lo referente a análisis de puesto de trabajo psicológico para evidenciar las dimensiones específicas que pueden estar generando percepciones o situaciones que pueden generar estrés laboral.

### **Discusión**

Esta investigación se enfocó en identificar la relación entre cargas laborales y las condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en los cargos administrativos de una entidad del sector público para observar si existe relación directa entre los tiempos destinados or las funciones de cada cargo y las condiciones propias del puesto de trabajo que están inmersos en cada uno de estos.

Desde la pregunta de investigación surge la necesidad de determinar la relación existente entre el volumen de trabajo que se deriva del desarrollo de las diferentes actividades o tareas en cada uno de los cargos administrativos del área de vicepresidencia de manufactura de la entidad del estado, con el análisis de las condiciones de factores de riesgo psicosocial generadas por las demandas de trabajo y poder evidenciar si existen o no relaciones directas en las manifestaciones de riesgo psicosocial.

Si bien en la investigación se encuentra que no hay relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y las demandas del trabajo, pero sí se encontraron respuestas que podrían ser profundizadas, como por ejemplo, la estructura de la Batería de Riesgo Psicosocial trae entre los dominios las demandas de las jornadas de trabajo, que en el caso de la investigación “Sobrecarga de horarios” es la que más alta puntuación tiene siendo elegido por el 31% de la población encuestada, si bien al examinar la información de la entidad se encuentran que todos los elementos no están por encima de la legalidad, deja la inquietud si la normativa asociada a la jornada laboral será correspondiente con la calidad de vida y las necesidades de la población trabajadora, pregunta que abre la puerta a una discusión amplia y que en ámbitos internacionales está llevando a cambiar horarios y frecuencias de trabajo.

Por su parte, entre las investigaciones encontradas como antecedentes, en México y Chile los resultados apuntan a la sobrecarga laboral como motivador de carga laboral de personal, mostrando la necesidad de intervenir y cuestiona este elemento en las políticas de las entidades públicas a nivel Latinoamérica, se suscita de estos análisis la pregunta sobre la mediación entre productividad, salud y calidad de vida para entidades del estado, incluso asociado con las tendencias de felicidad, indagar por los rasgos e índices de felicidad que los empleados puedan tener o carecer en contraste con las condiciones derivadas de los análisis de puesto de trabajo de tipo psicológico. .

En lo concerniente a otras investigaciones se encontró en alta proporción factores como estrés y el burnout como factores de riesgo psicosocial asociados a profesiones que tienen en común la exposición constante a la atención al público, elemento que genera inquietudes si se puede extrapolar a algunos cargos de la entidad donde se realizó la investigación, específicamente a funcionarios, que por el modelo de operación tienen contacto permanente con los usuarios.

La muestra para el procesamiento de la información se centró en los funcionarios de una de las dependencias de la entidad, estos a su vez reportan en los resultados que aunque hay cargos con sobrecargas laborales moderadas, no presentan relación de riesgo con las condiciones psicosociales analizadas y como influyen mutuamente en los procesos de estrés y calidad de relaciones laborales, y si estas inciden sobre la carga laboral en la dependencia.

Así mismo se determinó durante las entrevistas realizadas que los colaboradores que permanecen en la organización manifiestan conformidad en sus puestos de trabajo y con el clima

organizacional de trabajo; lo cual aumenta sus intenciones en seguir con la entidad, generando mayor compromiso con las labores asignadas.

La circular 0064 de 2020 del Ministerio de Trabajo de la República de Colombia que aborda la suspensión de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial ha dificultado los análisis y relaciones que se pretendían abordar, todo ello en tanto los constructos fueron acercados, más no los que exactamente se construyeron para este fin, si bien la entrevista construida cuenta con validez, se ha perdido una fuente valiosa de información para relacionar datos y variables en la investigación.

### Referencias bibliográficas

- Almeda, C. (2017). Las demandas del trabajo: todo lo que debes saber sobre ella. Blog Talent Clue. <http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>
- Alzamorra, W. (2017). Factor de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental en los funcionarios de la cooperativa de transportes de Ecuador. *Uisek*, 1-47.
- Andrade, L. (2019) Carga laboral de personal y productividad de la entidad Torti Pieros E.I.R.L., 2019. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36758/Becerra\\_ALA.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36758/Becerra_ALA.pdf?sequence=1)
- Arenas, F., Andrade, V. (2015). 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*, 1, 2, 13. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552013000100005&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552013000100005&lng=en&tlng=es)
- Arias, C. (2018) Plan de mejora para la disminución de la carga laboral en Movich Corporativo Global Operadora Hotelera S.A.S. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional – Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/36643/CARLOS%20ANDRES%20FELIPE%20ARIAS%20ROJAS.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Arthur J. Thompson, J. y. (2004). Administración Estratégica. Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/Capitulo5.pdf>
- Bonilla, R. (2017) Condiciones laborales y riesgos psicosociales en funcionarios de transporte público. *Revista cubana de salud y trabajo*.
- Capacitación online. (2009). Coeficiente de contingencia. <http://wwwcapacitaciononline.blogspot.com/2008/10/coeficiente-de-contingencia.html>
- Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20, 40, 159-172. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

- Cázares, S. Cristina (2020). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, Universidad Nacional Autónoma de México.  
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>
- Certuche, N., Llorente, O. (2020). Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la entidad REDECOL E.S.P. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional.  
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17543>
- Cervantes, V. H. (01 de 04 de 2005). Avances en Medición. Obtenido de Interpretaciones del coeficiente alpha de Cronbach.  
[http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/1113/8574/8604/Articulo\\_1\\_Alfa\\_de\\_Cronbach\\_9-28\\_2.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/1113/8574/8604/Articulo_1_Alfa_de_Cronbach_9-28_2.pdf)
- Congreso de Colombia, s.f. Diario oficial 46.160 - Ley 1010 23/01/2006.  
[https://www.arlsura.com/images/stories/acoso\\_laboral.pdf](https://www.arlsura.com/images/stories/acoso_laboral.pdf)
- Chiavenato, I. (2008) Gestión del talento Humano. McGrill Hill.  
<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Díaz, B. Fátima (2017) De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación Colombiana de Salud Ocupacional. Revista Estudios Socio-Jurídicos, 129-155.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6122470>
- Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. Estudios socio jurídicos, 1-4.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v19n2/0124-0579-esju-19-02-00129.pdf>
- Espinoza, E. (2018). La hipótesis en la investigación, 16-23.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962018000100122#B31](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962018000100122#B31)
- Fano., N., Quispe, W (2020). Propuesta para evaluar y controlar el estrés laboral en funcionarios de vehículos para transporte de concentrado de cobre en la entidad SERVOSA S.A.C. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Universidad Tecnológica del Perú.  
[http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/3040/1/Nathaly%20Fano\\_Walter%20Quispe\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2020.pdf](http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/3040/1/Nathaly%20Fano_Walter%20Quispe_Tesis_Titulo%20Profesional_2020.pdf)

- Gualtier-Guillard, S., Louisot, J.P. (2019). Gerenciar los riesgos en la entidad (2ª reimp.). Editorial 3R Editores.  
<http://www.revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/31>
- Güilgüiruca M. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en funcionarios de una entidad eléctrica en Chile. *Revista Med Segur Trab.* 1, 2.  
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n238/original5.pdf>
- Ginzburg, N. (01 de 04 de 2010). Formación ciudadana. Obtenido de  
<http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/c562925a-c469-4d4a-ad8c-0b693303b36b/085+Habilidades+para+la+vida.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ISubSaD>
- Grisolia, J. (2019). Riesgos psicosociales en el trabajo: una alternativa para las patologías extra sistémicas. {Común-A}. <http://revista-ideides.com/riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-una-alternativa-para-las-patologias-extrasistemicas/>
- Herrera, M. (2019) Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la Entidad ENETSA en Quito. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB Digital.  
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6567/1/T2814-MDTH-Herrera-Estudio.pdf>
- Ingeniería industrial (2020). Vol. XLI. Mejora del desempeño de entidades comercializadoras basado en el comportamiento organizacional.  
<http://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/994/961>
- Ministerio de la Protección Social. (2008, julio). 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.  
[https://normograma.mintic.gov.co/mintic/docs/pdf/resolucion\\_minproteccion\\_2646\\_2008.pdf](https://normograma.mintic.gov.co/mintic/docs/pdf/resolucion_minproteccion_2646_2008.pdf)
- Ministerio de Trabajo. (2020, octubre). Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los funcionarios en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (covid-19) en Colombia.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>

- Ministerio de transporte. (2015, mayo). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77889>
- Molina, A. (2017). Riesgos psicosociales y carga laboral de personal en la corporación ecuatoriana de aluminio ubicada en el cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25726/1/Andrea%20Nataly%20Molina%20Claudio%20050276036-3.pdf>
- Molina, T. Daysi (2020). Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios durante el periodo 2020-2021. [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Internacional SEK Ecuador. <http://201.159.223.2/handle/123456789/3167>
- Montiel, J. (2019). ¿Cómo escribir la introducción de una tesis? blog profesionista.  
<https://profesionistas.org.mx/como-escribir-la-introduccion-de-una-tesis/>
- Montiel, J. (2019). ¿Cómo escribir la introducción de una tesis? blog profesionista.  
<https://profesionistas.org.mx/como-escribir-la-introduccion-de-una-tesis/>
- Muñoz, D., Orellano, N., Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. 6(537), 8(538-539). <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Muñoz, R. David (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales, Revista psicología y gente. Vol. 1, 3-4.  
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090>
- Ramírez, A. (2016, 18 diciembre). Lo que cuesta a entidades que sus funcionarios se aburran y no duren. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/impacto-de-la-rotacion-de-personal-en-las-entidades-46479>
- Ríos, L (2018). Plan De Acción Para Afrontar Las demandas del trabajo En La Entidad Transportes Saferbo S.A. Regional Pereira, Risaralda. [Tesis de pregrado, Fundación Universitaria del Área Andina]. Repositorio Digital – Fundación Universitaria del Área Andina.  
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/2849/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20para%20afrentar%20la%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20en%20la%20>

- entidad%20transportes%20SAFERBO%20S.A.%20regional%20Pereira%2C%20Risaralda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, J. A. (2019). Factores de riesgo psicosociales en funcionarios de facultad de ciencias económicas y administrativas, 1-68.
- Romero-Japay, M. (2016). Estrés y carga laborales de personal en asesores. escuela académico profesional de psicología. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3367/Romero\\_JMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3367/Romero_JMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Rueda, L. (2017). Condiciones laborales y riesgos. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 1-15.
- SafetYA. (2016, marzo). Riesgo psicosocial, un ítem crucial en el SG-SST.  
<https://safetya.co/riesgo-psicosocial-item-crucial-sg-sst/#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202008%2C%20el,y%20para%20la%20determinaci%C3%B3n%20del>
- SafetYA. (2016, marzo). Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización. <https://safetya.co/bateria-para-evaluar-el-riesgo-psicosocial/>
- SafetYA. (2019, julio). Resolución 2004 de 2019. <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2404-de-2019/>
- Sepúlveda, E. (2020) Condiciones Laborales, Salud y calidad de Vida en funcionarios. Revista cuidarte. <https://revistacuidarte.udes.edu.co/index.php/cuidarte/article/view/1083>
- Sosa, C. (2018). Riesgo psicosocial en el ambiente laboral.  
<https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565>
- Universia. (2020). Cómo hacer una investigación: pasos y buscadores para alcanzar el éxito.  
<https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/como-hacer-investigacion-pasos-buscadores-alcanzar-exito-1160428.html>
- Universitat de Valencia, s.f. Riesgos psicosociales. <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>
- Vallejo, M. (2020, mayo). Demandas de trabajo en las entidades. Revista consultoría.  
<https://revistaconsultoria.com.mx/la-rotacion-del-personal-las-entidades/>

Varela V, Claudia (2020) Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios durante el periodo 2020-2021. [Tesis de Maestría, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Digital Universidad Internacional SEK.  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3836>

Welsch., A. (2019). Relación entre cansancio emocional y satisfacción laboral en funcionarios de una entidad de transporte de Lima Metropolitana. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola.  
[http://200.37.102.150/bitstream/USIL/10283/1/2019\\_Welsch%20Gutarra.pdf](http://200.37.102.150/bitstream/USIL/10283/1/2019_Welsch%20Gutarra.pdf)

## Carta de Cesión de derechos

Por intermedio del presente documento en calidad de autora o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “**Relación entre cargas laborales y condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en cargos administrativos de una entidad del sector público**”, 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: María Angela Baquero Luquez  
CC. 1065640726