

Fecha de elaboración: 02.05.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del personal de la Empresa Cementos Argos S.A			
Autor(es): Dilson Antonio Orozco Tibaquirá- German Andres Torres Pérez			
Tutor(es): Gregorio E. Puello Socarras			
Fecha de finalización: 30.04.2021			
Temática: Riesgo psicosocial laboral			
Tipo de investigación: Enfoque mixto de tipo secuencial			
Resumen:			
<p>En los últimos 5 años la industria del cemento ha cambiado, debido al alto crecimiento de la competencia extranjera, sobre todo la proveniente de China, lo cual las empresas Colombianas han reducido el personal con un alto número de despidos incrementando la carga laboral de manera significativa y la creación de productos de innovación que entren a competir, por lo que los trabajadores de dicha empresa, más específicamente los del laboratorio de la seccional planta nare, la cual es la muestra a investigar, manifiestan alteraciones en el comportamiento, baja motivación, cambios en la calidad del sueño, depresión, ansiedad, mal genio etc., por tal motivo los autores decidieron aprovechar esta oportunidad para realizar una investigación más detallada y precisa en lo que se considera una serie de situaciones que conllevan a riesgo en salud mental, aplicando el sistema de medición de riesgo laboral con la batería de riesgo psicosocial.</p>			
Palabras clave: Baterías de riesgo psicosocial, bienestar, carga laboral, cementos argos.			
Planteamiento del problema:			
<p>Al inicio se aborda el planteamiento del problema de manera global generalizado en lo que se refiere a clima laboral, lo que significa en el nivel productivo, de desempeño y calidad tanto de los procesos como de productos y servicios in óptimo clima laboral y de la importancia de realizar una medición y un posterior diagnóstico para una organización, pues el buen clima laboral está ligado con la buena productividad y por ende ganancias en la salud del personal minimizando ausentismos, reputación, posicionamiento e incremento para las ganancias económica para la empresa. Lo que justifica la realización de dicha medición, puede suceder que el personal de manera colectiva ya tenga dificultades de comunicación dentro de las relaciones personales impidiendo de esa manera la productividad y la aparición psicopatologías como la depresión y trastornos del sueño que pueden influir más tarde en patologías somáticas como el cáncer, fallas coronarias o diabetes.</p> <p>Las situaciones negativas de riesgo laboral están presentes en todo tipo de organización, grande o pequeña, públicas o privadas.</p> <p>La organización aquí mencionada pertenece al grupo empresarial antioqueño (GEA) con presencia en centro américa, USA y el caribe, aunque es una empresa grande y posicionada la globalización y el mercado asiático le obligan hacer cambios no muy beneficiosos en algunas de sus factorías como recortes de personal y cierres de algunas plantas, lo cual en plantas como la de planta nare en el cual se centró la investigación se</p>			

percibe cierto nerviosismo en especial el área del laboratorio de control calidad, en esta área la precisión de los ensayos es muy exigente, de estos depende que una construcción no se caiga, al igual que los productos estén bajo los estándares internacionales y el éxito de los productos de innovación, lo que genera gran sentido de la responsabilidad, sumado a la rapidez de abundantes ensayos para ejecutar en un turno de trabajo y pocos días de descanso como domingos y festivos, que aunque son bien remunerados el tiempo de descanso esparcimiento y dedicación a la familia es mínimo.

Pregunta:

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial Intralaboral que se presentan en los trabajadores de la Empresa Cementos Argos (Planta Nare)?

Objetivos:

General

Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial Intralaborales, en el clima organizacional y sus dimensiones, que permita medir el nivel de satisfacción e insatisfacción en los trabajadores en la Empresa Cementos Argos (planta Nare).

Específicos

Identificar la percepción de los empleados acerca de las condiciones de trabajo de la empresa Cementos Argos (planta Nare).

Marco teórico:

El primer referente teórico fue la información recogida de la OMS ubicada en la página 8, en cuanto a las enfermedades derivadas del estrés laboral en el mundo, enfermedades psicológicas graves como la depresión, dicha enfermedad se le atribuye el 8% derivada del devenir ocupacional.

En la página 8 y 9 se refiere a la necesidad de que las empresas cuiden al activo más importante, fomentando hábitos de vida saludable con el fin de minimizar riesgos y accidentes laborales según (Renteria Tenjo, Ospina & Uribe, 2009) En la misma página 9 en el cual el (ministerio de protección social, 2008) hace referencia al ausentismo, incumplimiento de los logros de las empresas, en resumen baja productividad cuando no se fomenta el auto cuidado afectando el desempeño personal y la salud en general, pues una empresa que no fomente la salud física y emocional, ni realice programas e invierta para este objetivo, el desinterés y sentido de pertenencia del trabajador decae junto con la productividad.

Durante la realización del trabajo los autores aprendimos que los asuntos de riesgos psicosociales no solo lo lidera el sistema de salud y seguridad en el trabajo, también es de competencia del departamento de bienestar laboral psicología organizacional, pues la exposición de (Urdaneta,2005) contenido en la página 9 la responsabilidad de la psicología organizacional en la prevención de los riesgos psicosociales fortaleciendo las relaciones interpersonales y sentido de pertenencia de la forma más estricta para el psicólogo organizacional.

En la página 10 se resalta de nuevo la importancia de las relaciones interpersonales que dependen de la percepción que el empleador tenga sobre el tema donde (Pacheco, 2005) hace énfasis en asertividad de las relaciones interpersonales, donde la oficina de recursos

humanos debe de estar en constante perfeccionamiento logrando un clima organizacional fortalecido.

En la página 11 se amplió el tema de clima laboral con (como se citó en Peláez, 2010) con la definición del clima organizacional, del cual la administración empresarial debe de agregar mejoras para el avance de la productividad desde el personal administrativo y subordinados. Se trata del ejemplo que brinde el personal denominado como autoridad, como la imagen y ejemplo a seguir por los subordinados.

Por lo tanto, el clima laboral depende de los jefes y el concepto que tengan de ello, las características que los trabajadores reconozcan como autoridad. Dicha teoría deriva de Likert (citado por Gómez, 2001) de la cual se apoya el presente estudio

Método:

La presente investigación tiene un enfoque mixto de tipo secuencial (cuantitativo-cualitativo), este método de investigación pretende estudiar varias funciones y resultados desde la diferencia de sus apartados. Del mismo modo se desarrolla mediante un diseño explicativo secuencial (DEXPLIS), el cual implica la recolección y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunto para realizar inferencia de un producto de toda la investigación recabada. (Echavarría 2016).

Resultados, hallazgos u obra realizada:

El personal del laboratorio no tiene trabajadores muy jóvenes, están entre los 40 y 60 años en su mayoría de género masculino. En cuanto al factor de liderazgo y las relaciones sociales, presenta un nivel de riesgo bajo. Igual sucede con el dominio y las habilidades de las tareas, sin embargo, la autonomía si presenta un riesgo alto, por lo que se ejerce demasiado control en el desempeño de los trabajadores, la autonomía brinda la posibilidad de mejora e innovación en la empresa.

En cuanto a dominios de carga de trabajo, el nivel de riesgo es muy alto, la carga mental, los diferentes turno incluyendo el trabajo nocturno, en los últimos 5 años los despidos sin remplazo y aumento de la carga laboral fueron significativos, además las consecuencias de aparición de estrés y otras enfermedades subyacentes tienen una alta probabilidad de aparición por lo que la inmediatez de las medidas para mejorar deben de ser inmediatas, porque la no mejora de las condiciones de los trabajadores de la carga laboral podrían terminar incluso en afectación por enfermedades físicas, también se debe de capacitar al trabajador en la adquisición de competencias de auto control y manejo del estrés, hoy en día se han hecho grandes avances sobre el tema. A pesar de lo anterior el nivel de recompensa muestra un 45% de riesgo bajo sin embargo un 33% representa riesgo alto, por lo tanto, el riesgo alto es latente en esta población, la empresa debe considerar este riesgo, la satisfacción laboral por reconocimiento económico es vital en el desempeño y productividad laboral, se debe recuperar el sentido de pertenencia de los trabajadores, En cuanto a la vida social, familiar y vivienda, presentan un bajo riesgo, lo que expone una vida fuera del trabajo muy positiva, por su calificación de riesgo bajo y muy bajo. La empresa cuenta con préstamos para vivienda sin interés facilitando la calidad del trabajador y su familia.

La percepción del estrés en los trabajadores, tanto dentro como fuera del trabajo es de un riesgo muy bajo, por lo tanto, se debe continuar manteniendo las estrategias que brinden competencias de control del estrés.

Por lo tanto en los hallazgos, las relaciones en el trabajo han sido óptimas al presentar un nivel de riesgo bajo, lo que significa que los programas de la empresa en cuanto a mejoras en la comunicación, optimizando dicha competencia, en todos los niveles de la jerarquía la accesibilidad a compañeros y jefes es fácil y respetuosa, en el laboratorio de control calidad depende de la capacidad de mejoras en cuanto a las recomendaciones en las mejoras del desempeño y mejoramiento de los procesos sin ninguna dificultad, lo cual evidencia que los programas de recursos humanos reflejan aquí los resultados, facilitando las demandas y esfuerzo físico.

La percepción de liderazgo en la muestra aquí mencionada tiene un nivel de riesgo medio, lo que significa experiencia negativa hacia el jefe inmediato, por lo tanto, requiere capacitación y revisión sobre lo que es el liderazgo con el personal del laboratorio.

Los grandes cambios en la industria del cemento se ven reflejadas en el ítem de la demanda laboral, la empresa en el afán de ser competitiva el incremento de la labor con la innovación y las actividades laborales con un mínimo de personal, además que en el laboratorio se miden las materias primas, el proceso del producto y su estado final con una alta rigurosidad de exactitud, lo que demanda grandes dosis de concentración de manera simultánea de diversos elementos a la vez. Todos los procesos están estandarizados conforme a la ISO 9001, por lo que no se deben tomar atajos en los procesos para garantizar la fidelidad de los resultados, lo cual se traduce no solo en los resultados inmediatos al proceso, si no a las auditorías internas y externas de calidad, generando una carga diaria que se puede ver reflejada en las actividades extra laborales tales como la vida en familia, implementación del tiempo libre.

En la investigación se reflejó riesgo alto en la compensación y reconocimiento, aunque el salario en comparación con otras industrias es bueno, la responsabilidad, las múltiples labores demuestra una mejor compensación monetaria.

Conclusiones:

Todos los puntos de la batería son importantes para determinar los riesgos psicosociales, sin embargo, los riesgos aquí hallados son altamente relevantes, por ejemplo, los horarios nocturnos tienen efectos directos sobre la salud física también tales como el sistema inmune y el estado de ánimo, además que el lugar para dormir este tranquilo para dormir cuando la mayoría de las personas están despierto no es fácil.

Los aspectos que conforman el riesgo medio el cual trata sobre incentivos, un punto positivo de la empresa es el cumplimiento de las fechas de pagos, el cual es incluso uno o dos días antes de la fecha establecida para el pago, además la cantidad comparada con la situación económica del país es buena, el mínimo de la empresa corresponde a un poco más de dos salarios mínimos, sin embargo hay inconformidad con esto, se podría traducir que esta situación está relacionado con la alta demanda laboral, siendo esta última, la alta demanda laboral que durante la investigación represento el mayor riesgo, aunque es de resaltar los resultados en los niveles de estrés el cual corresponde a un 56% de riesgo, muy bajo, lo que significa que la campaña con el apoyo de la caja de compensación en recreación, deporte e intervención psicológica, al igual que la actividad realizada cada año por el departamento de salud y seguridad en el trabajo llamado (la semana de la salud), en el cual se enseñan técnicas de meditación, masajes con aromaterapia, aeróbicos, y yoga. Aunque estas actividades según los resultados han sido fructíferas, se requiere más seguimiento e intervención personalizada.

Los resultados de alto riesgo llevan a la conclusión de que la empresa debe de diseñar un nuevo programa sin dejar de realizar los ya existentes, compromiso que debe ser asumido y ejecutado por bienestar laboral centrándose en el diseño estratégico en los temas que calificaron como riesgo alto, como lo es el liderazgo, del cual se debe fomentar la capacitación en competencias de comunicación asertiva y trabajo en equipo incluyendo al líder donde este desarrolle una mejor comunicación y actitud en las relaciones interpersonales.

Es necesario rediseñar las actividades con miras a minimizar la carga laboral, buscar otras formas de hacer las actividades de manera más fácil sin dejar de ser productivos, para poder reestructurar las actividades, con un observador externo al laboratorio, pues la rutina las actividades se convierten en paisaje obstaculizando una mejor forma de hacer las cosas con el apoyo de la administradora de riesgos laborales.

Productos derivados:

Archivo Excel con los resultados de la batería de Riesgo Psicosocial.

**Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del personal de la
Empresa Cementos Argos S.A**

**Dilson A. Orozco Tibaquira
Cod. 11206128**

**German A. Torres Pérez
Cod.11206181**

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

**Bogotá, Distrito Capital
22 de marzo del 2021**

**Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del personal de la
Empresa Cementos Argos S.A**

**Dilson A. Orozco Tibaquirá
Cod. 11206128**

**German A. Torres Pérez
Cod.11206181**

**Gregorio E. Puello Socarras
Director**

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

**Bogotá, Distrito Capital
22 de marzo del 2021**

El presente trabajo de grado lo dedico a mi familia, en especial a mi hija, fuente de inspiración y motivación académica y laboral. A mí padre que desde la infancia me apoyó enseñándome el valor del estudio como crecimiento personal y conocimiento al servicio de los demás. A la universidad la cual con su tecnología amigable y la excelente calidad de la metodología y asistencia al estudiante durante todo el proceso de estudio. Y a la empresa donde trabajo. Quien me permitió desempeñar lo aprendido y la investigación en el trabajo de grado.

Con este trabajo de grado, quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición puso en mi camino esta oportunidad profesional. A mis padres que siempre han estado ahí en todo momento dándome su respaldo, a mi compañera del día a día por ser incondicional en todo este proceso y dedico este título en especial a mi abuelita Sol que siempre me acompañó y me dio su amor mientras estuvo a mi lado y ahora me cuida desde el cielo y se lo orgullosa que se siente de mí, gracias a todos por su apoyo, e invito a mis compañeros de la Policía Nacional a seguir creciendo y buscando nuevos horizontes.

Agradecimientos

A nuestros docentes de la Corporación Universitaria UNITEC que son fuente de conocimiento a través de su ejercicio constante en la educación y orientadores en nuestra labor y competencia diarias.

A la Empresa de Cementos Argos S.A, institución que nos brindó las herramientas necesarias para desarrollar nuestro trabajo y a través de la cual tuvimos la oportunidad de alimentarnos profesionalmente.

A nuestros compañeros de investigación por la dedicación, esfuerzo y colaboración.

Tabla de contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema.....	2
Justificación.....	4
Pregunta de investigación.....	6
Objetivos	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos.....	7
Marco Referencial	8
Marco Teórico	8
Salud y Bienestar.....	8
Psicología Organizacional.....	9
Clima Organizacional.....	10
El estrés	13
Factores situacionales del estrés.....	15
<i>Contenido del trabajo y carga laboral</i>	15
<i>Trabajo por turnos</i>	15
Prevención primaria desde el ámbito persona.....	16
<i>Prevención primaria desde el ámbito organizacional</i>	16
<i>Prevención primaria desde el ámbito social</i>	17
Factores Objetivos y Subjetivos del Bienestar.....	17
Bienestar Psicológico en el Trabajo.....	19
Estado del Arte	25

Hipótesis de la Investigación.....	41
Marco Legal	42
Marco conceptual.....	48
Marco Metodológico	51
Tipo y diseño de estudio	52
Población.....	52
Muestra.....	52
Instrumento	53
<i>Batería de riesgos psicosociales</i>	53
Instrumentos de recolección de información	54
Cronograma.....	67
Resultados	71
Interpretación niveles de riesgo	72
Datos sociodemograficos e información de los empleados del area de laboratorio de la empresa de Cementos Argos.....	73
<i>Perfil Sociodemografico</i>	73
Analisis de los resultados del cuestionario de factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A y B).....	74
<i>Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo</i>	75
<i>Dominio Control Sobre el Trabajo</i>	76
<i>Dominio Demandas del Trabajo</i>	77
<i>Dominio Recompensa</i>	78
Analisis de los resultados del cuestionario de factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral (Forma A y B).....	79
Analisis de los resultados del cuestionario de Estres (Forma A y B)	82
Discusión.....	83

Conclusión.....	89
Recomendaciones	90
Lista de Referencias	91

Lista de tablas

Tabla 1. Manifestaciones Clínicas del Estrés.....	14
Tabla 2. Estado del Arte.....	25
Tabla 3. Ficha Técnica de la Batería de Riesgos Psicosociales	53
Tabla 4. Variables Sociodemográficas y Ocupacionales Indagadas con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales	55
Tabla 5. Dominios y Dimensiones Intralaborales	56
Tabla 6. Definición de las Dimensiones del Dominio Control Sobre el Trabajo e Indicadores de Riesgo.....	60
Tabla 7. Definición de las Dimensiones del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo e Indicadores de Riesgo.....	62
Tabla 8. Recompensa	64
Tabla 9. Definición de las Dimensiones del Dominio Recompensa e Indicadores de Riesgo. 65	
Tabla 10. Resultados de Medición de Riesgos Intra Laborales en el Dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.....	75
Tabla 11. Resultados de Medición de Riesgos In tra Laborales en el Dominio Control Sobre el Trabajo.	76
Tabla 12. Resultados de Misión de Riesgos Intra Laborales en el Dominio Demandas del Trabajo.	77
Tabla 13. Resultados de Medición de Riesgos Intra Laborales en el Dominio Recompensas. 78	
Tabla 14. Resultados de Medición de Riesgos Extralaborales.	80
Tabla 15. Cuestionario de Estres.....	82

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Resultados Individuales de a Batería de Riesgo Psicosocial Intra Laboral (Forma A y B) por Dominio.	79
Ilustración 2. Resultados Individuales de la Batería de Riesgo Psicosocial Extra Laboral (Forma A y B) por Dimensión.	81

Indice de Anexos

Anexo A. Consentimiento para Participar en un Proyecto de Investigación.....	114
--	-----

Resumen

La presente investigación se realiza con la intención de diagnosticar e identificar unos de los riesgos psicosociales más comunes que encontramos en el día a día laboral. Factores como la producción e innovación, pueden desencadenar niveles de estrés y carga laboral, por tal razón, a través de la interacción, liderazgo, relaciones interpersonales, entre otros, por lo cual se busca a través de esta investigación evaluar los trabajadores del área de laboratorio de control y calidad de la empresa Cementos Argos (Planta Nare) con el objetivo de determinar los factores de riesgo intralaboral mediante instrumentos psicométricos, como las baterías de riesgos psicosocial dentro del SG SST, estandarizada por el ministerio del trabajo, a fin de identificar el rango de riesgo psicosocial y exponer las dificultades y fortalezas, para así consolidar información que permita generar acciones orientadas al mejoramiento, adecuación, bienestar y la salud mental del personal que labora en este tipo de organización.

Palabras clave

Baterías de riesgo psicosocial, bienestar, carga laboral, cementos argos.

Planteamiento del Problema

Dentro del desarrollo laboral, existe un tema realmente significativo como lo es el clima organizacional, que es apreciado como el conjunto de factores que componen el ambiente laboral y que son percibidos directamente por los trabajadores impactando su motivación y actitud en el trabajo entre otros comportamientos. El clima laboral, aunque suele considerarse un tema de interés investigativo recurrente, tiende a ser interesante en la medida que las organizaciones se exponen a permanentes cambios de tipo administrativo y estratégico que impactan la dinámica interna de las entidades, afectando a quienes prestan sus servicios allí, bien sea positiva o negativamente.

Como bien se sabe, el clima organizacional determina un factor de desarrollo en la optimización de los procesos empresariales, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral del capital humano permite cumplir los objetivos económicos de las empresas, siendo así, una crisis de estrés, insatisfacción y frustración podría representar improductividad, burocracia y ausencia de cooperación en equipo, por esta razón la empresa donde se va desarrollar la aplicación de la batería permitirá identificar los índices de forma cuantitativa, porque a través de ejercicios observacionales se han determinado cambios emocionales, trastornos del sueño, descontrol, dificultad en las relaciones interpersonales e inadecuada comunicación.

Cementos Argos S.A (Planta Nare) tiene como razón comercial la producción y fabricación de cemento, entidad la cual refleja un ambiente contractual exigente, que funciona en un mercado competitivo el cual ha sido desafiado por las empresas extranjeras, compitiendo en calidad e innovación, dichas variables se manifiesta en los trabajadores los cuales reflejan altos niveles de exigencia en el trabajo, las cuales han evidenciado la aparición de síntomas de estrés,

irritabilidad, agresividad y bajo interés por las tareas que desarrolla en las labores que desempeña cada trabajador en su área laboral.

Debido a los altos índices de la producción para lograr los objetivos de entrega de la producción, los trabajadores se están viendo expuestos a largas jornadas laborales diurnas y nocturnas de gran exigencia, al desarrollo de tareas en horarios extras, generando sobrecarga laboral, lo que afecta de forma exponencial los tiempos de descanso y factores extralaborales como el tiempo y la interacción familiar, ya que es de cotidianidad que se trabajen los días domingos y festivos, generando así poco tiempo de esparcimiento y el no cumplimiento del tiempo estipulado según la normatividad, causando en los trabajadores una extralimitación, la cual es difícil que el trabajador compense un descanso durante la semana en días ordinarios. De la misma manera no es fácil que dicho personal pueda asistir a las actividades de recreación esparcimiento o de bienestar laboral.

El pilar de esta investigación es diagnosticar los riesgos psicosociales del personal que labora en el laboratorio de control y calidad de la empresa Cementos Argos (Planta Nare). Partiendo de los resultados obtenidos se busca que el área encargada, se determinara si esta área expuesta o no a riesgo psicosocial laboral, por tal razón es importante conocer las diferentes conductas o comportamientos que han venido desencadenando una serie de síntomas como lo son: cefaleas, trastornos del sueño, alteración en las conductas, dolores musculares, problemas gastrointestinales, los cuales reflejan una disminución notable al momento de realizar sus actividades dentro de la organización, es importante mencionar que al no ser tratados a tiempo los factores que arrojen dificultad, dichas situaciones, se pueden convertir en una patología crónica, que desmejoraría la calidad de vida del trabajador.

Justificación

En el trabajo se vive gran parte del ciclo vital del ser humano. Las dinámicas y entornos de trabajo se han transformado drásticamente en los últimos años. El avance de las tecnologías y la ofimática, permiten desempeñar trabajos a distancia casi en cualquier horario, al tiempo que la competencia da lugar a mayores presiones, para el mejoramiento de la eficiencia en términos de costos y productividad, adicional a esto, se puede resaltar como en la actualidad, el traslado de un sector a otro o de una organización a otra se han convertido en algo habitual. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019)

Al momento de innovar y propiciar espacio de transformación dentro de los espacios laborales. Esto ofrece nuevas oportunidades para el desarrollo profesional, la ampliación de las redes profesionales y la innovación. Ahora bien, la magnitud y la rapidez de los cambios, junto con un entorno laboral que no tiene en cuenta el bienestar mental de las personas, pueden conducir a problemas de salud física y mental, el uso nocivo del alcohol u otras sustancias, el absentismo y la pérdida de productividad. En efecto, según la (OMS, 2019) se aprecia que los trastornos mentales con mayor trascendencia son los relacionados con la depresión y ansiedad, causando así efectos en la productividad, generando gran impacto en la economía Mundial.

De aquí que se emprenda una investigación dirigida a diagnosticar el clima organizacional en la empresa Cementos Argos S.A (Planta Nare), en la cual se conozca la percepción en torno a las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, comunicación asertiva, comportamientos de la gerencia, carga mental, control sobre el trabajo, manejo de recursos humanos e imagen de la empresa. Siendo de gran importancia para esta población en la medida en que se genera una fundamentación que servirá como base no solo para la realización de otras investigaciones si no

para el diseño e implementación de estrategias en la promoción del clima organizacional, la prevención de comportamientos que influyan en el deterioro del bienestar en el trabajo y la intervención de los casos prevalentes en el marco de las dimensiones a evaluar.

Mediante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, avalada por el ministerio del trabajo, se develarán las condiciones y el estado actual en el cual este inmenso el trabajador de la organización a investigar, y dar a conocer al área de gestión humana y seguridad en el trabajo, en miras a que ellos proporcionen estrategias laborales para minimizar riesgos o dimensiones desajustadas y así evitar enfermedades de tipo laboral entre otras.

Las altas demandas de producción y desafíos competitivos los cuales se pueden acentuar en el área de laboratorio de control calidad. Con esta investigación sería posible también identificar algunas causas de ausentismo por enfermedades derivadas del estrés, teniendo en cuenta que esta variable representa un coste negativo, para la gerencia y la parte obrera de la organización. Es importante menciona que dicha mano de obra no es fácil de remplazar de manera rápida, debido a que el periodo de entrenamiento para el personal nuevo en este frente de trabajo es extenso. Por lo anterior, el diagnostico de clima organizacional mide los niveles concernientes al estrés del equipo humano del laboratorio de control calidad (Planta Nare).

Al mismo tiempo, los resultados aquí hallados, ayudaran a fortalecer el bagaje teórico del profesional en formación en torno a este proceso específico de la gestión humana, siendo un tema que ha adquirido gran relevancia en los contextos laborales de la actualidad y que tiene una amplia demanda desde el área de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los diferentes factores de riesgo psicosocial Intralaboral que se presentan en los trabajadores de la Empresa Cementos Argos (Planta Nare)?

Objetivos

Objetivo General

Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial Intralaborales, presentes en el clima organizacional, con base a la Batería de Riesgo Psicosocial, que permita medir el nivel de satisfacción e insatisfacción en los trabajadores en la Empresa Cementos Argos (planta Nare).

Objetivos Específicos

Identificar la percepción de los empleados en cuanto a las condiciones de trabajo de la empresa Cementos Argos (planta Nare).

Conocer la perspectiva de los trabajadores en torno a los dominios del instrumento de medición, de los trabajadores de la Empresa Cementos Argos (planta Nare).

Reconocer las fortalezas y dificultades según las dimensiones presentes en el clima laboral, según el instrumento de medición, de los trabajadores de la Empresa Cementos Argos (planta Nare).

Marco Referencial

Marco Teórico

En el presente estudio de investigación se desarrollan conceptos y teorías en torno a los factores de riesgo y su definición desde el ámbito psicosocial, clima organizacional

Salud y Bienestar

En la actualidad, los datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) evidencian que dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Se debe tener en cuenta, además, que existen accidentes de trabajo no fatales, los cuales provocan en promedio al menos tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral. Asimismo, se ha detectado que un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales (*Hernández, H., Muñoz, D., y Orellano, N. 2018*).

El bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores es el objetivo principal de toda Empresa en el mundo, ya que es importante que ellos gocen de un nivel de vida saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas por las organizaciones. Es por ello que, en los últimos años, “se ha tenido que trabajar fuertemente en la prevención de los denominados accidentes laborales con el objetivo de

promover un estado de vida saludable en su potencial humano, y prevenir la proliferación de los diferentes factores de riesgo biopsicosociales asociados a la accidentalidad” (*Fernández, E., Rentería, J., Tenjo, A., Y Uribe, A. 2009*).

Por otro lado, un mal clima laboral es aquel que tiene alta rotación, baja productividad, impuntualidad, actitudes negativas, incumplimiento de los objetivos y ausentismo. Estos síntomas son frecuentes en aquellos climas laborales insanos, desencadenando en el trabajador a una exposición a factores de riesgo psicosociales, comprende los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias influyen, en la salud y el desempeño de las personas. (*Carzo, M. 2020*)

Psicología Organizacional

La complejidad del mundo de las organizaciones y el papel que en ellas puede y debe desempeñar el psicólogo empresarial u organizacional se comprende y se desprende del análisis detallado de los procesos de desarrollo que cumple cada una de las partes que entra en interacción en y con ocasión de la situación del trabajo (*Urdaneta, 2005*).

La psicología organizacional tiene la capacidad de incidir en los contextos laborales donde se requieren abordar las temáticas referentes a las relaciones interpersonales, el clima organizacional, el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo, derechos y deberes de los trabajadores como instrumento clave al momento de alcanzar los objetivos de la empresa. En la

medida en que estos factores se cumplan a cabalidad al interior de la misma, en esa medida se generará un buen clima organizacional para los trabajadores, lo que al mismo tiempo se proyecta a la ciudadanía sobre la cual se enfocan los servicios. (*Ángel, Z.y Díaz. 2015*).

Retomando a (*Goncalves, 2000*) el comportamiento de un empleado no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el empleado de estos factores y sobre este punto que este trabajo pretende enfocarse. El principal reto ha sido perfeccionar el proceso de ajuste de las organizaciones a las exigencias de mejoramiento de la eficacia de los productos y servicios, la búsqueda de la excelencia en todos sus procesos y el perfeccionamiento substancial de los recursos humanos (*Pacheco, 2005*) y en todo ello se encuentran implicadas relaciones interpersonales eficaces y asertivas

Clima Organizacional

El clima laboral u organizacional como concepto se ha venido incursionando en el léxico empresarial, tomando diferentes formas y percepciones sujetas a las características de las organizaciones y de sus colaboradores. En este aspecto es importante conceptualizar bajo sustento teórico su significado y derivar de allí la importancia y necesidad de estudiarlo al interior de las empresas contemporáneas. De este modo, a continuación, se acuñan algunas definiciones que contextualizan la razón del presente estudio. Palma (como se citó en *Peláez, 2010*), define el clima organizacional como el conjunto de percepciones derivadas del ambiente de trabajo, agregando que este determina la productividad de quienes conforman la organización y que dicho ambiente de trabajo está supeditado por el

comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que derivan en sí mismo comportamientos en los subordinados. Es decir, que el comportamiento asumido por el personal de una empresa depende directamente del comportamiento de quien ejerce las funciones de autoridad y las condiciones organizacionales percibidas por dichos subordinados. Lo anterior, se deriva de la teoría sobre clima organizacional formulada por Likert (citado *por Gómez, 2001*) por la cual se sustenta el presente estudio, teniendo en cuenta que el instrumento a través del cual se hizo recolección de la información se deriva de dicha teoría. Likert, determina que en una empresa pueden surgir diferentes características de autoridad o mando que afectan positiva o negativamente la percepción de sus trabajadores.

resultados. Es decir, comprende la estructura de la organización y su administración, relacionando aspectos como reglas, competencia, actitudes y decisiones.

De este modo Likert, establece tres variables que definen las características propias de una organización y que interfiere en la percepción individual del clima. Siendo estas:

- Variables Causales. - definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Es decir, comprende la estructura de la organización y su administración, relacionando aspectos como reglas, competencia, actitudes y decisiones. (García, M . 2009)

La combinación de las variables descritas anteriormente determina según el autor, dos grandes tipos de clima organizacional que parten de un sistema autoritario o de un sistema participativo.

El sistema autoritario, posee una variable la cual serán descritas a continuación: I. Explotador; Su principal característica gira en torno a la desconfianza que tiene la dirección frente a sus trabajadores. Los procesos de control se encuentran estrictamente burocratizados y formalizados.

La dinámica de trabajo se da en una atmosfera de amenazas, castigos, miedo y en ocasiones recompensas, manteniendo la satisfacción de las necesidades en los niveles de seguridad y permanencia laboral. Las interacciones entre subordinados y superiores son limitadas prevaleciendo una comunicación que no va más allá de instrucciones y directrices específicas.

La combinación de las variables descritas anteriormente determina según el autor, dos grandes tipos de clima organizacional que parten de un sistema autoritario o de un sistema participativo.

El sistema autoritario, posee una variable la cual serán descritas a continuación: I. Explotador; Su principal característica gira en torno a la desconfianza que tiene la dirección frente a sus trabajadores. Los procesos de control se encuentran estrictamente burocratizados y formalizados.

La dinámica de trabajo se da en una atmosfera de amenazas, castigos, miedo y en ocasiones recompensas, manteniendo la satisfacción de las necesidades en los niveles de seguridad y permanencia laboral. Las interacciones entre subordinados y superiores son limitadas prevaleciendo una comunicación que no va más allá de instrucciones y directrices específicas.

II. Paternalista; Este sistema organizacional, se caracteriza por el autoritarismo- paternalista, debido a que se genera una confianza condescendiente con los subordinados, donde algunas decisiones son tomadas en la cúspide, pero otras en los escalones inferiores de la jerarquía organizacional. Los métodos utilizados para lograr la motivación del personal son la recompensa y el castigo, jugando principalmente con las necesidades sociales de los empleados y quienes perciben en la mayoría de los casos este clima laboral como estable y estructurado. En el sistema participativo, se evidencian diferentes tipos organizacionales: I. Consultivo; En este sistema organizacional la dirección proporciona un clima participativo basado en la confianza que ofrece a sus empleados permitiendo la toma de decisiones específicas en los niveles inferiores de la jerarquía organizacional. Se da una comunicación de tipo descendiente haciendo uso de las

recompensas, los castigos y de cualquier otro método para motivar al personal; partiendo de la necesidad de fortalecer la estima y el prestigio de los empleados. II. Participativo; Ahora bien, en este sistema el proceso de la toma de decisiones es absolutamente descentralizado. Los trabajadores se encuentran motivados por la oportunidad de participar en el establecimiento de objetivos que midan su rendimiento a partir de sus procesos, desempeño y alcance de objetivos. Prevalece un alto nivel de amistad y confianza entre superiores y subordinados, estableciendo a partir de la planeación estratégica equipos de trabajo con fines y propósitos comunes.

En la empresa Cementos Argos sede Nare, para tal fin, tal como se menciona en la metodología de la presente formulación, se hace uso de un cuestionario con características confiables y validas, por cuanto ofrece resultados coherentes y consistentes y sus dimensiones (reactivos) miden la variable que se busca medir, en este caso clima organizacional, demostrando a su vez que dicha medición se encuentra relacionada con la teoría sustentada en el presente apartado.

Cultura Organizacional La cultura organizacional y la correlación con las variables dependientes del bienestar laboral, son cada vez más significativas en los comportamientos que reflejan los trabajadores en sus espacios organizacionales, se puede decir que la asociación entre las dimensiones de la cultura organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores, cada vez toman más fuerza el estilo que los grupos adopten dentro de su perfil laboral.

El estrés

Existen diferentes tipos de estrés clasificados de acuerdo a sus efectos. El primero de ellos es el EUTRES, el cual protege al organismo y lo prepara frente a posibles amenazas para lograr un equilibrio laboral. Este es considerado un estrés positivo respecto a una circunstancia específica

y permite de esta manera resolver objetivamente las dificultades presentes en la vida, desarrollando capacidades. Entre sus características según efectos se encuentran: la activación adaptativa que conduce a las metas, la percepción de reto, la tensión necesaria, la estimulación de actividad, la mejora de capacidades y habilidades, hay vida atractiva, hay percepción placentera, produce equilibrio, bienestar y progreso. (Iniesta, 2016) El segundo de ellos es el DISTRES, el cual es un estrés perjudicial, no conduce a las metas y por tanto, es necesario neutralizarlo a través de estrategias de autocontrol. Entre sus características según efectos se encuentran: impedir resolver conflictos, produce patologías, no produce progreso y las consecuencias pueden ser graves. Este puede conducir a desequilibrios graves mentales y físicos (Iniesta, 2016). De acuerdo a Iniesta no todos los trabajadores de una organización tienen la misma reacción frente al estrés laboral, ni tampoco se genera con la misma intensidad. Las demandas se relacionan con la cantidad de trabajo que una persona realiza e incluye factores como presión de tiempo y cantidad de esfuerzo físico y mental implicado en el trabajo (Arnold & Randall, 2012).

Tabla 1. Manifestaciones Clínicas del Estrés

<p>Consecuencias a Corto Plazo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores de cabeza y musculares. • Cansancio pronunciado. • Problemas de concentración • Incremento de consumo de alcohol. • Cambios de apetito. • Insomnio.
<p>Consecuencias a Largo Plazo</p>	<p>Físicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trastornos neuroendocrinos. • Trastornos cardiovasculares.

	<ul style="list-style-type: none"> • Trastornos músculo esqueléticos. • Alteraciones dermatológicas. <p style="text-align: center;">Psicológicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emocionales; humor disfórico, tristeza, astenia, fatiga, ansiedad, etc. • Cognitivas; pérdida de concentración, déficit de atención y dificultad de memoria. • Comportamentales; trastornos de conducta alimentaria, aumento en consumo de tabaco, alcohol y drogas.
--	--

Fuente: (Iniesta, 2016)

Factores situacionales del estrés

Respecto a los factores situacionales del estrés, Arnold & Randall (2012) describen los siguientes:

Contenido del trabajo y carga laboral

Los empleados se encuentran en riesgo de sufrir estrés laboral si su trabajo se realiza bajo presión y si incluye extensos periodos de trabajo físico intenso o de concentración con muy pocos descansos o recesos. Horas de trabajo: Se relacionan las largas jornadas laborales con muertes debidas a enfermedad cardiaca coronaria. Trabajar más de 40 horas semanales es progresivamente improductivo y puede ocasionar problemas de salud.

Trabajo por turnos

Encuentran que el trabajo por turnos es un factor de estrés ocupacional común y tiene un profundo efecto en el funcionamiento físico, ya que trae cambios a nivel sanguíneo,

además de tener efecto en los patrones de sueño, vida social y familiar, eficiencia mental y motivación laboral. Trabajar turnos fijos tiende a ser menos nocivo porque los empleados realizan cambios menos frecuentes. Conexión trabajo-vida: Interferencia del trabajo con la familia donde las demandas de trabajo generan dificultades para la vida en el hogar e interferencia de la familia con el trabajo donde las demandas de la vida doméstica crean dificultades para el trabajo.

Hay controles existentes los cuales se pueden aplicar a cualquier aspecto laboral. Entre los cuales encontramos el control sobre la calidad del trabajo, el control sobre el ritmo de trabajo, el control sobre la variedad de métodos empleados, el control sobre la toma de decisiones, la influencia del empleado sobre políticas y procedimientos y finalmente el control sobre la toma de vacaciones o tiempo libre.

Prevención primaria desde el ámbito persona

Tener una alimentación adecuada y equilibrada, dormir y descansar lo necesario, cuidar el cuerpo, controlar hábitos tóxicos como la reducción de consumo de tabaco y alcohol, practicar relajación, hobbies y deportes. Controlar la forma de pensar, reorientar el pensamiento hacia formas abiertas, socializar y establecer comunicación con los demás, usar el sentido del humor y gestionar adecuadamente el tiempo organizando espacios personales de manera que no se dejen tareas a última hora.

Prevención primaria desde el ámbito organizacional

Buena selección de los trabajadores de acuerdo con características y puestos de trabajo, diseño adecuado de los puestos de trabajo, promoción del desarrollo profesional y

personal de los trabajadores.

Prevención primaria desde el ámbito social

Velar por los derechos de los trabajadores.

- Las intervenciones primarias modifican el diseño, la organización y el manejo de trabajo, atacando las fuentes de estrés en el trabajo o diseñando las fuentes de bienestar.
- Rediseñar tareas y ambiente laboral
- Establecer horarios de trabajo flexibles
- Fomentar administración participativa
- Analizar roles de trabajo y establecer metas
- Brindar apoyo social

Establecer políticas justas para los empleados y métodos justos para la distribución de recompensas. (Arnold & Randall, 2012)

Factores Objetivos y Subjetivos del Bienestar

A modo general se puede señalar, que el bienestar corresponde a una experiencia humana, relacionada con el presente y el futuro, teniendo en cuenta que el futuro indica las expectativas y proyecciones de las personas, mientras que el presente vincula los logros alcanzados y encaminados a dichas expectativas, estableciendo que el equilibrio entre ambas (presente y futuro) corresponde al estado de satisfacción que todo ser humano ha llegado a desear en las diferentes áreas de su vida, tales como trabajo, familia, salud,

relaciones interpersonales y afectivas, condiciones materiales, entre otras. Esta satisfacción se encuentra estrechamente relacionada con los factores que el medio externo ofrece a las personas, clasificándolos como factores objetivos, que contribuyen con el logro de la satisfacción personal (González, 1994).

Según este autor, dentro de los factores objetivos se encuentran las condiciones materiales y sociales, las cuales ofrecen a las personas la oportunidad para su realización personal; siendo así, que las condiciones materiales favorecen la existencia social e individual del ser humano, dando un aporte significativo a su bienestar. Dichas condiciones hacen parte de la circunstancia de vida del individuo, la cual está integrada por la disponibilidad de fuentes de trabajo, vivienda, asequibilidad de alimento, atención médica, seguridad social, recreación, educación, entre otros.

Asimismo, argumenta el autor que estas condiciones de vida se encuentran relacionadas con la cultura, nivel de ingresos y consumo de un determinado lugar, basándose principalmente en la manera como un estado, región o país distribuye sus recursos y maneja la igualdad de condiciones sociales, es decir, el modo de vida de una sociedad en términos históricos determina las condiciones que sus integrantes deciden implementar, teniendo en cuenta a su vez las cualidades biológicas, psicológicas y sociales de cada persona en particular (González, 1994).

De acuerdo a lo anterior, se puede determinar la influencia de las condiciones materiales de las personas con su bienestar y la manera como este influye en los hábitos y la realización personal en todas las esferas de la vida del hombre.

Por otro lado, se tiene los factores subjetivos, los cuales se encuentran relacionados con la concepción que tienen las personas de su propia vida y el nivel de satisfacción

parcial o total que experimente el individuo de las áreas importantes que lo integran (Riaño (s.f) (Citado por González, 1994).

De este modo, la completa interacción entre los factores objetivos y subjetivos de las personas determina su bienestar psicológico.

A partir de lo anterior, cabe mencionar lo especificado por Diener, Suh, Lucas y Smith (Citado por González 1994), al referirse al bienestar psicológico como un constructo que expresa la concordancia entre su naturaleza subjetiva y objetiva, que se relaciona estrechamente con el funcionamiento físico, psíquico y social del ser humano.

De igual manera Diener, et al., señalan la relación que existe entre la vida afectiva y cognitiva de la persona, lo cual determina como componentes del bienestar psicológico. A partir de esto, diversos investigadores han establecido que dichos componentes dependen individualmente de la percepción de cada ser humano (Diener, Citado por González, 1994).

Bienestar Psicológico en el Trabajo

Partiendo del hecho, que el trabajo es una realidad social y cultural, es evidente que se ha convertido en un factor que refleja reconocimiento, estabilidad y calidad de vida, adoptando a su vez cierto posicionamiento en la vida de las personas. Y uno de los procesos más importantes a la hora de obtener calidad de vida en el trabajo es el bienestar psicológico del que se disfrute en dicha área (Córdoba, 2008).

Uno de estos es el modelo vitamínico o modelo general de la salud mental, propuesto por Warr (1987), el cual sugiere que el bienestar psicológico es un concepto multidimensional, tratándose de un modelo que integra factores y variables que pueden influir en el bienestar psicológico de una persona dentro o fuera de su trabajo, identificando

cinco componentes principales:

- Competencia, se refiere a la capacidad cognitiva, emocional y psicomotora con las que cuenta el trabajador para afrontar las exigencias laborales dentro del entorno laboral.
- Aspiración, son las aptitudes y actitudes que refleja el trabajador para alcanzar sus metas propuestas, a partir de una conducta motivada.
- Interdependencia, se relaciona con los comportamientos de autonomía y proactividad de un trabajador, al momento de cumplir con funciones laborales, teniendo en cuenta el cumplimiento de órdenes a nivel interno por parte de los directivos.
- Bienestar psicológico, hace referencia a las experiencias relacionadas con los sentimientos y emociones del trabajador con respecto a su desempeño al interior de la organización, esta se diferencia de los componentes anteriores por su carácter intrínseco.
- Funcionamiento integrado, este componente corresponde a la combinación de los anteriores aspectos, encaminado a que el trabajador se refleje como un ser íntegro con respecto a su desarrollo y crecimiento laboral.

Los anteriores componentes están influenciados por ciertos factores ambientales, los cuales explican de la siguiente manera (Warr, 1987):

- Oportunidad de control, se da en la medida que en el ambiente de trabajo, la persona obtenga la oportunidad de ejercer autonomía y autocontrol sobre determinadas actividades.

- Oportunidad para el uso de las habilidades, hace referencia a la posibilidad que tiene el trabajador de mostrar y destacar habilidades en el contexto laboral, en la medida que así lo permita la organización.
- Metas generadas externamente, se refiere a las metas que proporciona la empresa a sus trabajadores, permitiendo que estos se destaquen en los objetivos propuestos.
- Variedad, se relaciona a la diversidad de actividades asociadas a un puesto de trabajo, que favorece la reducción de tareas repetitivas y monótonas. Este factor depende de los estímulos proporcionados por la empresa para lograr que el trabajador mantenga sus niveles de motivación.
- Claridad de la información relevante, corresponde a la oportuna y clara retroalimentación que debe recibir el trabajador por parte de sus directivos y compañeros de trabajo, en cuanto a la percepción que estos tengan con respecto al desempeño de su rol.
- Disponibilidad de dinero, se refiere a la remuneración por el desempeño laboral.
- Seguridad física, es la seguridad percibida por el trabajador en su contexto laboral.
- Relaciones interpersonales requeridas por el trabajo, alude a la posibilidad que ofrece el entorno para que el trabajador establezca relaciones interpersonales significativas, teniendo en cuenta que estas contribuyen con el bienestar mental de las personas.
- Posición socialmente valorada, son los sentimientos de aprobación y valoración que se hace la persona así misma, ya sea de manera positiva o negativa.

. Sin embargo estos factores no son determinantes, debido a que una vez alcanzado el nivel

óptimo de estos componentes la persona puede llegar a experimentar dos de las siguientes reacciones: dejan de ser acompañados por incrementos de la salud mental o producen el efecto contrario, reduciendo la misma; de aquí radica el nombre del modelo, debido a que sus factores y componentes surten efecto tal cual como lo hacen las vitaminas en el organismo, una vez superado determinado umbral pueden dejar de proporcionar resultados y en el peor de los casos pueden resultar perjudiciales para la salud.

En conclusión, el postulado de Warr, ha sido clasificado como un modelo concreto de bienestar en el trabajo, que indiscutiblemente relaciona el bienestar psicológico con el entorno laboral, teniendo en cuenta que hace referencia a variables tanto internas como externas de la persona, explicando de este modo, que el bienestar psicológico depende no solo de lo que el entorno le pueda proporcionar al trabajador, sino de la percepción individual que este tenga con respecto al bienestar, donde influye significativamente los rasgos de personalidad de cada ser humano (Córdoba, 2008).

A modo de síntesis, cabe señalar lo expuesto por Wright & Doherty (1998), quienes refieren que un elemento decisivo en el compromiso es el bienestar psicológico, entendido como un estado afectivo en el que se encuentra una persona en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer sentido, teniendo en cuenta que los trabajadores que experimentan este tipo de sensaciones son personas con mayor probabilidad de emitir comportamientos de dinamismo, entusiasmo, relajación, motivación y sentido de pertenencia (Mañas, Salvador, Bobada, González, & Agulló, 2007).

De este modo, se evidencia la responsabilidad que recae sobre las organizaciones por contribuir con el bienestar psicológico de sus integrantes, a través de estrategias que favorezcan por un lado, la productividad de la empresa y por el otro la satisfacción

personal y social de sus colaboradores.

En términos generales se puede decir, que el proceso de motivación organiza la conducta en la búsqueda de obtener metas o de satisfacer las necesidades (Covey, 2002) y que además es preciso distinguir entre la conducta motivada por la propia acción, conocida como motivación intrínseca y la conducta que se emprende con el objeto de conseguir una recompensa, que sería la motivación extrínseca. Finalmente, y con base en ello, se deben advertir tres de los elementos que enmarcan la motivación tales como dirección, intensidad y duración, tres dimensiones que según (González, 1994) permiten iniciar, mantener y convertir la actividad de los individuos para alcanzar una meta.

Siendo así el presente estudio contempla la medición de las siguientes variables directamente relacionadas con el clima organizacional:

1. Actitud de la alta gerencia: Debe entenderse como el conjunto de características personales, morales e intelectuales que ejerce la figura de autoridad de la empresa sobre sus subordinados.
2. Trato de mi jefe: Entiéndase por el tratamiento de cortesía recibido o no por parte de un superior sobre un subordinado.
3. Relaciones de trabajo: Mide la calidad de las relaciones interpersonales al interior de la empresa.
4. Satisfacciones psicológicas: Grado de satisfacción interna por el desarrollo de las funciones propias del contexto laboral.
5. Manejo de recursos humanos: Mide la percepción de los trabajadores frente a los procesos de gestión humana que desempeña la empresa.
6. Comunicaciones: Entiéndase como el nivel de vinculación y participación por parte

de los subordinados en las decisiones de la empresa.

7. Imagen de la empresa: Mide el nivel de satisfacción y sentido de pertenecía por parte del trabajador sobre la empresa.

Estado del Arte

Tabla 2. Estado del Arte.

Titulo	Enlace Web	Año	Autor	Resumen	Interés Para La Investigación
Factores de riesgo psicosocial asociado a la violencia intrafamiliar en trabajadores de una empresa cementera	https://www.redalyc.org/pdf/1390/139046451010.pdf	2015	Benavides Delgado, Jacqueline (Benavides, 2015)	<p>El objetivo del estudio describir los factores de riesgo asociados a la violencia intrafamiliar (VIF) en los trabajadores de la empresa Cementos Tequendama, (CETESA) de la planta ubicada en Sesquilé.</p> <p>Metodología: Se realizaron en total 160 entrevistas en los domicilios de cada uno de los participantes, en los municipios de Suesca, la Calera, Tocancipá, Cajicá y Bogotá. Los resultados fueron analizados de acuerdo al modelo de Belsky (1980) y categorizados según una escala de gravedad del riesgo. Resultado: El estudio mostró evidencias de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa cementera, en los tres niveles de análisis del modelo Belsky (1980). Con este estudio la empresa logró diseñar sus planes de bienestar acorde a las necesidades psicosociales de sus trabajadores y grupo familiar. De igual manera, estos resultados sirvieron para mejorar las condiciones de vida de los empleados y su comunidad.</p>	Para incluir y tener en cuenta los factores externos que afectan el trabajador y logran desencadenar actitudes inadecuadas en el trabajo y el hogar.

<p>Relación entre riesgo psicosocial intralaboral y estrés en ejecutivos comerciales de una empresa del sector financiero de la ciudad de Bogotá</p>	<p>https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/39045</p>	<p>2018</p>	<p>Rojas Tamayo, Jennifer Paola Ávila Jerez, Carol Vanessa <u>Santos Naranjo</u>, <u>Luisa Fernanda</u> (Rojas, Ávila, & Santos, 2018)</p>	<p>El objetivo: aportar al campo de conocimiento de la seguridad y salud en el trabajo, buscando establecer la relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y el estrés en un grupo de 30 ejecutivos comerciales de una empresa del sector financiero de la ciudad de Bogotá. Metodología Se realizó un estudio cuantitativo de corte transversal, de tipo descriptivo-correlacional, no experimental. Los instrumentos utilizados en el estudio fueron el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales intralaborales y el cuestionario de estrés de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010). Resultados: el 64% de los participantes tiene un riesgo intralaboral general alto y muy alto.</p>	<p>Nos ayuda a documentarnos en el riesgo psicosocial intralaboral como es el estrés.</p>
<p>Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales</p>	<p>https://www.redalyc.org/jatsRepo/4975/497557156015/497557156015.pdf</p>	<p>2018</p>	<p>Delvis Muñoz Rojas Universidad de La Guajira, Riohacha, Colombia Nataly Orellano Corporación</p>	<p>Objetivo: identificar las tendencias y nuevas orientaciones laborales sobre el riesgo psicosocial en los diferentes sectores empresariales de Colombia, teniendo en cuenta los diversos factores presentes en los escenarios de ejercicio profesional de los trabajadores. Metodología: estudiar la normatividad aplicada en el entorno nacional e internacional, para clarificar la perspectiva que están manejando</p>	<p>Nos aporta información valiosa para soportar nuestro estudio, por las nuevas tendencias y orientaciones laborales en las</p>

			<p>Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, Barranquilla, Colombia Hugo Hernández Palma, Colombia (Muñoz, Orellano, & Hernández, 2018)</p>	<p>actualmente las organizaciones nacionales frente a estos riesgos, y si las medidas tomadas están siendo efectivas para la prevención de las consecuencias derivadas de la exposición del trabajador a los peligros propios de los distintos ambientes.</p>	<p>empresas.</p>
<p>Programa de Incentivos en Empresa Cementera</p>	<p>https://rdu.iau.edu.ar/bitstream/123456789/1285/1/Proyecto%20Final%20de%20Grado_Magdalena%20Martinez.pdf</p>	<p>2016</p>	<p>Martínez, Magdalena Sofía. (Martinez, 2016)</p>	<p>Objetivo: es aumentar el nivel de satisfacción de los empleados donde se identifican tres aspectos críticos: alto nivel de rotación del personal, percepción negativa de los empleados del reconocimiento otorgado por la empresa y también frente al balance entre la vida personal y laboral. Metodología: se hace una propuesta que pretende solucionar estos inconvenientes detectados a través de un sistema de reconocimiento por puntos. Resultado: se hace una propuesta de implementación, junto con una evaluación de la misma, para ser aplicada posteriormente y estimar la efectividad del proyecto</p>	<p>Nos permite ampliar nuestras estrategias de manejo sobre el estrés laboral para direccionar la empresa a estudio.</p>

				presentado.	
Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado	http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409656163003	2018	Pazmay Ramos, Segundo Gonzalo; Ortiz del Pino, Ángel Rogelio (Pazmay, Segundo, Ortiz del, & Angel)	<p>Objetivo: Medir la percepción del clima organizacional por medio de cinco factores: condiciones de trabajo, compensaciones, comunicación, liderazgo, y motivación. Metodología: se utilizó un método cualitativo a través de encuesta para medir el Clima organizacional, con análisis de consistencia interna mediante el índice alfa de Cronbach, dando un valor de 0,757. Se aplicaron 282 cuestionarios de encuesta in situ, al personal operativo de 17 empresas productoras de calzado. Resultados: procesados por medio del programa SPSS, Se observa que, en estas organizaciones la comunicación fluye sólo cuando está relacionada al cumplimiento de tareas; el personal se siente bastante motivado en el trabajo; y, existe un liderazgo Directivo; pero, las compensaciones no satisfacen plenamente a todo el personal; y, las condiciones de trabajo se consideran como tolerables.</p>	Nos complementa la información sobre el clima organizacional y nos ayuda este estudio a tomar técnicas de metodología.
Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104003	2020	Saldaña Orozco, Claudia; Polo-Vargas, Jean David; Gutiérrez-	Objetivo: Analizar la relación entre bienestar, estrés y factores de riesgo, en una institución gubernamental de Ciudad Guzmán, Jalisco. Metodología: una investigación de corte transversal con diversos cuestionarios. Resultados: indicaron que el bienestar	En este estudio se evidencia la relación bienestar, estrés y los factores desencadenantes en

<p>instituciones gubernamentales de Jalisco México</p>			<p>Carvajal, Oscar Iván; Madrigal Torres, Berta Ermila (Orozco, Polo, Gutierrez, & Madrigal, 2020)</p>	<p>psicológico se relaciona de manera inversa con factores de riesgo, y el estrés en forma directa. No se encontró relación entre estrés y bienestar psicológico. Los factores de riesgo predijeron en mayor medida la aparición y aumento de niveles de estrés y en menor medida, la disminución del bienestar psicológico. Se concluye que, factores como características de liderazgo, claridad en funciones, relaciones sociales en el trabajo y la violencia, son determinantes para evitar el estrés y mantener el bienestar de los trabajadores.</p>	<p>el área laboral.</p>
<p>Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso colombiano</p>	<p>https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155262601007</p>	<p>2020</p>	<p>Astorquiza-Bustos, Bilver Adrian; Castillo-Caicedo, Maribel; Gómez-Mejía, Alina (Astorquiza, Castillo, & Gómez, 2020)</p>	<p>Objetivo: Identificar los niveles de estrés que enfrenta la población empleada y sus posibles determinantes, estimamos un índice de estrés laboral (JSI) Metodología: utilizando el método de medición de conjuntos difusos. Posteriormente, analizamos el perfil de estrés laboral usando un modelo multinomial ordenado probit a partir de un conjunto de atributos sociodemográficos y laborales. Resultados: sugieren que el JSI no está correlacionado con la tasa de empleo. En cambio, los factores: trabajar más de 48 horas a la semana, ser hombre, no tener contrato de trabajo, ser divorciado, tener intención de cambiar de empleo, entre otros, se</p>	<p>Presentan herramientas confiables y aplicadas para aplicarla a una metodología de estudio n los factores de riesgo como es estrés.</p>

				<p>asocian con una alta probabilidad de presentar estrés laboral de por lo menos un 17,19%. El JSI concilia la importancia de implementar programas de salud ocupacional, en aras de mejorar el entorno laboral y la consistencia teórica de acuerdo con lo sugerido desde el campo de la psicología, lo que constituye un aporte novedoso desde las ciencias económicas.</p>	
<p>Calidad de sueño, índice de masa corporal y estrés en trabajadores universitarios</p>	<p>https://www.uv.mx/rm/num_anteriores/revmedica_vol18_numero1/articulos/calidad.pdf</p>	<p>2018</p>	<p>Carolina Peña Escudero, Sergio Priego Fernández, Luis Rendón Bautista, Betsy Martínez Cruz, Fabio García (Peña, Priego, Rendón, Martínez, & García, 2018)</p>	<p>Objetivo: Determinar la relación entre calidad de sueño, índice de masa corporal y estrés en trabajadores del Instituto de Ciencias de la Salud de la Universidad Veracruzana. Metodología: Se utilizaron los siguientes datos demográficos de 26 sujetos: sexo, edad, peso, altura, estado civil, escolaridad, ocupación y años transcurridos en el centro de trabajo. Para la determinación de la calidad de sueño y la presencia de insomnio se utilizaron el índice de calidad de sueño de Pittsburg y la escala de somnolencia de Epworth, respectivamente. Se calculó el índice de masa corporal y se determinó el estrés laboral utilizando el inventario de Burnout de Maslach. Resultados: Respecto a la índole del sueño, 61.53% de los sujetos de la muestra reporta una mala calidad. Se encontró una correlación positiva entre el número de años de servicio y el índice de masa</p>	<p>Un estudio que amplía el panorama para aplicarlo a nuestra investigación para evidenciar el impacto en el sueño y en el índice de masa corporal.</p>

				corporal de los empleados; ninguno de ellos calificó para Burnout. Sin embargo, la somnolencia diurna es un factor que favorece el agotamiento emocional y la despersonalización.	
Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el Aparecimiento del Estrés en los Trabajadores (Budez & Bula, 2017)	http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf	2020	VANESSA MARIA BULA ESCAMILLA	Objetivo: este estudio es presentar este tipo de riesgos, sus consecuencias, y algunas recomendaciones para promover la salud en el trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población. Metodología: El estudio se estructura en cinco puntos en los que: (1) se presenta el concepto de factores y riesgos psicosociales en el trabajo, (2) se describen los principales riesgos psicosociales laborales emergentes, (3) se ofrecen algunos datos sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo en Europa y de sus consecuencias, (4) se presentan algunas recomendaciones sobre promoción de la salud en el lugar de trabajo, y (5) se describe el objetivo la Psicología de la Salud Ocupacional y se concluye con la recomendación de fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población. Resultados: busca fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es fomentar la salud pública de la población, pues las	El reconocimiento en la organización de los factores psicosociales más prevalentes, reflejados mediante el estrés laboral de los trabajadores de la organización.

				<p>personas en edad de trabajar pasan la mayor parte de su tiempo de vigilia en contextos laborales, o desarrollando una actividad laboral en su domicilio. Por este motivo, la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales.</p>	
<p>Análisis del Riesgo Psicosocial presente en Guardas de Seguridad en Bogotá</p>	<p>https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20576/MoyanoCaballeroM%C3%B3nica2018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	2018	<p>Mónica Moyano Caballero (Monayo, 2018)</p>	<p>Objetivo: identificar las variables que aparecen en el riesgo psicosocial son condiciones que influyen en la aparición de diferentes patologías que afectan la salud de los trabajadores de vigilancia privada, existen unos indicios propios de esta actividad laboral, su aparición y su prevención contribuye de manera integral a su bienestar en cuanto a su salud psicosocial y también ayuda al desarrollo económico de las empresas y sus objetivos organizacionales.</p> <p>Metodología: analizar los factores del riesgo psicosocial de los vigilantes, se abordarán desde la óptica de la parte intralaboral, extralaboral y personal, buscando proponer unos factores protectores que permitan a las empresas realizar una gestión juiciosa con el objetivo de prevenir y crear entornos saludables en la organización. Resultados: determinar que existen unos factores de riesgo como: alta demanda laboral, condiciones de trabajo</p>	

				diferentes, ritmos de trabajo excesivos, remuneración económica que resulta ser insuficiente a pesar de las horas extras, etc., donde estas y otras situaciones pueden generar la aparición del estrés y por ende de enfermedades físicas y mentales.	
Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el Aparecimiento del Estrés en los Trabajadores	http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf	2020	Cedeño Alcívar L. Guamán-Chávez R. Moreta Chávez M. Ramírez Carri V.	Objetivo: este estudio es presentar este tipo de riesgos, sus consecuencias, y algunas recomendaciones para promover la salud en el trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población. Metodología: El estudio se estructura en cinco puntos en los que: (1) se presenta el concepto de factores y riesgos psicosociales en el trabajo, (2) se describen los principales riesgos psicosociales laborales emergentes, (3) se ofrecen algunos datos sobre la prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo en Europa y de sus consecuencias, (4) se presentan algunas recomendaciones sobre promoción de la salud en el lugar de trabajo, y (5) se describe el objetivo la Psicología de la Salud Ocupacional y se concluye con la recomendación de fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo como estrategia para mejorar la salud pública de la población. Resultados: busca fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es	El reconocimiento en la organización de los factores psicosociales más prevalentes, reflejados mediante el estrés laboral de los trabajadores de la organización.

				<p>fomentar la salud pública de la población, pues las personas en edad de trabajar pasan la mayor parte de su tiempo de vigilia en contextos laborales, o desarrollando una actividad laboral en su domicilio. Por este motivo, la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales. (Cedeño , Guamán , Moreta, & Ramirez, 2020)</p>	
<p>Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla.</p>	<p>https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	2017	<p>LILIBELLE BUDEZ RODRIGUEZ (Budez & Bula, 2017)</p>	<p>Objetivo: Determinar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal la Hacienda del Distrito de Barranquilla. Metodología: es un estudio descriptivo correlacional mediante muestreo no probabilístico intencional a 35 docentes, utilizando la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social y la Universidad Javeriana de 2010 forma A y el cuestionario para la evaluación del estrés Versión 3, para la recolección de datos, con rigor ético y metodológico respectivamente. Resultados: Los hallazgos de factores de riesgo psicosocial intralaboral reportan un baremo global del 33,4 nivel alto de riesgo, para los niveles de estrés, el 71% de la población estudiada, indica estar</p>	<p>La veracidad de los resultados de las pruebas psicométricas y estas como un factor determinante, en la medición del clima organizacional de un entorno laboral específico.</p>

				expuesta a un nivel significativo entre medio y muy alto, asociado a sus condiciones de trabajo, el 58%, más de la mitad, reportan niveles alto y muy alto.	
Original Calidad de vida de los profesionales en el modelo de gestión clínica de Asturias (Díaz, y otros, 2013)	Dialnet- MedicionDelClima OrganizacionalCon UnEnfoqueDeGene ro-6673608.pdf	2018	María Genoveva Espinoza- Santeli* Andrea Angélica Jiménez Vera** Andrea Carolina Cali Torres (Cali & Pantoja, 2020)	<p>Objetivo: La investigación mide el clima organizacional percibido por los docentes de la EPN y determina si existen diferencias cuando se desagregan los resultados por género.</p> <p>Metodología: es de naturaleza cuantitativa con una muestra de 61 docentes. La herramienta se construyó considerando dos factores: las dimensiones que son evaluadas con mayor frecuencia por instrumentos psicométricos validados de medición del clima organizacional y los parámetros que determinan discriminación laboral por género establecidos en el Modelo de Equidad de Género. Resultados: proporcionalmente existe una baja participación de mujeres que desempeñan labores de docencia y un menor porcentaje de contratos con nombramiento; existen diferencias marcadas en cuanto a sueldos y acceso a posiciones de poder; ninguna mujer gana más que la media de hombres y no hay mujeres en puestos directivos; en general, las mujeres consideran que el clima laboral no es adecuado en ninguna de las dimensiones consideradas –toma de decisiones,</p>	Reconocimiento de la importancia del clima laboral dentro de sus contextos y variables, así mismo la importancia de los instrumentos evaluativos para medir los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

				claridad organizacional, liderazgo y motivación.	
Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Cauca Antioquia para el año 2018	http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13727/1/CaliAndrea_2020_Identificaci%C3%B3nRiesgoPsicosocial.pdf	2018	Carlos Darío Pantoja Caicedo	<p>Objetivo: Identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral y el nivel de estrés laboral en los docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Cauca en el año 2018.</p> <p>Metodología: Estudio de tipo descriptivo no experimental, transversal y correlacional, realizado en 215 docentes del municipio de Cauca. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, la ficha de datos generales y el cuestionario para la evaluación del estrés de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social fueron los instrumentos utilizados para recopilar la información. Resultados: Se identificó un nivel de riesgo psicosocial intralaboral y estrés alto, lo que confirma que la labor docente en el municipio de Cauca tiene altas exigencias dentro del entorno laboral.</p>	Proponer las pruebas psicométricas con la herramienta más viable al momento de realizar cualquier tipo de medición dentro de las organizaciones, y por otro lado la importancia del tipo de prueba que se encuentre convalidada.
Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores	https://www.researchgate.net/publication/324979018_Estres_laboral_burnout_y_estrategias_de_af	2018	Navarro Soria, I., López Monsalve, B., Heliz Llopis, J., Real	Objetivo: Cuyo objeto son menores en situación de riesgo por desprotección o desamparo, ven incrementados los riesgos psicosociales a los que se exponen. Esto es debido a la trascendencia de las decisiones que llevan a cabo, la complejidad de la	Establecer que la una prueba psicométrica es una útil herramienta que permite analizar, de

que intervienen con menores en riesgo de exclusión social	rontamiento_en_trabajadores_que_intervienen_con_menores_en_riesgo_de_exclusion_social		Fernández, M. (2018) (Navarro, López, Heliz, & Real, 2018)	intervención y las condiciones en las se desarrolla el trabajo. Metodología: En lo que las variables involucran en el desarrollo de estrés en el trabajo respecta, se implementó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (DECORE), bajo esta metodología se busca que el cuestionario permita identificar y medir la percepción de los trabajadores, sobre algunas variables psicosociales del entorno laboral. Resultados: Dentro de los hallazgos relevantes que se encuentran en la literatura científica especializada, se tiene el impacto significativo que el estrés laboral y el Burnout ejerce sobre variables asociadas a resultados organizacionales, como satisfacción y clima laboral.	forma cualitativa y objetiva, el comportamiento de un candidato ante ciertas situaciones, aptitudes, capacidad para resolver problemas específicos.
Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el	http://www.revistae-spacios.com/a17v38n58/17385803.html	2017	Deisy DAZA Ramírez 1; María Trinidad PLAZA Gómez 2; Helman Enrique HERNÁNDEZ Riaño 3	Objetivo: El objetivo principal de la presente investigación es determinar si los Factores de Riesgo Intralaboral asociados al Clima Organizacional, tienen influencia en la aparición del riesgo psicosocial Síndrome de Boreout, en los empleados del área administrativa de las entidades prestadoras de Servicios de Salud de la ciudad de Montería, Colombia. Metodología: se pretende presentar un estudio fue a través de la aplicación de dos instrumentos al personal administrativo de diferentes	El reconocimiento del Síndrome de Burnout o Síndrome de quemado en el contexto laboral, va de la mano de un tipo de estrés laboral crónico, que conlleva actitudes y

<p>sector salud (Daza, Plaza, & Hernández, 2017)</p>				<p>áreas los cuales permitieron la recolección de información sobre las variables de interés, posteriormente se realizó el análisis estadístico para determinar la relación entre los componentes; el tamaño de la muestra fue de cuatrocientos quince (415) empleados con la participación de veintidós (22) empresas. Resultados: Los niveles encontrados muestran que los aspectos que más efectos mostraron sobre la aparición del Síndrome de Boreout son el pago de salarios y la naturaleza pública o privada de la organización de salud.</p>	<p>sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, como respuesta ante hechos como sentirse emocionalmente agotado o por la falta de realización profesional</p>
<p>occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety (Golonka, Mojsa, Blukacz, Gawłowska, & Marek, 2019)</p>	<p>http://ijomeh.eu/Occupational-burnout-and-its-overlapping-effect-with-depression-and-anxiety,93187,0,2.html</p>	<p>2019</p>	<p>KRYSTYNA GOLONKA1, JUSTYNA MOJSA-KAJA1, MATEUSZ BLUKACZ2, MAGDA GAWŁOWSKA 1, and TADEUSZ MAREK1</p>	<p>Objetivo: basado en el supuesto de que el agotamiento debería explicarse como el resultado transaccional de desencadenar variables contextuales relacionadas con el trabajo y determinadas características, los autores han analizado las relaciones entre 6 áreas de la vida laboral. Metodología: Los participantes fueron reclutados de un grupo inicial de 272 voluntarios que respondieron a una invitación para unirse a un grupo científico. Resultados: para evitar posibles factores de confusión. Las preguntas referidas Enfermedad neurológica, lesiones graves en la cabeza y adicciones.</p>	<p>El presente trabajo ha sido de una ayuda significativa, debido a que aborda diferentes psicopatologías de origen laboral proveniente de diversos riesgos psicosociales, brindando una visión general en la presencia de dichos</p>

					riesgos en el trabajo y abordando enfermedad por enfermedad mental de origen laboral a nivel internacional.
el síndrome de burnout dentro del clima organizacional en trabajadores con jornada extensa (Cabra, Camacho, & Sanchez, 2017)	https://repository.uc.c.edu.co/bitstream/20.500.12494/14257/1/2017_sindrome_bornout_trabajadores.pdf	2017	Stefanny Alexandra Cabra Gómez Sandra Lorena Camacho Basto Sandra Patricia Sánchez Méndez	<p>Objetivo: Realizar una revisión sistemática de literatura, proveniente de bibliotecas, base de datos tales como Dialnet, Proquest, Scielo y Redalyc, entre otros, acerca del estrés dentro del clima laboral con el fin de apoyar la búsqueda de información.</p> <p>Metodología: La presente revisión sistemática de literatura, fue desarrollada a partir de la herramienta N-VIVO, en la cual se analizan datos desde una perspectiva mixta, por tal razón esta investigación se fundamentó en el análisis, codificación e interpretación de la Información revisada a través de los artículos. Resultados: Los resultados obtenidos a través del programa, permitieron dar a conocer el estado del arte del síndrome de Burnout, donde se analizaron diferentes categorías tales como: enfermedades físicas, dificultades sociales, problemas psicológicos y disminución en el desempeño laboral, las cuales están inmersas dentro</p>	<p>El síndrome de burnout, el cual en el último tiempo ha sido causa de investigación por su relevancia debido a lo traumático que puede ser en el trabajador. Por eso para emprender una investigación sobre el estrés, es necesario documentarse y estar documentado sobre lo que puede ocasionar el estrés y la necesidad por</p>

				de esta problemática.	parte de esta investigación en hacer un enfoque más detallado.
Development of Construction Workers Job Stress. Scale to Study and the Relationship between Job.Stress and Safety Behavior: An Empirical Study. in Beijing (Wu, y otros, 2018)	https://www.mdpi.com/1660-4601/15/11/2409/html	2018	Xiang Wu Yuanlong ,Yongzheng Yao, , Xiaowei Luo, Xuhui He, and Wenwen Yin.	Objetivo: En esta sección, se realizó una revisión de la literatura para explorar las dimensiones estructurales del trabajo. estrés de los trabajadores de la construcción, para permitir el desarrollo de una medición adecuada del estrés laboral. Metodología: A través del proceso de revisión de la literatura y entrevistas, los autores exploraron las dimensiones del trabajo estrés de los trabajadores de la construcción, diseñó las preguntas de medición del estrés laboral y citó la seguridad escala de medición del comportamiento. Los datos sobre el estrés laboral de la construcción Los trabajadores se obtuvieron a través de la encuesta por cuestionario. Resultados: Los trabajadores de la construcción suelen trabajar en entornos físicos complejos en medio de diversos peligros. Tales como equipos en mal estado y maquinaria insegura. Esto influye directamente en sus niveles de estrés.	La exigencia en carga laboral, horarios extendidos y bajo salario, son situaciones extremas de desgaste físico y psicológico de la mano de obra, además lo interesante del estudio, es la divulgación del estrés laboral por parte de investigadores chinos en un país que se caracteriza por su hermetismo en la información.

Fuente: elaboración propia, 2021.

Hipótesis de la Investigación

- 1.** Determinar si cada una de los dominios (liderazgo y relaciones en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas de trabajo y recompensa), son percibidos de manera favorable entre los trabajadores de la empresa Cementos Argos S.A. (Planta Nare) Es decir, si las características organizacionales de la empresa responden con las expectativas de sus trabajadores y por lo tanto el clima organizacional de la empresa es el más adecuado, basándose en el Modelo estadístico de tipo Nula (H_0).

Marco Legal

Código laboral

Artículo 11. Objeto. La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Los principios del sistema de seguridad social en salud, se deben cumplir en las instituciones prestadoras de servicios de salud siendo básico un buen ambiente laboral para cubrir las expectativas tanto del cliente interno como externo.

Ley 10 de 1990

Por medio de la cual se reorganiza el sistema nacional de salud y se instala la carrera administrativa, se establecen, además la promoción y el ascenso para los cargos de carrera administrativa con base en los méritos del trabajador.

Ley 100 de 1993 del sistema general de riesgos profesionales

ARTÍCULO 249. Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesionales. Las pensiones de invalidez originadas en accidentes de trabajo o enfermedad profesional continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes, salvo lo dispuesto en relación con el sistema de calificación del estado de invalidez y las pensiones de invalidez integradas a que se refieren los artículos siguientes.

ARTÍCULO 250 Calificación del Estado de Invalidez. La calificación del estado de invalidez derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional se sujetará a lo dispuesto en esta ley para la calificación de la invalidez por riesgo común.

Ley 1010 de 2006

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;

ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Ley 1562 del 11 de Julio de 2012

Artículo 1°. Definiciones:

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo

Ley 1616 de 2013

Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones;

Artículo 2°. **Ámbito de Aplicación.** La presente ley es aplicable al Sistema General de Seguridad Social en Salud, específicamente al Ministerio de Salud y Protección Social, Superintendencia Nacional de Salud, Comisión de Regulación en Salud o la entidad que haga sus veces, las empresas administradoras de planes de Beneficios las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, las Empresas Sociales del Estado.

Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.15

Artículo 15. **Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.** El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo, formas de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. A partir de la vigencia del presente decreto, los factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Decreto 1295 de 1994

Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

ARTICULO 1o. DEFINICION. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.

ARTICULO 2o. OBJETIVOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS

PROFESIONALES. El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:

- a.** Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- b.** Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- c.** Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.
- d.** Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

Resolución 2646 de 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Esta resolución además define los factores de riesgo psicosocial como “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

Marco conceptual

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

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Batería de Riesgo Psicosocial: La batería de Riesgo psicosocial es una herramienta que contiene la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual es de obligatoria aplicación para todas las empresas colombianas, sin importar su número de trabajadores ni sector económico.

Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo. Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.

Condiciones de Salud: Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

Condiciones laborales: Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y

que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.

Cronograma: Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

Enfermedad Laboral: Se considera enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad laboral por el gobierno nacional.

Factores de Riesgo: Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

Vigilancia epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

Trabajo: Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.

Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).

Valoración de riesgo: Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición. (Norma OHSAS 18001:2007).

Riesgos Laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.

Marco Metodológico

La Empresa de cementos Argos S.A tiene 160 empleados, de los cuales más del 50% es operativo (producción, automotriz, industrial, eléctrico, electrónico, cantera, extracción) por otro lado alrededor de 38 % son del área administrativa (Auxiliares administrativos, técnicos, tecnólogos, profesional universitario y especializado), y el 12% es personal de control y calidad (ayudante de laboratorio, laboratoristas, técnicos químicos y físicos) quien permanece y garantiza la supervisión de la materia prima, análisis del proceso de fabricación y el producto final, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, es decir sin dejar la revisión permanente por parte de este grupo de trabajadores.

La presente investigación se llevó a cabo a 12 funcionarios entre ayudantes de laboratorio, laboratoristas y técnicos del área de control y calidad de empresa de cementos Argos S.A, en el corregimiento de sierra, Municipio Puente Nare, Antioquia. Esta institución es una corporación sin ánimo de lucro, de carácter no oficial e interés social y utilidad común. Argos ha formado parte del progreso en Colombia acercando a las diferentes regiones, generando mayor rentabilidad y confianza con sus inversionistas y estableciendo relaciones cercanas con las comunidades en donde lleva a cabo sus operaciones. En toda su trayectoria, Cementos Argos ha logrado un importante liderazgo en la industria cementera y de concreto, alcanzado el quinto puesto en producción de cemento en América Latina y haciendo historia en países como Colombia. Argos (2021).

Tipo y diseño de estudio

La presente investigación tiene un enfoque mixto de tipo secuencial (cuantitativo-cualitativo), este método de investigación pretende estudiar varias funciones y resultados desde la diferencia de sus apartados. Del mismo modo se desarrolla mediante un diseño explicativo secuencial (DEXPLIS), el cual implica la recolección y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunto para realizar inferencia de un producto de toda la investigación recabada. (Hernández, R. 2008).

De la misma manera es un estudio descriptivo ya que pretende conocer las variables que producen estrés en personal de control y calidad, y los métodos para disminuirlo y evitarlo en la institución.

Población

12 funcionarios entre ayudantes de laboratorio, laboratoristas, técnicos químicos y técnicos físicos, del área de control y calidad de la empresa Argos, S.A Planta Nare. Entre un rango de edad de mínima de 23, media 33 años y máxima 46 años, con participación de ambos géneros, (10 Hombres – 2 Mujeres), nivel educativo, bachilleres, técnicos, tecnólogos y profesionales, experiencia entre 3 a 5 años), la ubicación es carrera 3 N. 13-06, corregimiento de la sierra Nare, Antioquia, (Colombia).

Muestra

La muestra fue intencional; de aquí que se toman los 12 trabajadores del área del laboratorio de control y calidad, de empresa de cementos Argos S.A Planta Nare, de la ciudad de Medellín, cuya vinculación laboral sobrepasará seis meses de antigüedad, distribuida en el personal técnico, tecnólogo, universitario y especializado, ya que es uno de los criterios para la aplicación según la Batería de Riesgo Psicosocial.

Instrumento

Batería de riesgos psicosociales

Es una batería compuesta por una serie de 8 instrumentos válidos y confiables para identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial realizado por la Universidad Javeriana en convenio con el (Ministerio de la Protección Social 2011), ver tabla ficha 2. técnica de la batería de Psicosociales. La función principal de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es la de elevar la calidad de los procesos de evaluación del riesgo psicosocial, de modo que se puedan elaborar planes y programas mejor focalizados, cumple con lo normatividad requerida por la ley 2646 del 2008.

El objetivo de la aplicación del instrumento es el de establecer si hay o no riesgos psicosociales, tanto en el plano intralaboral, como en el extra laboral y el nivel de estrés en la organización, así mismo, determinar qué nivel alcanzan. Los niveles son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo medio, riesgo alto o riesgo muy alto.

Los resultados de la evaluación individual generan un resultado numérico que será interpretado por un psicólogo que conforman el grupo de investigación.

Tabla 3. Ficha Técnica de la Batería de Riesgos Psicosociales

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
---------------	---

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

Fuente: Ministerio de la Protección Social, (2010)

Instrumentos de recolección de información

Una vez se identificó la Bateria de Riesgos Psicosociales, de los ocho 8 instrumentos, se

seleccionó la ficha de datos generales la cual indaga por la información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador) y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B). Estos instrumentos nos brindan un resultado cuantitativo y permite una interpretación cualitativa. Ministerio de la Protección social, (2010)

La ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador), indaga por las características individuales de cada trabajador como el sexo, edad, estado civil, el nivel educativo, ocupación, la ciudad o lugar de residencia, el estrato, el tipo de vivienda y el número de dependientes económicamente del trabajador.

De acuerdo con la descripción de la batería las características y los aspectos ocupacionales de los trabajadores pueden variar o modificar la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2010). En el caso de investigación descripto serían los factores de riesgo intralaborales. Ver en la siguiente tabla;

Tabla 4. Variables Sociodemográficas y Ocupacionales Indagadas con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales

Constructo	Variables
Información Socio – Demográfica	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
Información Ocupacional	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa

	Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago
--	--

Fuente: Ministerio de la Protección Social, (2010)

El cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial (forma A y B) evalúa las condiciones intralaborales que según la definición en la Batería de Riesgos Psicosociales se entiende como las “características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo” Ministerio de la protección social, (2010).

El cuestionario utilizado evalúa 4 dominios y 18 dimensiones distribuidas de la siguiente manera;

Tabla 5. Dominios y Dimensiones Intralaborales

Instrumento	Dominios	Dimensiones
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).	Demandas del Trabajo	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* Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Control Sobre el Trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de

		habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	Recompensa	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Ministerio de la Protección Social, (2010)

En el dominio demandas del trabajo las dimensiones exigencias de responsabilidad del cargo y consistencia de rol sólo aplican para trabajadores con personal a cargo y se evalúan en el cuestionario de riesgos psicosociales (forma A), por lo tanto, no serán tenidos en cuenta en la presente investigación debido a que no se evaluó trabajadores con personal a cargo.

De acuerdo con la definición indicada en la batería los dominios se definen de la siguiente manera:

- **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.

Tabla 6. Definición de la Dimensiones del Dominio Demandas del Trabajo e Indicadores de Riesgo

Dimensión	Definición	Factores De Riesgo
Demandas Cuantitativas	Son las exigencias	El tiempo del que se

	<p>relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.</p>
<p>Demandas De Carga Mental</p>	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p>	<p>La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.</p> <p>La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
<p>Demandas Emocionales</p>	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales</p>	<p>El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos</p>

	<p>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.</p>	<p>de usuarios o público.</p> <p>El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</p>
<p>Demandas Ambientales Y De Esfuerzo Físico</p>	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p>	<p>Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.</p>
	<p>Las demandas de la</p>	<p>Se trabaja en turnos</p>

Demandas De La Jornada De Trabajo	jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Influencia Del Trabajo Sobre El Entorno Extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Fuente: Ministerio de la Protección Social, (2010).

- **Control sobre el trabajo**

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

Tabla 6. Definición de las Dimensiones del Dominio Control Sobre el Trabajo e Indicadores de Riesgo

Dimensión	Definición	Indicadores De Riesgo
-----------	------------	-----------------------

<p>Claridad De Rol</p>	<p>Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p>	<p>La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.</p>
<p>Participación Y Manejo Del Cambio</p>	<p>Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.</p> <p>Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p>	<p>El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.</p> <p>Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.</p>
<p>Oportunidades para el uso de habilidades y conocimientos</p>	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p>	<p>El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.</p> <p>Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.</p>
<p>Control Y Autonomía Sobre El Trabajo</p>	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p>	<p>El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.</p> <p>El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.</p>

Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
---------------------	--	---

Fuente: Ministerio de la Protección Social, (2010)

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

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

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

Tabla 7. Definición de las Dimensiones del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo e Indicadores de Riesgo

Dimensión	Definición	Indicadores De Riesgo
Características Del Liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y	La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y

	comunicación con sus colaboradores.	relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relaciones Con Colaboradores (Subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.	La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relaciones Sociales En El Trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.	En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta

	<p>Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.</p> <p>El apoyo social que se recibe de compañeros.</p> <p>El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).</p> <p>La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración)</p>	<p>una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.</p> <p>Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.</p> <p>El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.</p>
--	---	--

Fuente: Ministerio de la Protección Social, (2010).

- **Recompensa**

Trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera, de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo, posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Tabla 8. *Recompensa*

Dimensión	Definición	Indicadores De Riesgo
Recompensas Derivadas de las Pertenencia a la	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que	El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no

Organización del Trabajo que se Realiza	experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	existe. Se percibe inestabilidad laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento Y Compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Fuente: Ministerio de la Protección Social, (2010)

Tabla 9. Definición de las Dimensiones del Dominio Recompensa e Indicadores de Riesgo

Dimensión	Definición	Indicadores De Riesgo
-----------	------------	-----------------------

<p>Recompensas Derivadas De La Pertenencia A La Organización Y Del Trabajo Que Se Realiza</p>	<p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</p>	<p>El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.</p> <p>Se percibe inestabilidad laboral.</p> <p>Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.</p>
<p>Reconocimiento Y Compensación</p>	<p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.</p> <p>Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p>	<p>El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.</p> <p>El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.</p> <p>La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.</p>

Fuente: Ministerio de la Protección Social, (2010)

Cronograma

Actividad	Descripción	1 Semestre 2020				2 Semestre 2021			
		Agt	Sep	Oct	Nov	Feb	Mar	Abr	May
Introducción y conformación del grupo	Lectura de la primera unidad del seminario y creación del grupo de manera virtual	x							
Elaboración y presentación de la primera entrega	Elaboración de la portada, contraportada, tabla de contenido, introducción, justificación, planteamiento del problema, pregunta de investigación, objetivos	x							
Estudio del material impreso, sincrónico y asincrónico	Estudio de los recursos de la plataforma tanto escritos como en videos, más la asistencia al encuentro sincrónico con la docente	x							
Revisión y reunión del primer trabajo y preparación para el segundo	En base al primer trabajo, en base a la reunión del grupo, se procede a corregir las objeciones y avanzar en la segunda, añadiendo las referencias bibliográficas y		x						

	la elaboración del estado del arte								
Ajustes y entrega	Se asigna partes del trabajo a cada miembro del equipo, se unifica y se entrega		x						
Presentación del proyecto al grupo de muestra	Después de que la empresa a auditar permitiera la aplicación de la investigación, se le dio a conocer a las personas a investigar, y a exponer tanto el tema como el objetivo, porque y para qué		x						
Estudio del material impreso y sincrónico	Estudio de los recursos de la plataforma tanto escritos como en videos, más la asistencia al encuentro sincrónico con la docente		x						
Revisión y reunión del sobre el segundo trabajo y preparación para la tercera entrega	En base al segundo trabajo, y después de las reuniones sincrónicas y asincrónicas del equipo, se procede a corregir las objeciones señaladas por la docente, se			x					

	provee más material añadiendo la realización del cronograma								
Ajustes y entrega	Se asigna partes del trabajo a cada miembro del equipo, se unifica y se entrega				x				
Estudio del material impreso, sincrónico y asincrónico, previo al examen final, y ejecución del examen	Se asigna partes del trabajo a cada miembro del equipo, se unifica y se entrega				x				
Planteamiento de su hipótesis de trabajo	Elaboración de la hipótesis de Investigación y su tipología					x			
Incorporación de referencias bibliográficas	Aplicación del material bibliográfico de la investigación					x			
Ajuste y entrega	Se asigna segmentos del trabajo a cada miembro del equipo, se unifica y se entrega						x		
Diseño de Marco legal, marco conceptual, Marco metodológico	Elaboración del soporte legal, los diferentes conceptos que constituyen la investigación, así mismo el						x		

	método como se va desarrollar								
Aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial	Convocar al personal del laboratorio, para la aplicación del instrumento						x		
Tabulación de la información	Recolección y sistematización de la información							x	
Resultados y conclusiones	Diagnóstico, análisis e interpretación de los hallazgos encontrados							x	
Ajuste y entrega	Se asigna segmentos del trabajo a cada miembro del equipo, se unifica y se entrega							x	
Sustentación	Argumentación y exposición de la propuesta de investigación								x

fuelle: elaboración propia, 2021

Resultados

Para la realización del diagnóstico de factores riesgo psicosocial intra laboral (forma A y B), se procede a realizar una reunión informativa con el área de talento humano y en la cual se solicita la autorización para la aplicación del cuestionario y se socializa la pertinencia y necesidad de este diagnóstico de acuerdo con el marco legal y normativo vigente. A continuación, se describe cada una de las etapas del proceso.

- Consentimiento informado.
- Manejo y confidencialidad de los datos.
- Socialización del instrumento.
- Aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo. Psicosocial, Ministerio de protección, (2010).
- Factores Intralaborales Forma A y B.
- Factores Extralaborales.
- Cuadernillo de Estrés.

Para facilitar la comprensión de los resultados y aclarar la significación de los niveles a intervenir, el grado de riesgo y la priorización de la intervención se definen los siguientes criterios:

Interpretación niveles de riesgo

- **Sin riesgo o Riesgo despreciable**

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

- **Riesgo bajo**

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

- **Riesgo medio**

Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada y por tanto las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

- **Riesgo alto**

Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de estar asociado a respuestas de estrés alto y, por tanto, requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

- **Riesgo muy alto**

Nivel de riesgo que tiene importante posibilidad de estar asociado a respuestas de estrés muy alto y por tanto las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Datos sociodemograficos e información de los empleados del area de laboratorio de la empresa de Cementos Argos

Perfil Sociodemografico

Género

El laboratorio cuenta con una poblacion que corresponde a un 90% de los evaluados de género masculino y el 10% al femenino.

Edad

Los rangos de edad de los empleados occilan en que un 100% de los trabajadores tiene entre 40 y 60 años. La edad influye en la manera como las personas manejan el estrés y las dificultades de la vida.

Estado Civil

En cuanto al estado civil predomina el estado de union libre con su áreja con un 70% el 20% son personas casadas, el 10% soltero(as). Las diferencias en el afrontamiento, en relación con el estado civil no son significativas entre un estado u otro, por lo tanto, para este ítem la presencia o no de riesgo se asocia al concepto de bienestar subjetivo.

Tipo de vivienda

De acuerdo a los resultados obtenidos El 10% (03) reside en una vivienda en arriendo, el 5% (1) en vivienda familiar y el 85% (8) en vivienda propia. Las condiciones de vivienda pueden generar percepción de estabilidad que estructura las condiciones económicas y el manejo del estrés frente a escenarios de este nivel.

Estrato

Referente a tema de estratificación, el 100% de los evaluados reside en una vivienda que se ubica en Estrato 2, Las condiciones de vivienda pueden incidir en la forma en que se maneja el estrés y los factores de riesgo psicosocial.

Escolaridad

En cuanto al perfil laboral de los trabajadores el 10% bachillerato completo; el 80% técnico, tecnológico completo; el 10% profesional completo.

Número de personas a cargo

Se evidencia que el número de personas a cargo, el 80% tiene entre 2 y 3 personas a cargo; el 20% tiene entre 4 personas a cargo.

Análisis de los resultados del cuestionario de factores de Riesgo Psicosocial

Intralaboral (Forma A y B)

Se aplicaron 12 encuestas del cuestionario de factores de riesgo Intralaboral 10 cuadernillos de (forma B) y 2 de (Forma A) a trabajadores del área del laboratorio de muestras, para interpretar el cuestionario se debe tener en cuenta la escala de interpretación del cuestionario teniendo como referente la comparación de los puntajes transformados con la escala de tablas y rangos.

Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Tabla 10. Resultados de Medición de Riesgos Intra Laborales en el Dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (nivel de riesgo)	Nivel de riesgo
22%	Riesgo Alto
0%	Riesgo muy Alto
11%	Riesgo Medio
67%	Riesgo Bajo
0%	Riesgo Muy Bajo

Fuente: Programa automatizado (Versión Excel)

El nivel de riesgo a nivel general es Bajo, el dominio de liderazgo el cual consiste en las relaciones, interacción y jerarquías se encuentra en un estado sin dificultades dentro de la organización, las dimensiones que se encuentran en la categoría de riesgo Medio, es decir se encuentran un poco desajustadas son la dimensión de características del liderazgo, concernientes a la participación de los administrativo y gerencia de la organización, por tal razón se debe intervenir en cuanto a dichos aspectos, para tener un dominio en excelentes condiciones, ya que las relaciones interpersonales dentro de la organización son la base la productividad y así mismo consolidan el clima organizacional.

Dominio Control Sobre el Trabajo

Tabla 11. Resultados de Medición de Riesgos In tra Laborales en el Dominio Control Sobre el Trabajo.

Dominio control sobre el trabajo (nivel de riesgo)	Nivel de riesgo
22%	Riesgo muy Alto
0%	Riesgo Alto
11%	Riesgo Medio
34%	Riesgo Bajo
33%	Riesgo muy bajo

Fuente: Programa automatizado (Versión Excel)

Se evidencia un riesgo **Bajo** en la generalidad del dominio, lo que muestra una percepción de aspectos favorables en el desarrollo y control de sobre el trabajo; en la dimensión correspondientes a oportunidades para el uso y el desarrollo de habilidades y conocimientos y la dimensión de control y autonomía sobre el trabajo, presenta un nivel de riesgo **Alto**, lo que refiere que se debe desarrollar una estrategia que permitan el mejoramiento continuo en las condiciones y formación funcional dentro de la organización, por otro lado permitir a los trabajadores tener un grado de autonomía frente al desarrollo de sus acciones dentro de la organización ayudara a desarrollar espacios de empatía y responsabilidad, todos estos contextos deben ir de la mano del área de seguridad y salud en el trabajo, donde se pueden realizar acciones de intervención mediante temáticas alusivas al mejoramiento continuo del clima laboral como lo pueden ser, motivación personal, relaciones interpersonales y el rol laboral.

Dominio Demandas del Trabajo

Tabla 12. Resultados de Misión de Riesgos Intra Laborales en el Dominio Demandas del Trabajo.

Dominio demandas del trabajo (nivel de riesgo)	Nivel de riesgo
22%	Riesgo muy Alto
34%	Riesgo Alto
20%	Riesgo medio
14%	Riesgo Bajo
10%	Riesgo muy Bajo

Fuente: Programa automatizado (Versión Excel)

Este dominio establece un riesgo en un nivel **Alto** por lo tanto se definen como un factor negativo en la funcionalidad y desarrollo de la organización, en cuanto las dimensiones se identificaron las siguientes en un riesgo **Muy Alto**, las cuales se debe intervenir de forma inmediata, las dimensiones referente a demandas de jornada de trabajo, influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral y carga mental, muestran altos índices, por lo cual se evidencia que los trabajadores tienen afectaciones y dificultades desde este factor del área psicosocial, por lo cual el área de seguridad y salud en el trabajo y el departamento de gerencia de la organización deben propiciar estrategias prontas, en miras a mejorar las condiciones generales de los empleados con temas como exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo, por esta razón se recomienda el desarrollo actividades de bienestar laboral, en la cual se puede conseguir un equilibrio al trabajador mediante estrategias de autocontrol, autorregulación, y manejo del estrés en el entorno laboral.

Dominio Recompensa

Tabla 13. Resultados de Medición de Riesgos Intra Laborales en el Dominio Recompensas.

Dominio de recompensa (nivel de riesgo)	Nivel de riesgo
11%	Riesgo muy Alto
33%	Riesgo Alto
0%	Riesgo Medio
11%	Riesgo Muy Bajo
45%	Muy Bajo

Fuente: Programa automatizado (Versión Excel)

El dominio en general determina un nivel de riesgo **Bajo**, por lo cual se traduce a que el grupo de trabajadores en su gran mayoría se sienten conformes con las retribuciones que realiza la empresa para con su calidad de vida, en cuanto al riesgo Alto y más puntualmente a las dimensiones como reconocimiento y compensación, derivadas de la visibilidad del trabajador frente a la organización y de las actividades que realizan para ella, por otro lado el factor económico tiene un factor determinante sobre este dominio, se requiere realizar una intervención orientada al diseño de estrategias de incentivos y estímulo para con los trabajadores, si se toma en cuenta esta sugerencia, aumentara el grado satisfacción y así mismo mejorara la productividad dentro de la organización, para conseguir resultados positivos, se debe trabajar de la mano con el área de bienestar laboral, en miras a buscar espacios que busquen minimizar la insatisfacción e incrementen sentido de pertenencia por parte de los empleados.

Ilustración 1. Resultados Individuales de a Batería de Riesgo Psicosocial Intra Laboral (Forma A y B) por Dominio.

No.	SEXO	EDAD	DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A (puntaje transformado)	DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	DOMINIO: Control sobre el trabajo - Forma A (puntaje transformado)	DOMINIO: Control sobre el trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	DOMINIO: Demandas del trabajo - Forma A (puntaje transformado)	DOMINIO: Demandas del trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	DOMINIO: Recompensas - Forma A (puntaje transformado)	DOMINIO: Recompensas - Forma A (nivel de riesgo)	PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A y B	PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A y B
1	Masculino	52	18.3	Riesgo medio	14.3	Riesgo bajo	29.5	Riesgo bajo	31.8	Riesgo muy alto	23.4	Riesgo bajo
2	Masculino	37	29.3	Riesgo alto	1.2	Sin riesgo	44.0	Riesgo alto	0.0	Sin Riesgo	27.8	Riesgo medio
1	Masculino	46	10.8	Riesgo bajo	21.9	Riesgo medio	35.9	Riesgo Medio	5.0	Riesgo bajo	24.2	Riesgo bajo
2	Masculino	55	4.2	Sin Riesgo	18.1	Sin riesgo	39.1	Riesgo Alto	22.5	Riesgo alto	22.7	Riesgo muy alto
3	Masculino	54	3.5	Riesgo alto	43.1	Riesgo alto	46.2	Riesgo muy Alto	22.5	Riesgo alto	38.9	Riesgo muy alto
4	Masculino	52	9.2	Riesgo bajo	20.8	Riesgo bajo	48.7	Riesgo muy alto	2.5	Sin riesgo	26.5	Riesgo medio
5	Masculino	41	0.0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	22.4	Sin riesgo	0,0	Sin riesgo	12.6	Sin riesgo
6	Masculino	55	9.2	Riesgo bajo	37.5	Riesgo alto	44.2	Riesgo alto	27.5	Riesgo alto	30.4	Riesgo medio
7	Femenino	27	13.3	Riesgo bajo	13.9	Riesgo bajo	37.2	Riesgo medio	2.5	Sin riesgo	20.9	Riesgo bajo
8	Masculino	58	11.3	Riesgo bajo	11.2	Riesgo bajo	30.5	Riesgo medio	1.5	Sin riesgo	23.1	Riesgo bajo
9	Masculino	55	11.0	Riesgo bajo	11.0	Riesgo bajo	31.2	Riesgo medio	5.1	Sin riesgo	18.2	Riesgo bajo
10	Masculino	41	12.1	Riesgo bajo	13.9	Riesgo bajo	33.3	Riesgo medio	3.5	Sin riesgo	20.3	Riesgo bajo
11	Masculino	50	13.3	Riesgo bajo	10.2	Riesgo bajo	35.2	Riesgo medio	2.0	Sin riesgo	21.0	Riesgo bajo
12	Masculino	41	0.0	Sin Riesgo	0.0	Sin Riesgo	0.0	Sin riesgo	0,0	Sin riesgo	0,0	Sin riesgo

Fuente: Programa automatizado (Versión Excel)

Analisis de los resultados del cuestionario de factores de Riesgo Psicosocial

Extralaboral (Forma A y B)

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. (Sánchez, O. 2010).

Tabla 14. Resultados de Medición de Riesgos Extralaborales.

Dimensiones	Nivel de riesgo
0%	Riesgo muy alto
0%	Riesgo alto
0%	Riesgo medio
67%	Riesgo muy bajo
33%	Riesgo bajo

Fuente: Programa automatizado (Versión Excel)

La valoración general de los factores de riesgo psicosocial extralaborales, representa un nivel de riesgo Muy Bajo, sin embargo, es necesario examinar las relaciones familiares y Características como Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, ya que no son temas directamente de las condiciones labores de los trabajadores, pero que si influyen con gran importancia en el ejercicio de sus actividades funcionales y emocionales dentro de la organización.

Ilustración 2. Resultados Individuales de la Batería de Riesgo Psicosocial Extra Laboral (Forma A y B) por Dimensión.

No.	Dimensión: Tiempo fuera del trabajo - Extralaboral (puntaje transformado)	Dimensión: Tiempo fuera del trabajo - Extralaboral (nivel de riesgo)	Dimensión: Relaciones familiares - Extralaboral (puntaje transformado)	Dimensión: Relaciones familiares - Extralaboral (nivel de riesgo)	Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales - Extralaboral (puntaje transformado)	Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales - Extralaboral (nivel de riesgo)	Dimensión: Situación económica del grupo familiar - Extralaboral (puntaje transformado)	Dimensión: Situación económica del grupo familiar - Extralaboral (nivel de riesgo)	Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno - Extralaboral (puntaje transformado)	Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno - Extralaboral (nivel de riesgo)	Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Extralaboral (puntaje transformado)	Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Extralaboral (nivel de riesgo)	Dimensión: Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda - Extralaboral (puntaje transformado)	Dimensión: Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda - Extralaboral (nivel de riesgo)	PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (puntaje)	PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (nivel de riesgo)
1	6.3	Sin riesgo	0.0	Sin riesgo	0.0	Sin riesgo	16.7	Riesgo bajo	5.6	Sin riesgo	16.7	Riesgo bajo	0,0	Sin riesgo	5.6	Sin riesgo
2	30.0	Riesgo Medio	0.0	Sin riesgo	5,0	Riesgo bajo	33.3	Riesgo medio	2.8	Sin riesgo	50.0	Riesgo muy alto	0,0	Sin riesgo	16.1	Riesgo bajo
1	12.5	Riesgo bajo	0.0	Sin Riesgo	15.0	Riesgo bajo	25.0	Riesgo bajo	2.8	Sin Riesgo	0.0	Sin Riesgo	0,0	Sin riesgo	7.3	Sin Riesgo
2	0,0	Sin riesgo	8,3	Riesgo muy bajo	0,0	Riesgo muy bajo	0,0	Sin Riesgo	30,6	Riesgo bajo	8,3	Riesgo bajo	0,0	Sin riesgo	10,2	Riesgo muy bajo
3	37.5	Riesgo medio	0,0	Sin Riesgo	40.0	Riesgo muy alto	25.0	Riesgo bajo	2.8	Sin Riesgo	33.3	Riesgo alto	0,0	Sin riesgo	17.7	Riesgo bajo
4	0.0	Sin riesgo	0.0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	5.6	Sin Riesgo	0.0	Sin Riesgo	0.0	Sin Riesgo	7,3	Sin Riesgo
5	0.0	Sin riesgo	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	0.0	Sin Riesgo	0.0	Sin Riesgo	0.0	Sin Riesgo	0.0	Sin Riesgo
6	0.0	Sin riesgo	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	2.8	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	8.9	Sin Riesgo
7	6.3	Sin riesgo	0,0	Sin Riesgo	3.0	Sin Riesgo	11.1	Sin Riesgo	13.9	Riesgo medio	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	6.0	Sin Riesgo
8	0,0	Riesgo muy bajo	0,0	Sin Riesgo	2.0	Sin Riesgo	15.2	Sin Riesgo	11.1	Riesgo medio	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	3.3	Sin Riesgo
9	6.3	Sin riesgo	0,0	Sin Riesgo	0,0	Riesgo muy bajo	14.3	Sin Riesgo	13.9	Riesgo medio	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	4.5	Sin Riesgo
10	6.3	Sin riesgo	0,0	Sin Riesgo	5.0	Sin Riesgo	16.7	Sin Riesgo	13.9	Riesgo medio	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	7.3	Sin Riesgo
11	0.0	Sin riesgo	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	11.1	Riesgo medio	0.0	Sin Riesgo	0.0	Sin Riesgo	0.0	Sin Riesgo
12	0,0	Riesgo muy bajo	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	0,0	Sin Riesgo	2.8	Sin Riesgo	11.1	Riesgo muy bajo	0,0	Sin Riesgo	8.9	Sin Riesgo

Fuente: Programa automatizado (Versión Excel)

Analisis de los resultados del cuestionario de Estrés (Forma A y B)

Resulta importante determinar la percepción del colaborador respecto al nivel de estrés como consecuencia a los diversos agentes estresores tanto del entorno Intralaboral como del Extralaboral.

Tabla 15. Cuestionario de Estrés.

Dimensiones	Nivel de riesgo
0%	Riesgo muy alto
0%	Riesgo alto
11%	Riesgo medio
33%	Riesgo bajo
56%	Riesgo muy bajo

Fuente: Programa automatizado (Versión Excel)

A partir de los resultados de esta variable, que representa un nivel de riesgo **Muy Bajo** se sugiere la implementación de actividades orientadas al manejo y control del estrés dentro de las organizaciones. En aras de mantener y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y que los niveles no se salgan del su estándar.

Discusión

En este apartado se analizarán y detallarán los resultados obtenidos por cada dimensión del clima laboral, sustentándolos a la luz de una teoría, que permita generar explicaciones y deducciones a partir de los reactivos valorados en la muestra objeto de estudio.

Por consiguiente se retoma en primera medida, el grupo de dimensiones ubicadas en un nivel de riesgo BAJO, correspondiente a relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación de desempeño, participación y manejo al cambio, claridad de rol, capacitación, demandas cuantitativas, demandas emocionales, demandas ambientales y esfuerzo físico y recompensa derivada de la pertenencia a la organización del trabajo que realiza. Posteriormente se discutirá acerca de las dimensiones ubicadas en un nivel BAJO, MEDIO, finalizando con el nivel de calificación ALTO.

Nivel “BAJO”:

En cuanto a la dimensión *Relaciones sociales en el trabajo*, se puede inferir que los empleados de la planta de Cementos Argos, ha establecido acciones estratégicas que optimicen el flujo y la eficiencia de la información, reflejándose en la actualidad percepciones favorables por parte de sus funcionarios, en cuanto a la dimensión de *Retroalimentación en torno al desempeño*, se puede aludir que los trabajadores reflejan motivación, atención oportuna de quejas o sugerencias, seguimiento de conductos regulares que optimizan los procesos, entre otras características que miden esta variable. Esto según lo establece (Quiroga, 2007). Se convierte en un elemento fundamental para incrementar la competitividad y productividad en una organización. En este aspecto, la Empresa de Cementos Argos S.A se ha interesado en articular a cada una de sus sedes a nivel Mundial en el desarrollo de su plan estratégico de sostenibilidad

2013-2022 “ Gestion Humana” y reflejando un su programa VIVE, a traves del cual se sostiene una percepcion favorable, ya que cuenta con cuatro ejes: estado de salud fisica y psicologica, gestión de equipos, formas de trabajo y equilibrio. Durante el último año el programa tuvo más de 40 eventos en los que participaron 3.386 colaboradores, Argos, (2021). Donde se abordaron las dimensiones de *Participación y manejo al cambio, Claridad del rol y Capacitación*. Generando así un impacto en positivos en sus colaboradores.

Ahora bien, el siguiente elemento interno que favorece actualmente el clima de la Empresa de Cementos Argos S.A planta Nare, se trata de las dimensiones relacionadas con *Demanda cuantitativa*, al reconocer atributos relacionados con el trabajo, la gestión y la planeación que los directivos de la institución construyen y reflejan a través de su liderazgo. Refiriendose a las *Demandas ambientales y de esfuerzo fisico*, la cuales fueron valoradas positivamente por un porcentaje significativo. Siendo así, los mandos medios de la Planta Nare, han logrado transmitir y sintonizar adecuadamente el plan estratégico nacional, proyectándose ante sus subordinados de manera empática y respetuosa, mostrando coherencia y claridad entre los objetivos corporativos y las acciones para alcanzarlos.

La dimension de *Demandas emocionales*, cuya definición puede entenderse, como un estado en el que los factores sociales y laborales se ajustan positivamente a las necesidades y motivaciones de las personas, en este aspecto vale la pena resaltar que según los resultados, dichas satisfacciones psicológicas están siendo suplidas significativamente por quienes laboran en Empresa de Cementos Argos S.A , enmarcadas en la satisfacción de estar desempeñando un rol que se disfruta, que ofrece la oportunidad de mostrar los talentos y que ofrece seguridad y reconocimiento social.

Finalmente se ubica en un nivel de clasificación BAJO la dimensión de *Recompensa derivada de la pertenencia a la organización del trabajo que realiza*, permite consolidar una percepción buena acerca del permanente interés que tiene la organización por cumplir su misión institucional, teniendo en cuenta que sus acciones han permitido ganar la confianza y el respeto de sus integrantes. De esta manera se percibe una disposición positiva por parte del área gerencial de la sede al responder de manera efectiva a las necesidades del personal vinculado a la misma.

Al observar los puntajes otorgados a estas dimensiones, se hace evidente que a nivel general existe una percepción bastante positiva ante la posibilidad de mantener un canal de comunicación efectivo que favorece la expresión de opiniones y el establecimiento de confianza entre subordinados y directivos, pudiéndose clasificar según la teoría de clima organizacional de Likert en el modelo participativo, el cual promueve el liderazgo, la confianza, la toma de decisiones, la integración de todos los niveles de la institución, el trabajo en equipo y el dinamismo para el logro de los objetivos organizacionales.

Nivel “MEDIO”:

Como bien se menciona en párrafos anteriores, las dimensiones ubicadas en un nivel MEDIO de calificación se relacionan con *Característica del liderazgo*.

Según la calificación otorgada a la dimensión afectada, se puede interpretar que la muestra estudiada, refleja un grado de percepción inadecuado, derivado de las experiencias con sus jefes directos, al considerar que las actitudes y comportamientos de estos no están siendo favorables para crear una atmósfera adecuada en el contexto de trabajo, dado que se genera insatisfacción frente a algunas actuaciones que expresa expresar el jefe referente a lo que piensa, es importante mencionar que dentro del clima laboral el líder, debe tener características particulares frente a la

dinámica laboral, en miras a mitigar esta dimensión se recomienda, conserva la opinión de que este es organizado, diligente, motivador, colaborador y respetuoso.

En este sentido los subordinados ven en su jefe directo a aquel superior con quien les es difícil entablar una relación laboral basada en la confianza, lo que es significativo para el adecuado desempeño del personal. Teniendo en cuenta que todo trabajador refuerza su motivación cuando siente el reconocimiento de su superior como un integrante del equipo importante y valioso.

Finalmente en un nivel de calificación MEDIO se encuentra el dominio de *liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*, En concordancia con lo anterior, se evalúan las *Relaciones de trabajo*, en la que se busca que los trabajadores cuenten con un ambiente laboral grato y de adecuadas relaciones interpersonales, se resalta que se debe contar con la colaboración entre pares entre los grupos de trabajo, lo cual se manifiesta en la preocupación por incrementar la cooperación a nivel general, tanto en forma vertical como horizontal. Esto se considera como una ventaja dado, que los trabajadores reconocen ser parte de un proyecto que implica sanas relaciones al interior de la empresa, siendo las mismas trascendentales para alcanzar niveles equilibrados de salud mental y rendimiento laboral. Amorós, (2007).

Nivel “ALTO”:

En este nivel de calificación se ubica la dimensión de *Jornadas de trabajo*, se refleja una percepción de insatisfacción bastante alta, esta se deriva de las circunstancias, entorno, contexto y ambiente en el que los funcionarios desempeñan su trabajo, dado que se considera improcedente la cantidad de horas de trabajo cotidiano, esto puede implicar varias variables como lo son falta de los siguientes factores; recurso humano, la dotación de equipos tecnológicos y por

ultimo capacidad o infraestructura, aunque se conoce que no se han suplido en su totalidad todas las condiciones que optimicen el desempeño laboral, por lo anterior es importante intervenir en esta dimension e ir avanzado significativamente en dichas condiciones favoreciendo con ello el rendimiento laboral, la optimización de los tiempos y la satisfacción en su ejecución.

Los funcionarios de la Empresa de Cementos Argos S.A, sostuvieron una percepcion negativa en la dimensión concerniente a *Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral*, a lo cual infiere inadecuadamente en la vida del trabajador en; es el caso del tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, Sánchez, O. (2010). partiendo del equilibrio del clima laboral, es determinante que cada trabajador sostenga buenas condiciones desde los demas entornos y en este caso el personal y familiar tiene un papel muy importante, en el desarrollo de sus actividades laborales del día a día, por esta razón, el area de gestion humana y seguridad y salud en el trabajo deben generar acciones encamindas el fortalecimiento de la salud mental y bienestar de los trabajadores. Asi mismo contribuira a la dimensión de *Carga Mental*, que alude a la cantidad de esfuerzo mental deliberado, que debe realizarse para conseguir un resultado concreto y está ligada a la necesidad de procesamiento de información y de toma de decisiones para la ejecución de las diferentes tareas del trabajador, se encuentra en un nivel inapropiado. García, O., y Hoyos, A. (2007).

Teniendo en cuenta que la dimensión de *oportunidades para el uso y el desarrollo de habilidades y conocimientos* se tratan del conjunto de características propias y cualidade unicas, cada uno de ellos cuenta con la capacidad para realizar determinadas actividades o tareas, cualidad por la que una persona merece ser apreciada, consiste en la disposición de los trabajadores para actuar de una forma determinada frente a su labor diaria, permitiendo asi

desemvolverse en la siguiente dimensión, *Control y autonomía sobre el trabajo*, la cual refleja que la percepción en esta dimensión se ubica en un nivel incorrecto, lo que implica la necesidad de continuar generando acciones de la mano de alta gerencia y el grupo de trabajadores, en miras a brindar espacios participativos, de comun acuerdo, donde quienes hacen parte de esta institución sean escuchados.

Finalmente en un nivel de calificación ALTA se encuentra la dimensión de *Reconocimiento y compensación*, esta contempla la percepción de que en la empresa existe algunas falencias, o que el trabajador se siente insatisfecho con su re remuneración salarial o el pago de parafiscales, este tema es del area de gestión humana quien es el responsable asegura la seguridad, el pago de prestaciones y reconocimientos legales. Ante ello se percibe la concepción de que los trabajadores cuentan o no con estabilidad laboral, esta dimensión es importante ya que les permite planear su proyecto de vida en términos económicos y financieros, dada las políticas de puntualidad en los pagos promovida por la institución, sin embargo se hace necesario traer a acotación que aunque existe garantías que ofrecen estabilidad laboral y la institución se ha preocupado por ofrecer programas de beneficios económicos, de estudio, en tiempos, entre otros (Resolución 439 del 24 de Junio de 2013); un gran porcentaje de funcionarios considera no estar recibiendo un “pago justo”. Lo dicho puede derivarse del ajuste salarial que ha estado persiguiendo el gremio manufacturero a nivel nacional por su invaluable labor.

La Empresa de Cementos Argos S.A, durante su permanencia en Colombia ha gestionado espacios de participación ciudadana, respaldada en sus políticas de cooperativismo, ello ha permitido que su imagen sea reconocida y que hoy por hoy se consideré una de las principales empresas de la región generadoras de empleo y proyección social, sin embargo implica un trayecto prolongado lograr un reconocimiento total.

Conclusión

En los resultados totales de la Batería de Riesgo Psicosocial, se muestra un puntaje total global de 30% que indica riesgo Bajo. Al hacer la discriminación de cada uno de los dominios encontramos que el más más afectado es el dominio de demandas del trabajo, con un nivel de riesgo Alto (34%). En dominios de control sobre el trabajo y liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se mostró un nivel de riesgo muy bajo (34%-67%) y finalmente el dominio de Recompensa en un nivel de riesgo Muy Bajo con un (457%).

Por otro lado, en la interpretación del ítem de estrés se arrojaron resultados favorables, con un 56% en un nivel de riesgo Muy Bajo, a lo cual no se deben bajar la guardia y seguir implementando acciones que permitan conservarlo en niveles óptimos, ya que este factor influye en las diferentes actividades del trabajador, en cuanto a funcionalidad y su entorno laboral.

Recomendaciones

Partiendo de los resultados se consideró pertinente desarrollar un programa de intervención de factores de riesgo psicosocial, en miras a fortalecer las diferentes falencias que se están presentando, también debe ser incluido en el que se está manejando por el área de bienestar laboral, involucrando de forma estratégica los dominios y dimensiones que fueron hallados con nivel de riesgo medio y alto, lo cual permitirá seguir fortaleciendo los que se encuentran en niveles estables, con miras a generar sostenibilidad en el clima organizacional.

De igual forma, se recomienda fortalecer sus competencias en trabajo en equipo, comunicación asertiva y autorregulación, antes de asignar nuevas responsabilidades.

Se sugiere generar actividades que permitan fortalecer las competencias con el liderazgo y relaciones interpersonales.

Diseño de actividades orientadas a la reorganización de actividades y carga laboral.

Gestionar acompañamiento por parte de la ARL.

Lista de Referencias

- Ángel, Z., y Díaz, M. (2015). Diagnostico de clima laboral en la universidad cooperativa de Colombia sede Arauca. UCC. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8079/1/2015_clima_laborar_UCC.pdf.
- Argos (2021). Historia de cementos Argos, <https://argos.co/historia/>
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional, Mac Graw Hill- Segunda. Edición. México-2009.
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral*. Pearson. Obtenido de <https://www.latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneyseguridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20trabajo,%205ta%20Edici%C3%B3n%20-%20John%20Arnold.pdf>
- Astorquiza, A., Castillo, M., & Gómez, A. (2020). Estrés laboral en el mercado laboral una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso Colombiano. *Lecturas de Economía, 93*. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/lecturasdeeconomia/article/view/339564>
- Benavides, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial asociado a la violencia intrafamiliar en trabajadores de una empresa cementera. Una iniciativa de la empresa privada. *Tesis Psicológica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139046451010.pdf>
- Benavides, J. (2015). Factores de riesgo psicosocial asociado a la violencia intrafamiliar en trabajadores de una empresa cementera. Una iniciativa de la empresa privada. *Tesis Psicológica, 10(2)*, 150-161. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139046451010.pdf>
- Berber, N., & Ivanisevic, A. (2019). The Impact of Stress on Life, Working, and Management Styles: How to Make an Organization Healthier? *Sustainability, 11(15)*. doi: 10.3390/su11154026
- Budez, L., & Bula, V. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla*. Tesis de Maestría, Universidad Libre. Obtenido de

- https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/8076/discover?filtertype=author&filter_relational_operator>equals&filter=Bula+Escamilla%2C+Vanessa+Mar%C3%ADa
- Budez, L., & Bula, V. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla*. Tesis, UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL BARRANQUILLA, Barranquilla. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carzo, M. (2020, Junio 26). ¿El clima organizacional influye en el desempeño de los colaboradores?. BANX. <https://banx.mx/2020/06/26/el-clima-organizacional-influye-en-el-desempeno-de-los-colaboradores/>
- Casado, J.M. (2003), *El valor de la persona. Nuevos principios para la gestión del capital humano*. Madrid: Prentice Hall.
- Cabra, S., Camacho, S., & Sanchez, S. (2017). https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14257/1/2017_sindrome_bornout_trabajadores.pdf. (Trabajo presentado como modalidad de grado, revisión sistemática de literatura), Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14257/1/2017_sindrome_bornout_trabajadores.pdf
- Cali, A., & Pantoja, C. (2020). *Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Caucasia Antioquia para el año 2018*. Trabajo de grado para optar al título de Profesional en Administración en Salud con énfasis en Gestión de Servicios de Salud, Universidad de Antioquia, Medellín. Obtenido de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13727/1/CaliAndrea_2020_Identificaci%C3%B3nRiesgoPsicosocial.pdf
- Carzo, M. (2020, Junio 26). ¿El clima organizacional influye en el desempeño de los colaboradores?. BANX. <https://banx.mx/2020/06/26/el-clima-organizacional-influye-en-el-desempeno-de-los-colaboradores/>
- Cedeño, A., Guamán, R., Moreta, M., & Ramirez, V. (2020). *Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el Aparecimiento del Estrés en los*

- Trabajadores. *CIVTAC*, 9(1), 63-74. Obtenido de <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/87/284>
- Córdoba, E. (2008). *Factores Psicosociales y su influencia en el bienestar laboral*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Obtenido de http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTAL/3.pdf
- Covey, S. (2002). Los tres papeles que desempeña el líder en el nuevo paradigma. *European Institute for leadership*. Obtenido de <http://se894e62d58e6aaa8.jimcontent.com/download/version/1352000214/module/6361967854/name/Los-papeles-del-lider-COVEY.pdf>
- Daza, D., Plaza, M., & Hernández, H. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de burnout en el sector salud. *Revistas espacios*, 38(589). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>
- Demir, S. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 137-154. doi:DOI: 10.14689
- Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., Vera, A., & Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista Espacios*, 41(20). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n20/a20v41n20p16.pdf>
- Díaz, C., Suárez, O., Fueyo, A., Mola, P., Rancaño, I., Sánchez, A., . . . Díaz, C. (2013). Calidad de vida de los profesionales en el modelo de gestión clínica de Asturias. *Gaceta Sanitaria*, 27(6). Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S021391111300037X#!>
- Fernández, E., Rentería, J., Tenjo, A., Y Uribe, A. (2009, Junio). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción, revista *Diversitas-Perspectivas en psicología*. SCIELO.
- Forastieri, V. (2012). *Guía del formador integrando la formación de la salud a las políticas del SST en el lugar del trabajo*. Ginebra: Oficina internacional del trabajo. Obtenido de

- http://www.herramientasoit.org/_lib/file/doc/manualsolve.pdf
- García, M (2009, Dic). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. UNIVERSIDAD DEL VALLE. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, M. (2003). Del Clima organizacional a la cultura organizacional. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982009000100013
- Golonka, K., Mojsa, J., Blukacz, M., Gawłowska, M., & Marek, T. (2019). Occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety. *International Journal of occupation medicine and enviromental health*, 32(2). Obtenido de <http://ijomeh.eu/Occupational-burnout-and-its-overlapping-effect-with-depression-and-anxiety,93187,0,2.html>
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana.
- Gonzáles, M. (1994). *Atribución causal e intervención pedagógica en el marco educativo un estudio centrado en el ámbito de la Educación física*. Tesis, Universidad Santiago de Compostela, Compostela. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=64258>
- Hall, R. H. (1996). *Organizaciones: Estructuras, procesos y Resultados*. Mexico: Prentice Hall.
- Hernández, H., Muñoz, D., Y Orellana, N.(2018, Julio). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *SCIELO*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372018000200532
- Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde medicina del trabajo*. Barcelona: Sans Growing Brands. Obtenido de http://www.semst.org/archsubidos/20161216_24cb_GuiaManejoEstres.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (S.F). *¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial?* Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/-/-cuales-son-los-factores-de-riesgo-psicosocial->
- Kassymova, G., Tovar, O., Tashcheva, A., & Gridneva, S. (2019). Impact of stress on creative human resources and psychological counseling in crises. *NTERNATIONAL JOURNAL*

- OF EDUCATION AND INFORMATION TECHNOLOGIES*, 13. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/331645870_Impact_of_stress_on_creative_human_resources_and_psychological_counseling_in_crises
- Mañas, M., Salvador, C., Bobada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Martinez, M. (2016). *Programa de Incentivos en Empresa Cementera*. Tesis , Instituto Universitario Aeronáutico, Córdoba. Obtenido de https://rdu.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/1285/1/Proyecto%20Final%20de%20Grado_Magdalena%20Martinez.pdf
- Martinez,S. (2016, Agosto). Tipos de variables . PBWORKS.
<http://desafiodelcambiorganizacional.pbworks.com/w/page/95302388/Variables%20seg%C3%BAAn%20Likert>
- Ministerio de protección social. (2008). *Resolución número 002646 de 2008*. Bogotá. Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de la Protección social, (2010) *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* ISBN 978-958-8361-93-2 Año de la publicación: 2010 Bogotá D.C., Julio de 2010 <https://www.protegerips.com/images/bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio de la Protección Social, MPS. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, Resolución 2646 de 2008*. <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio de la Protección Social, (2011) [Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial](https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx) <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentosparaevaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>
- Monayo, M. (2018). *Análisis del Riesgo Psicosocial presente en Guardas de Seguridad en Bogotá*. Ensayo de Especialización, como requisito opción de grado como Especialista

- en, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad, Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/20576/MoyanoCaballeroM%C3%B3nica2018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal*, 1. Obtenido de <http://www.orpjournal.com/index.php/ORPjournal/article/download/7/19>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4975/497557156015/497557156015.pdf>
- Navarro, I., López, B., Heliz, J., & Real, M. (2018). Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. *Revista de ciencias sociales*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/324979018_Estres_laboral_burnout_y_estrategias_de_afrontamiento_en_trabajadores_que_intervienen_con_menores_en_riesgo_de_exclusion_social
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2014). *La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte*. Ginebra: Ediciones OMS. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- OMS. (Mayo de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Obtenido de Hoja informativa: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/#:~:text=El%20trabajo%20es%20beneficioso%20para,bill%C3%B3n%20en%20p%C3%A9rdida%20de%20productividad
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (22 de 01 de 2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- NORMA TÉCNICA NTC-OHSAS COLOMBIANA 18001, (2007), SISTEMAS DE GESTIÓN

EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. REQUISITOS I.C.S.: 03.100.01;
13.100

- Orozco, C., Polo, J., Gutierrez, O., & Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVI(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104003>
- Pacheco, R. (2005). Competencias claves para la comunicación organizacional. *Competencias claves para la comunicación organizacional*(090), 70-75. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/160/16009013.pdf>
- Pazmay, R., Segundo, G., Ortiz del, P., & Angel, R. (s.f.). Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(26). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409656163003>
- Peña, E., Priego, S., Rendón, L., Martínez, B., & García, F. (2018). Calidad de sueño, índice de masa corporal. *Revista Médica de la Universidad Veracruzana*, 18(1). Obtenido de https://www.uv.mx/rm/num_anteriores/revmedica_vol18_num1/articulos/calidad.pdf
- Quiroga, (2007). Indicadores ambientales y de desarrollo sostenible: avances y perspectivas para América Latina y el Caribe ISBN: 9789213231005 Editorial: CEPAL
- Ramírez, Á., & Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 41(109). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782012000100021
- Rentería, J., Tenjo, A., Ospina, E., & Uribe, A. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo. *Revista Diversitas-Perspectivas en psicología.*, 5(1), 161-175. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v5n1/v5n1a13.pdf>
- Rojas, J., Ávila, C., & Santos, L. (2018). *Relación entre riesgo psicosocial intralaboral y estrés en ejecutivos comerciales de una empresa del sector financiero de la ciudad de Bogotá*. Tesis de Especialización, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/39045>
- Sánchez, O.(2010). Factores de riesgos psicosociales extra laborales en personal administrativo universitario ISSN-e 1409-4568
- Salazar, C. (2010). Actividades recreativas y sus beneficios para personas nicaragüenses

- residentes en Costa Rica. *Actualidades Investigativas en Educación*, 10(1). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/280964215_Actividades_recreativas_y_sus_beneficios_para_personas_nicaraguenses_residentes_en_Costa_Rica
- Salmanca, R., Pérez, J., Infante, A., & Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas*(13). Obtenido de <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMAS/article/view/2332>
- Thasi, M., & Van der Walt, F. (2020). Work stress of employees affected by skills shortages in the South African mining industry. *Journal of the Southern African Institute of Mining and Metallurgy*, 120(3). Obtenido de http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2225-62532020000300010&lang=es
- Urdaneta, O. (2005). *Psicología organizacional aplicada a la gestión del capital humano*. Bogotá: 3R Editores. Obtenido de <https://www.worldcat.org/title/psicologia-organizacional-aplicada-a-la-gestion-del-capital-humano/oclc/881017170>
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y Trabajo*. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-420807>
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Estados Unidos: Clarendon Press.
- Wright, T., & Doherty, E. (1998). Organizational behavior ‘rediscovers’ the role of emotional well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 481-485. Obtenido de [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199809\)19:5%3C481::AID-JOB932%3E3.0.CO;2-F](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/(SICI)1099-1379(199809)19:5%3C481::AID-JOB932%3E3.0.CO;2-F)
- Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X., & Yin, W. (2018). Development of Construction Workers Job Stress Scale to Study and the Relationship between Job Stress and Safety Behavior: An Empirical Study in Beijing. *Environmental research and public health*, 15(11). Obtenido de <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/11/2409/htm>

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral del personal de la Empresa Cementos Argos S.A**, 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.

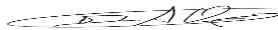
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

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



Dilson Antonio Orozco Tibaquirá
CC. 15507544

Firma



German Andres Torres Pérez
CC. 1112488741