

**Evaluación del riesgo psicosocial en la población trabajadora de la empresa Tu Tierra
ubicada en la ciudad de Cúcuta**

Karen Rossana Rangel Araque

Zaida Biviana Sepúlveda Rolón

Jessica Daniela Leal Duarte

Especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

NCR: 71-1647: Opción de grado

Juan Carlos Calderón

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Noviembre 24, 2021

Contenido

	pág.
Problema	6
Título	8
Planteamiento del problema	8
Pregunta de investigación	10
Justificación	10
Objetivos	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Marco referencial	14
Marco Teórico	14
Riesgo psicosocial	14
Factores de riesgo psicosocial	17
Antecedentes de la investigación	18
Internacionales	18
Nacionales	21
Regionales	24
Marco legal	26
Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social	26
Decreto 614 de 1984 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	27
Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006	27
Decreto 1295 de 1994 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	27

Ley 1010 de 2006 del Congreso de Colombia	28
Resolución 2646 de 2008	28
Ley 1562 de 2012 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	29
Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo	29
Resolución 2404 de 2019	30
Circular 0064 de 2020	26
Marco contextual	31
Marco conceptual	33
Enfoque	35
Alcance	36
Diseño metodológico	35
Población y muestra	36
Tipo de investigación	38
Fuentes de recolección de datos	38
Fases del estudio y técnicas de recolección de datos	38
Instrumentos aplicados	40
Procedimientos	41
Métodos para el análisis de datos	41
Consideraciones éticas	41
Referencias bibliográficas	97

Lista de Tablas

	pág.
Tabla 1. Selección de la muestra	38

Lista de Figuras

	pág.
Figura 1. Fases del estudio y técnicas de recolección de datos	39

Resumen

Inicialmente, según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) define como factores de riesgo psicosociales a aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión

Actualmente, las empresas tienen un capital muy importante, estas son las personas que la conforman; trabajadores más saludables, eficientes, alertas y plenos de energía positiva, tiene menos riesgo de accidentes, mejor manejo de las situaciones de estrés, menor ausentismo y rotación del personal, lo que contribuye a que las empresas mantengan su nivel competitivo y optimicen su productividad. De acuerdo a lo anterior, surge el interés de indagar sobre los riesgos psicosociales que se presentan en la empresa Tu Tierra. Por lo que se hace un estudio de caso, implementando una encuesta que consta de 60 preguntas muy puntuales que permiten a las autoras emitir resultados y conclusiones de los principales factores que con frecuencia afectan la salud física y mental de la población trabajadora de la empresa anteriormente mencionada.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés, factores intralaborales, factores extralaborales.

Abstract

Initially, according to the ILO (International Labor Organization), psychosocial risk factors are defined as those characteristics of working conditions that affect people's health through psychological and physiological mechanisms. Psychosocial risks stem from deficiencies in the design, organization and management of work, as well as a low social context of work, and can produce negative psychological, physical and social outcomes, such as job stress, burnout or fatigue. depression

Currently, companies have a very important capital, these are the people who make it up; healthier, more efficient, alert workers and full of positive energy, have less risk of accidents, better handling of stress situations, less absenteeism and staff turnover, which helps companies maintain their competitive level and optimize their productivity. According to the foregoing, the interest arises to inquire about the psychosocial risks that arise in the company Tu Tierra. Therefore, a case study is made, implementing a survey that consists of 60 very specific questions that allow the authors to issue results and conclusions of the main factors that frequently affect the physical and mental health of the working population of the company previously. mentioned.

Keywords: Psychosocial risk, stress, intra-occupational factors, extra-occupational factors.

Problema

Título

Evaluación del riesgo psicosocial en la población trabajadora de la empresa Tu Tierra ubicada en la ciudad de Cúcuta

Planteamiento del problema

Inicialmente, según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) define como factores de riesgo psicosociales a aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. En la Ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento supremo N° 005- 2012-TR, reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos en las entidades laborales, lo que el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en los trabajadores que el dispone a su cargo. Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión

Actualmente, las empresas tienen un capital muy importante, estas son las personas que la conforman; trabajadores más saludables, eficientes, alertas y plenos de energía positiva, tiene menos riesgo de accidentes, mejor manejo de las situaciones de estrés, menor ausentismo y rotación del personal, lo que contribuye a que las empresas mantengan su nivel competitivo y optimicen su productividad.

Por esto, la prevención debe ser una prioridad empresarial, pero esta necesidad no siempre se ve satisfecha, ya que las condiciones en las que realizan sus labores no favorecen en

realización de estas acciones por lo tanto se necesita que las empresas se comprometan a favorecer condiciones que permitan mejoras en la salud de los trabajadores y evitar así posibles enfermedades y accidentes laborales a futuro.

Así mismo, al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador

De acuerdo a lo anterior dentro del medio laboral el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectar positiva o negativamente en sus actividades diarias, con el fin de garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones laborales es necesario realizar un estudio sobre el impacto de los riesgos psicosociales que presenta la empresa tierra y como estos inciden en la salud y desempeño de los trabajadores. Así también como el conocimiento, ubicación, prevención, ya que en la actualidad los factores de riesgo psicosocial constituyen a nivel mundial uno de los problemas laborales de repercusión en el ámbito laboral, lo que ocasiona un daño en la salud, en el bienestar y en la productividad; además genera altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores. Por ende, surge la iniciativa de investigar a cerca del nivel de riesgos psicosociales que perciben los trabajadores de una empresa privada en Cúcuta, Norte de Santander.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales y factores de estrés a los que están expuestos los Trabajadores de la Empresa Tu Tierra Ubicada en la Ciudad de Cúcuta?

Justificación

El Covid-19 ha dejado un gran impacto en las empresas, en el riesgo psicosocial a nivel global durante el estado de emergencia establecido por los gobernantes de cada país, el confinamiento y las pautas de distanciamiento para evitar que se agrave la pandemia produjeron cambios significativos en la interacción humana, las dinámicas familiares y la red social, es decir, el cierre de instituciones educativas, la nuevas modalidades de empleabilidad, la recreación, el deporte han desequilibrado la libertad de acciones de la población, pues la virtualidad se ha convertido en la especialidad de comunicación dado lugar a la permanencia en casi total en casa pues esto encaminan a la no propagación de este virus y permite el desarrollo de la salud pública.

Sin embargo, a causa del virus, la humanidad empezó a variar sus hábitos sociales y sus comportamientos, esto ha dado lugar. Se ha demostrado que la pandemia ha dejado consecuencias en la salud mental de las personas dado que el aislamiento, la preocupación, el estrés, la ansiedad o el afrontamiento a esta situación mundial genera una serie de reacciones psicológicas las cuales podrían generar secuelas emocionales a largo plazo, tales como ansiedad, intolerancia, incertidumbre, estrés, insomnio. “Además, el temor por el contagio, la desinformación, la distorsión o el exceso de información pueden causar preocupaciones confusión, ira o frustración.” (Caballero et al. 2020, p.1)

Es así, que esta investigación se centra en dar beneficio al equilibrio en el riesgo psicosocial generado en la empresa TU TIERRA, de la ciudad de Cúcuta N de S, que permita a la adaptabilidad del entorno, en los trabajadores en general, y estos a su vez puedan autoreconocer sus dificultades abarcando la temática planteada que promueve mejoras en la calidad de vida, el humor, hábitos como dormir, aumentar el optimismo, la espontaneidad y promueve el trabajo individual o grupal; dando lugar a una productividad asertiva en la empresa que previene despidos aumentando el desempleo y generando malestar no solo en el personal sino en las familias de estos, lo que conlleva a acciones y emociones poco saludables como la ira, el enojo o la depresión. No tratar o investigar las temáticas alusivas al impacto que genera este tipo de riesgo en una empresa, producido por la pandemia puede dar paso a factores destructivos en las personas, en este caso los trabajadores de la empresa Tu Tierra. Por ende, el estudio de esta problemática incentiva la conciencia de la necesidad ante el equilibrio o bienestar mental ya que este promueve la calidad de vida, desde lo físico, las relaciones interpersonales, las proyecciones de vida, el manejo del estrés y la toma de decisiones.

Asimismo, esta investigación procura mejorar el desempeño laboral de los empleados lo cual favorece la economía, del sector porque específicamente se trabajará con el área de ventas, quienes son los encargados de atención de las personas que brindan la inversión económica para el sostenimiento de la misma, por tal motivo la importancia que se le da al estado emocional de los trabajadores, el clima organizacional, el bienestar del personal, producción y el éxito de la empresa. De la misma forma, aporta beneficiosamente a determinar los posibles factores asociados con el tipo de riesgo psicosocial generado por la pandemia en los trabajadores de la empresa Tu Tierra, para así generarles estrategias de afrontamiento antes situaciones de difícil

manejo a nivel, en este orden de ideas, este estudio prioriza la salud mental desde la población de los trabajadores y puede ser ejecutado aplicado de forma amplia, es decir, que impacten la cultura de las organizaciones promoviendo conciencia de la importancia de la salud mental para el desenvolvimiento integral de los individuos, de esta forma, podría causar efecto en la economía cucuteña.

Finalmente, la investigación favorece al nombre de la Universidad Minuto de Dios especialmente en el área de posgrado, además, brindara apoyo institucional para la realización de la investigación, por lo tanto, favorece a los estudiantes de esta los cuales son formados integralmente para enfrentar este tipo de retos. Aporta un beneficio significativamente a la formación como estudiante, como profesional y como persona, aportando al perfil profesional y fortaleciendo conocimientos que serán útiles para futuros retos.

Objetivos

Objetivo general

Evaluar los factores de riesgos psicosocial Intralaborales, Extralaborales y factores de estrés de los trabajadores de la empresa Tu Tierra, a través de una encuesta como instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Objetivos específicos

Aplicar la encuesta para la evaluación de factores de riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa Tu Tierra ubicada en Cúcuta.

Analizar la información recolectada del instrumento aplicado de riesgo psicosocial, identificando los principales factores de riesgos psicosocial.

Desarrollar una cartilla psicoeducativa que le permita a la población trabajadora una aproximación en estrategias de prevención de riesgos psicosociales.

Marco referencial

Marco Teórico

Riesgo psicosocial

Actualmente, se ha logrado evidenciar el aumento de los riesgos psicosociales en los ciudadanos, en tal razón de acuerdo a los datos proporcionados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) se puede constatar que dos millones de hombres y mujeres aproximadamente fallecen anualmente por causa de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Por tal razón, es importante mencionar que también existen otro tipo de accidentes de trabajo considerados como no fatales, los cuales provocan en promedio por lo menos tres días de ausentismo en el sitio laboral por incapacidad, no obstante, se debe señalar que se ha detectado adicionalmente un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales (OMS, 2010).

En este contexto, se debe destacar la importancia que tienen los distintos factores psicosociales que inciden en los ambientes laborales, según lo que manifiesta (Cox, 2004), los espacios laborales son aquellos que se encargan de crear, integrar y promover las diferentes barreras protectoras que permiten enfrentarse a los cambios del ambiente y optimizar su calidad de vida. Por otra parte, se pueden evidenciar que existe una gran predisposición a las consecuencias que se puedan presentar de forma inmediata acerca de los riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados en un corto, mediano y largo plazo, dentro de los cuales se pueden mencionar los físicos, químicos, biológicos, entre otros, estas circunstancias generan una serie de enfermedades y accidentes, en algunas oportunidades con consecuencias mortales y otras graves.

Cabe destacar, que los riesgos psicosociales son considerados de carácter cualitativo y descriptivos, debido a que se encuentran inmersos dentro de las diferentes estructuras organizacionales, en los cuales se puede evaluar tanto el clima organizacional, como el liderazgo, así como otras características importantes que permiten predecir la aparición de problemas psicológicos asociados a las condiciones de trabajo que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores. En tal sentido, se debe señalar que si existen condiciones laborales pueden actuar como factor de riesgo psicosocial, provocan tensión, estrés o Burnout, entre otros (Maslach & Jackson, 1986; Bernat & Caso, 2010).

Por otra parte, en Colombia, la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, que fue realizada en el año 2007, mostró que el 30 % de los trabajadores encuestados manifestó sufrir estrés laboral; mientras que, en la segunda encuesta, realizada entre los periodos 2009 y 2012, se produjo un notable incremento, dado que el 43 % de los trabajadores encuestados sufrían este tipo de riesgo psicosocial (Gutiérrez & Vilorio, 2014).

Según los datos suministrados por Rojas (2018), los principales factores de riesgo psicosocial que se encuentran en los ambientes de trabajo son la carga laboral, presiones económicas, ausencia de reconocimiento en el desarrollo de sus actividades laborales, exigencia u obligación de trabajar horas extras, la dificultad de cumplir con las exigencias operativas que demanda el puesto de trabajo y las expectativas inalcanzables personales o laborales, entre otras. Lo anterior hace que irremediablemente el trabajador sufra las consecuencias del riesgo psicosocial, afectando no solo la individualidad sino el entorno.

Es importante mencionar que, según Osorio (2011), la principal consecuencia del riesgo psicosocial es el estrés, cuyos síntomas más frecuentes comprenden desde la irritabilidad hasta la depresión y por lo general están acompañados de agotamiento físico y mental. De esta manera, el

estrés incide directamente en el desempeño del trabajador, ocasionando una baja productividad y afectando el confort laboral. Y es que una persona sometida a una tensión muy alta es incapaz de tomar decisiones correctas y disminuye notoriamente su creatividad, pues la mente es incapaz de encontrar las múltiples soluciones que se requieren para un desempeño exitoso.

Por otra parte, Güilgüiruca et al. (2015) plantean al respecto que una empresa con muchas personas estresadas presenta generalmente un mal clima laboral. Hoy en día, cuando un individuo pasa la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, es indispensable que exista un ambiente y clima laboral que incentive la motivación y aporte el bienestar que necesita. Identificar estos factores repercute de forma positiva en el mejoramiento de la productividad (Hernández, 2011), representando un elemento estratégico para diseñar las acciones o planes para este fin. Por otra parte, hoy en día las organizaciones persiguen el desarrollo organizacional orientado hacia el talento humano. Es decir, se busca reconocer al trabajador siempre como el punto de partida en el mejoramiento continuo y en los cambios que se supone mejoran los procesos organizativos y productivos que deben darse dentro de las estructuras organizacionales.

Finalmente, para complementar las teorías anteriores, se tiene en cuenta que, los riesgos psicosociales se caracterizan por la no localización. Es decir, una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima psicosocial no se ubican en ningún lugar ni se pueden precisar en un momento especial (Rick y Briner, 2000). Esta situación, aunada a otros factores laborales como la carga de trabajo, los roles o la capacidad de control, que tampoco tienen un lugar y un momento propios, sino que son elementos del propio puesto de trabajo o la tarea, revelan la importancia de mantener los controles de vigilancia adecuados.

Factores de riesgo psicosocial

Al hacer referencia a los factores psicosociales se indaga o se refiere a las circunstancias que debe enfrentar un individuo en el entorno que lo rodea, según Espín et al (2020) señala que la actividad escolar es una de las más importantes, ya que en esta el estudiante se encuentra preparándose para un futuro, en cuanto las actividades que debe desarrollar para cumplir con los objetivos que tenga en cada una de las asignaturas que cursa, según Carranco et al (2020) señala que debe observar con detenimiento si dichas actividades influye sobre quien la realiza y de qué manera lo hace si es física o psicológica infiriendo en el desarrollo que tenga el individuo ante su preparación académica y su desenvolvimiento ante la sociedad. se debe acotar que los factores individuales pueden generar en el individuo de dos formas las cuales, de manera positiva, sintiendo que la labor que hace lo hace sentir satisfecho por sus logros y alcance lo que agregaría bienestar y rendimiento académico, o por el contrario estos factores influyen en el individuo de manera negativa ocasionando diferentes enfermedades llevando esto a una disminución en el rendimiento que generalmente ha presentado (García et al, 2016).

Según lo contemplado en la Resolución 2646 de 2008 específicamente en el Capítulo I, Artículo 3, define los factores psicosociales como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”, es decir, estos comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Por otro lado, según lo expresado por Varela (2019) se puede decir que para encontrar una conceptualización precisa sobre la definición de factores de riesgo, se hace necesario

entender que esta denominación implica la existencia de factores, constituidos como elementos, aspectos, variables, fenómenos, ambiente, acciones y situaciones, que interactúan y producen una capacidad potencial en la causa de lesiones, daños o repercusiones negativas que atenten contra la salud, la integridad o aspectos vitales de cualquier ser vivo.

Así mismo, este concepto es también abordado por Villalobos (2007) quien define que los factores psicosociales son las condiciones de las personas al relacionarse con el medio, trabajo y la sociedad que les rodea, viven y experimentan, no obstante, es importante señalar estos factores no constituyen riesgo sino hasta que se transforman en potencialmente peligrosos para la salud y el bienestar del trabajador, afectando su relación con el trabajo o entorno.

Antecedentes de la investigación

En este apartado se presentan las investigaciones realizadas previamente se servirán de soporte para el desarrollo de este estudio, las cuales son necesaria para sustentar las variables seleccionadas, estos han sido clasificados de acuerdo a su contexto en internacional, nacional y regional.

Internacionales

Dentro de este contexto se presentan investigaciones que se realizaron, relacionadas con las variables, las cuales se mencionan a continuación:

Título: Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería

Resumen: El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del

sector minero en Chile. Se utilizó el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, adaptación a la población chilena y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1989), aplicados a una muestra de 100 trabajadores. Los resultados dan cuenta de que existe una relación significativa y negativa entre factores de riesgo y satisfacción laboral; en las dimensiones trabajo activo y posibilidades del desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia, indicando que a mayor riesgo psicosocial percibido menor es la satisfacción laboral

Conclusiones: Lo anterior concuerda con las publicaciones encontradas, las que señalan que los factores de riesgo psicosocial influyen en la satisfacción laboral en contextos organizacionales en que las condiciones psicosociales, de seguridad y medio ambiente laboral físico implican riesgo para la salud de los trabajadores, como sería el caso del personal que desarrolla su trabajo en algunas áreas de la minería.

Título: Descripción de los Factores de Riesgo Psicosocial en Cuatro Empresas

Resumen: Describir la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral en cuatro empresas según características personales y laborales de los trabajadores. Estudio transversal con una muestra de 890 trabajadores que participaron voluntariamente en cuatro empresas, con una tasa de respuesta conjunta del 34,5%. Los factores de riesgo psicosocial se midieron mediante un cuestionario autoadministrado que valoró la presencia de demanda, control y apoyo social, según la percepción del trabajador. El análisis estadístico se basó en el cálculo de la mediana y medidas de la dispersión de los factores de riesgo psicosocial para cada una de las empresas por separado, además de la descripción de su distribución según variables personales y laborales

Conclusiones: Según nuestros resultados, el control parece ser la característica de la organización del trabajo que para cada una de las ocupaciones consideradas presenta mayor heterogeneidad entre los trabajadores con la misma ocupación en distintas empresas. Una hipótesis explicativa a este hallazgo podría ser que la falta de control (participación, predictibilidad, ritmo, etc.) por parte del trabajador fuese uno de los factores de riesgo psicosocial más objetivable, lo que permite evidenciar fácilmente las diferencias entre empresas por parte de personas que realizan una misma tarea. De hecho, el bajo nivel de control ha sido identificado como uno de los factores de riesgo psicosociales más predictivo de la enfermedad coronaria

Título: Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú

Resumen: El estudio de los factores de riesgo psicosocial recobra mayor relevancia ante las dinámicas impuestas por las economías globalizadas que generan entornos competitivos, aumentando las exigencias físicas, psicológicas y sociales de los trabajadores, quienes manifiestan diversas respuestas como el estrés laboral crónico también conocido como burnout o Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT). El presente estudio tuvo como objetivo determinar la prevalencia del burnout y su relación con la presencia de factores de riesgo psicosocial laborales, percibidos como negativos en trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) de Lima, Perú.

Conclusiones: Los hallazgos del presente estudio evidenciaron que el burnout está asociado a la presencia de factores de riesgo psicosociales percibidos como negativos por la población económicamente activa de Lima; el mayor factor de riesgo lo representan las exigencias laborales que inciden en el cinismo, seguido de la carga de trabajo que impacta la

eficacia profesional, esta misma con el contenido y las características de la tarea carga de trabajo, y las condiciones del lugar de trabajo con el cinismo.

Nacionales

En este apartado se muestran los diferentes estudios que se han realizado a nacional, los cuales tienen directa con las variables de investigación

Título: Revisión Conceptual de los Factores de Riesgo Psicosocial Laboral y Algunas Herramientas Utilizadas para su Medición en Colombia

Resumen: Los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia, tienen un impacto significativo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores que desarrollan actividades en su contexto de trabajo, haciéndose necesario su diagnóstico y la creación de programas de vigilancia epidemiológica de este factor que permitan prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.

Conclusiones: Después de la revisión conceptual respecto al factor de riesgo psicosocial laboral, se identifica que no se presenta unificación en su definición, no obstante, los conceptos analizados concuerdan en tres elementos primordiales; el primero es la condición interna de la organización; con lo cual se hace referencia a las características del trabajo, la infraestructura del entorno laboral, su dinámica relacional, el contenido de las tareas y su frecuencia, y cómo estas se encuentran organizadas para el desarrollo diario de la actividad laboral, tales situaciones presentan una influencia en la salud (física, psíquica y social) del trabajador; el segundo lo constituyen las condiciones externas del trabajo, las cuales hacen referencia al ambiente en el que se desarrolla el individuo, por ejemplo su contexto familiar, social y económico, y aquellas características de estos ambientes, que también generan una influencia en la salud (física,

psíquica y social) del trabajador; y tercero es la condición individual del trabajador, entendida como las características propias del sujeto que le permiten percibir y afrontar las situaciones generadoras de sus condiciones Intralaborales, Extralaborales y factores de estrés.

Título: Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso (Engagement) con el Trabajo en una Organización del Sector Salud de la Ciudad de Cali, Colombia.

Resumen: El presente artículo describe los resultados de una investigación cuyo objetivo fue evaluar e identificar la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y factores de estrés y la experiencia de Engagement en el trabajo, en una organización privada del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Participaron 111 trabajadores. El puntaje total en la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial permite inferir que la organización se encuentra en un nivel de riesgo medio.

Conclusiones: Se reconoce que el bienestar de las personas en el marco del mundo del trabajo no depende directamente de lo que acontece en el marco organizacional, como se reconoció desde el inicio al explicitar que las mediciones sobre Factores psicosociales deben abarcar aspectos intralaborales, extralaborales y personales (Villalobos, 2005). Sin embargo, sigue siendo un deber, no sólo por intereses económicos, sino por la responsabilidad que asumen las organizaciones que cuentan con personal, encargarse de gestionar (medir, evaluar, controlar) todos aquellos factores que en alguna medida pueden desfavorecer la salud de los trabajadores (en primera instancia según el enfoque clásico del tema) y gestionar también aquéllos que buscan potenciar el desarrollo –en términos amplios– de estos trabajadores. Desde este enfoque, se concluye entonces que la organización evaluada debe propender por fortalecer aquéllos que estadísticamente demuestran tener una relación con los estados óptimos de conexión,

compromiso, satisfacción y dedicación con el trabajo, además de minimizar aquéllos que según el nivel de riesgo reportado pueden implicar altas respuestas de estrés en los trabajadores.

Título: Factores Psicosociales Intralaborales en Profesionales con Personal a Cargo en la Ciudad de Bucaramanga.

Resumen: Identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales en profesionales de una institución prestadora de salud de III nivel de la ciudad de Bucaramanga. Método: La muestra estuvo conformada por 62 profesionales de la salud con una media de edad de 31,16 años (DT= 8, 359). El alto nivel de riesgo a los que están sometidos los trabajadores implica una intervención inmediata y en especial generan ajustes en función de las demandas del trabajo

Conclusiones: Según los resultados obtenidos en las características de liderazgo la cual presentó un nivel de riesgo muy alto, indica que la gestión del jefe inmediato presenta dificultades en campos como: asignación de trabajo, planificación, consecuencia de resultados, solución de problemas, dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, lo cual no estimula, la participación de sus colaboradores, debido que el apoyo social que proporciona el jefe es muy bajo. Consecuente a esto, se deben de reforzar las características de liderazgo, ya que el líder es el encargado en desarrollar habilidades en sus trabajadores, mantener una buena comunicación y realizar una adecuada retroalimentación; características que influyen también en el clima laboral, el cual hoy en día determina el éxito de las empresas.

Regionales

A continuación, se muestran las diferentes investigaciones que hacen referencia a las variables seleccionadas:

Título: Determinación del Riesgo Psicosocial y su Afectación Familiar y Personal de los Trabajadores de la IPS Centro de Formación el Reencuentro de la Ciudad de Cúcuta.

Resumen: Esta investigación tuvo como objetivo caracterizar el riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores de la IPS Centro de Formación el Reencuentro y su afectación familiar y personal por relación con pacientes consumidores de sustancias psicoactivas. Para ello se utilizó el diagnóstico del perfil sociodemográfico y la batería del riesgo psicosocial avalada por el ministerio de trabajo para la recolección de la información, análisis y generación de informe del diagnóstico de riesgo psicosocial. Esto permitió determinar que pese a tener poco tiempo laborando en la institución, algunos trabajadores sienten que de diferentes formas presentan afectación en su entorno familiar, siendo la mayoría mujeres, que sienten sobrecarga en su labor de hogar, igualmente afecta el tener que tomar decisiones difíciles relacionadas con su trabajo y a su vez tener que esconder sus sentimientos.

Conclusiones: En base a esto se han creado nuevos centros clínicos o IPS (Instituciones Prestadoras de Salud), dedicados exclusivamente a la atención de pacientes consumidores de sustancias psicoactivas, que a su vez conllevan a un capítulo muy especial y poco explorado, como lo es la afectación que sufren los diferentes cuidadores de estos pacientes, ya sea en su casa, en su comunidad, o como en el caso que se presenta en esta investigación, quienes se encargan de tratarlos y velar por ellos desde un punto de vista profesional, buscando su desintoxicación definitiva y a su vez lograr a través de ella, una reinserción social y familiar.

Título: Factores de Riesgo Psicosociales en Zapaterías Satélites del Barrio Loma de Bolívar, Cúcuta, Colombia.

Resumen: Este artículo contiene una conceptualización acerca de la informalidad laboral, estudios e investigaciones con estadísticas a nivel nacional y local. Para dar cumplimiento a los objetivos planteados, la investigación abordó talleres satélites de zapatería del barrio Loma de Bolívar, de San José de Cúcuta, la muestra seleccionada corresponde a 50 trabajadores de zapaterías satélites, mayores de 18 años. Además, se realizó una lectura y análisis de investigaciones que han abordado la temática a nivel nacional e internacional; las bases de datos con más relevancia fueron Redalyc y Scielo.

Conclusiones: La carga física es el factor de riesgo psicosocial que de forma general predomina en los participantes, por ello se deduce que los participantes de la investigación, tienden a presentar elevadas exigencias físicas y musculares, además de no poseer la postura corporal adecuada para desempeñar sus labores diarias. Aunque el horario de trabajo no está estipulado de ocho horas diarias, ni el cumplimiento de horas extras, el tiempo que laboran los participantes de la investigación se encuentra determinado por la exigencia de producción que tenga cada taller, en lo que concierne a las ventas que deben realizar. Cabe resaltar que algunos participantes de la investigación están en constante movimiento y posiblemente trasladando materiales para la ejecución de sus tareas, teniendo en cuenta las funciones labores que se evidencian en los talleres de zapatería satélite.

Título: Control del Riesgo Psicosocial en Enfermeras del Área Ginecoobstetricia del Hospital Universitario Erasmo Meózcúcuta.

Resumen: Esta investigación tuvo como objeto diseñar estrategias de control del riesgo psicosocial en auxiliares enfermeras del área de Gineco-Obstetricia del Hospital Universitario

Erasmus Meóz de la ciudad Cúcuta. Se empleó la batería de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social compuesto por el cuestionario para el estrés tercera versión, factores de riesgos intralaborales forma B y ficha de datos sociodemográficos.

Conclusiones: Teniendo en cuenta los resultados socio-demográficos obtenidos en las auxiliares de enfermería del hospital universitario Erasmo Meóz de Cúcuta en el área de gineco-obstetricia es válido afirmar que las trabajadoras en su mayoría pertenecen a un estrato social nivel 2 en su mayoría en barrios con dificultades sociales tales como la drogadicción, la delincuencia común u homicidios; estas situaciones sociales puede afectar su estado natural de satisfacción generando tensiones en el normal desarrollo de su cotidianidad

Marco legal

Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social

Para iniciar con la contextualización de los factores de riesgo psicosociales en Colombia, teniendo como referente la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, se encuentra encaminada hacia el reconocimiento conceptual de este factor, las normas asociadas y la generación de acciones para disminuir la ocurrencia de accidentes en el contexto del trabajo y la adquisición de enfermedades con origen laboral. En este sentido, Gil (2012) refiere que el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no se encuentra en el trabajador, sino que se producen en el contexto donde se generan las situaciones de riesgo, dado el inadecuado diseño y organización del trabajo.

Decreto 614 de 1984 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social

Teniendo en cuenta lo anterior, en Colombia se expide por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Decreto 614 (1984) que determina los elementos y bases para la organización y administración en lo concerniente a la Salud Ocupacional. Así, de acuerdo con López (2015): “Sería entonces a través de un decreto reglamentario expedido por el ejecutivo como se abriría el camino por el cual el riesgo psicosocial ingresaría a la legislación colombiana” (p.64). Sin dejar de lado, otros aspectos también significativos como el reconocimiento de la Salud Ocupacional, la identificación de los factores de riesgo y la necesidad de tomar medidas preventivas para la minimización de enfermedades laborales y accidentes dentro del contexto laboral.

Ley 1090 del 6 de septiembre de 2006

Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones, establece que los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

Decreto 1295 de 1994 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social

Posteriormente, tras la expedición del decreto 1295 del año 1994, se establecen, entre algunos objetivos, las actividades de promoción y prevención en busca de la mejora de las

condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994).

Ley 1010 de 2006 del Congreso de Colombia

Años más tarde, se expide la Ley 1010 del 2006, la cual define y/o tipifica los comportamientos que se consideran acoso laboral y establece las acciones para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en lo comprendido en las relaciones que se presentan dentro del escenario del trabajo (Congreso de Colombia, 2006). Concibiéndose como una herramienta para exponer ante las entidades encargadas de regular las empresas públicas y privadas, las situaciones y comportamientos a los cuales se enfrentan los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales.

Resolución 2646 de 2008

En el año 2008, se conceptualiza en Colombia el factor de riesgo psicosocial laboral mediante la emisión de la Resolución 2646 (2008), la cual refiere las disposiciones y definición de los responsables en lo que concierne a la determinación, valoración, actuación y seguimiento continuo de la exposición a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo y también contribuye a la identificación del origen de las enfermedades ocasionadas por el estrés laboral.

En cumplimiento de esta normatividad las empresas deben iniciar el proceso de intervención de este factor, estableciendo un programa enfocado a la promoción y prevención del riesgo psicosocial, empleando un método de evaluación acorde con las necesidades de la población trabajadora y de esta forma desarrollar acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento, con el fin de minimizar sus efectos negativos en la salud de los empleados.

Teniendo en cuenta lo anterior, Tomasina (2012) refiere que el proceso salud-enfermedad se

halla determinado, en la mayoría de los casos, por los espacios y contextos laborales donde los trabajadores se encuentran inmersos.

Ley 1562 de 2012 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Luego, con la expedición de la Ley 1562 del 2012, se transforma el sistema de riesgos laborales y se enmarcan otras condiciones para la Salud Ocupacional en Colombia, abordando una nueva conceptualización para la salud ocupacional, que mediante esta Ley se entenderá como seguridad y salud en el trabajo, sin dejar de lado que la define como aquella disciplina que trata de la prevención de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012).

Es de aclarar que, a las organizaciones, sus empleadores; representantes y personal relacionado con el desarrollo de actividades de prevención de incidentes y promoción de la salud en el trabajo, se les hace indispensable conocer y comprender la conceptualización de accidente de trabajo. Donde este concepto hace referencia a todo evento que se desarrolle a causa del trabajo, y que como tal, genere algún tipo de lesión orgánica, perturbación funcional, psiquiátrica, una invalidez o la muerte de este trabajador (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012).

Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo

Finalmente, mediante el Decreto 1072 del año 2015 se definen los lineamientos de obligatorio cumplimiento hacia la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya obligación corresponde a todas las empresas colombianas y aplicadas a todo tipo de trabajadores en el contexto colombiano (Ministerio del Trabajo, 2015). Esto hace referencia a la obligatoriedad del cumplimiento de La implementación del SG-SST de Las

empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072) compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia.

Resolución 2404 de 2019

La Resolución 2646 de 2008, define los riesgos psicosociales como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos a la salud de los trabajadores o en el trabajo. No siempre los riesgos psicosociales deterioran la salud del individuo, ya que el trabajador puede utilizar estrategias funcionales para eliminar el riesgo, modificar su comportamiento, sus cogniciones o sus emociones para adaptarse a la situación y convivir con ella. Sin embargo, se ha demostrado que la exposición a riesgos psicosociales supone una tensión psicológica continua para los trabajadores (Gill, 2014).

En esta resolución se establecen los instrumentos que sirven para medir el riesgo psicosocial, a nivel de específicos y generales, además de la aplicación de la batería de riesgos para la evaluación, identificación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial en las empresas. y su frecuencia de aplicación.

Circular 0064 de 2020

Con la esta circular se emanan directrices tanto a las empresas, como empleados acerca de las mínimas acciones que se deben seguir para poder evaluar y aplicar prácticas de intervención a los trabajadores de con finalidad de identificar los diferentes factores que inciden en el riesgo psicosocial de estos, por medio de los cuales se busca establecer la promoción de la salud mental y prevención de problemas relacionados con la estabilidad emocional de los

ciudadanos, esto enfocado en mejorar los niveles de afectación de la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 en Colombia.

Esta circular ha sido emitida por el Ministerio de Salud en conjunto con el Ministerio de Trabajo colombiano, es cual es considerado como un instrumento de gran relevancia que permita fortalecer la salud mental de los trabajadores ante esta grave situación y alteración de la salud mental que ha conllevado el Covid-19, especialmente en los empleados que ejecutan sus actividades de manera presencial, ya que estos sienten una cierta cantidad de implicaciones psicológicas que le afectan, como la preocupación, incertidumbre, temor y ansiedad de no contagiarse del terrible virus denominada Covid-19.

Marco contextual

Para esta investigación se toma como estudio una empresa ubicada en la ciudad de Cúcuta con nombre legal TU TIERRA; INVERSIONES & SOLUCIONES JURIDICAS, fue creada en octubre del 2012, con personería jurídica reconocida NIT: 900561077-8, además se caracteriza por ser privada con responsabilidad social empresarial, y dedicarse exclusivamente a la formalización de la propiedad en Colombia, rigiéndose bajo la normatividad de la ley 1561 del 2012, por la cual se establece un proceso verbal especial para otorgar títulos de propiedad al poseedor material de bienes e inmuebles urbanos y rurales de la pequeña entidad económica y así sanear la falsa tradición, tiene como finalidad beneficiar a la población más vulnerable, y de esta forma la misma pueda acceder a : créditos bancarios, subsidios de vivienda, subsidios del estado, además de valorizar comercialmente el inmueble, no dejar problemas a los herederos, y vender en el justo precio.

La empresa tiene como misión convertirse en una empresa líder, por sus valores cristianos, sociales, éticos y morales, siendo la primera opción para sus clientes, y con esto brindarles un servicio confiable oportuno y responsable en materia de legalización de tierras y construcción modular.

En la visión se proponen ser una empresa líder en Colombia en materia de legalización de tierras, erradicando la pobreza y materializando la propiedad en un sistema de materializando la propiedad en sistema de construcción modular.

Tu tierra tiene como lema de su organización “Colombia un país de propietarios” es bástate el trabajo de la entidad y por lo tanto cuenta con un equipo de profesionales encargados de las diferentes funciones y servicios prestados en tu tierra, que permitió a nuestro equipo de trabajo evaluar en los trabajadores de área todas las áreas; la gerente, subgerente, (1) abogada, (1) contadora, (1) abogada, (1) auxiliar contable, (1) secretaria, en total 6 personas activas en esa área, además de (15) operarios, y (4) personas encargadas de las ventas a los cuales se les evaluarán los factores de riesgo intralaborales, con esto se contribuye a la mejora en la estabilidad laboral de los empleados, Es así, que esta investigación se centra en dar beneficio al equilibrio en el riesgo psicosocial generado en la empresa.

La empresa Inversiones y Soluciones Jurídicas Tu Tierra S A S, tiene como domicilio principal de su actividad la dirección: calle 10 4 – 41, Edificio Suarez, oficina 208, Barrio el Centro, en la ciudad de Cúcuta N de S, el teléfono de contacto es 5840314, y además cabe mencionar que esta empresa fue constituida como sociedad por acciones simplificada, y se dedica actividades jurídicas anteriormente mencionadas.

Marco Conceptual

Acción preventiva. Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente indeseable. Puede haber más de una causa para una no conformidad potencial. La acción preventiva se toma para prevenir que algo suceda, mientras que la acción correctiva se toma para prevenir que vuelva a producirse (ISO, 9000)

Control sobre el trabajo. Es el proceso mediante el cual se busca asegurar que las actividades y el comportamiento de los miembros de la organización, se realizan conforme a los planes y objetivos que previamente se han establecido (Ruiz y Hernández, s.f.)

Efectos del estrés. Para Ivancevich y Matteson (1980) como se citó en Blanco (2003) los efectos pueden ser: a) conductuales, que comprenden la satisfacción, el rendimiento, el ausentismo, la rotación, los accidentes y el abuso de sustancias; b) cognitivos, que comprenden: toma deficiente de decisiones, falta de concentración, negligencia; y c) fisiológicos, que comprenden: hipertensión arterial, colesterinemia, cardiopatías. A su vez, estos efectos derivan en consecuencias tales como: enfermedades de adaptación (enfermedades cardiovasculares, artritis reumática, úlceras, alergias, dolores de *cabeza*, ansiedad, depresión, apatía, agotamiento nervioso).

Efectos en el trabajo. Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros (Sarmiento, 2012).

Estrés laboral. Se hace hincapié en los estímulos del entorno y en las características del ambiente como los principales causantes de las respuestas de tensión emitidas por el individuo. En segundo lugar, el estudio del estrés se concentra en la atención de la persona, considerando que el término se refiere a las respuestas fisiológicas, psicológicas y de comportamiento que

experimenta la persona ante determinadas situaciones que desencadenan tensión. En tercer lugar, hay un nuevo enfoque que plantea un análisis diferencial en el surgimiento de la experiencia de estrés. Se refiere al conjunto de definiciones que se centran en la percepción del individuo, concebida como la variable a través de la cual la persona interpreta y modula el carácter estresante o no de una determinada situación (Blanco, 2003).

Factores de riesgo psicosocial. Se hace necesario entender que esta denominación implica la existencia de factores, constituidos como elementos, aspectos, variables, fenómenos, ambiente, acciones y situaciones, que interactúan y producen una capacidad potencial en la 28 causa de lesiones, daños o repercusiones negativas que atenten contra la salud, la integridad o aspectos vitales de cualquier ser vivo (Varela, 2019).

Factores intralaborales. Londoño, Cardona y Vargas (2017) asocian a las condiciones intralaborales como las que abarcan las realidades propias del trabajo y su organización las cuales podrían causar potencialmente un daño en la salud y el bienestar de las personas.

Organización. Conjunto de personas e instalaciones con una disposición de responsabilidades, autoridades y relaciones (ISO, 9000).

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

Diseño metodológico

El diseño metodológico es la parte del trabajo que permitirá darle forma a la investigación, es donde se expone la manera como se va a realizar el estudio, los pasos para realizarlo, su método. La metodología se centra más en el proceso de investigación que en los resultados, aunque estos últimos dependen de ella, por tal razón se puede decir que el desarrollo de la presente investigación exige, el establecimiento de una metodología que permitirá obtener, procesar y analizar información asociada al tema en estudio.

Enfoque

Dentro de un proceso de investigación, la metodología es la parte de proceso investigativo donde se analiza la información a través de una serie de pasos y fases que buscan dar coherencia y respuesta a las interrogantes que se plantea el investigador, con el fin de comprobar las hipótesis que le conllevaron a realizar el estudio. Es importante destacar que existen varios métodos de investigación, sin embargo para el presente estudio se seleccionó el método cualitativo, ya que este es utilizado para estudiar como las personas observan, entienden y analizan un tema en particular, al respecto la investigación cualitativa es conocida como la ciencia y el arte de describir un grupo o una cultura, es decir, es un enfoque peculiarmente valioso debido a que problematiza las formas en la cual los ciudadanos constituyen e interpretan las sociedades, de igual manera es un medio que facilita el aprendizaje de las culturas, debido a que provee al investigador maneras de organizar el conocimiento, comportamiento y aptitudes, además usan e interpretan sus experiencias (Hernández et al, 2014).

Alcance

En este contexto, se realiza bajo un estudio de tipo descriptivo, bajo un diseño documental; al respecto Arias (2012) señala que el estudio descriptivo “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o suceso con establecer su estructura o comportamiento” (p.20). Por otra parte, el mismo autor define la investigación documental como “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas” (p. 27). Con base a lo mencionado anteriormente, se puede decir que la investigación es descriptiva debido a que se analizarán los artículos investigados acerca del tema, que permitirá identificar los riesgos psicosociales presentados en los trabajadores de las empresas, y de tipo documental debido a que se realiza la búsqueda de una serie de investigaciones anteriores relacionadas con las variables de investigación.

Población y muestra

La población es el conjunto de personas, objetos, regiones, instituciones, documentos, entre otros; que tienen características comunes y que se enmarcan dentro de criterios de inclusión que permitirán indagar y conocer datos válidos para generar resultados. Al respecto, Arias (2012), define la población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81); esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

Por su parte, Tamayo y Tamayo (2012), describen a la población como la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades que conforman dicho fenómeno las cuales deben cuantificarse para un determinado estudio. De la misma manera Hurtado (2010) dice, que

una vez definido el evento o eventos a estudiar, es necesario determinar en qué o quién se va a investigar ese evento; es decir, en cual individuo o unidades se manifiesta la situación a estudiar, el conjunto de unidades que poseen la característica o evento a estudiar conforman la población. Para el desarrollo de la presente investigación, la población estará formada por los 25 empleados de la empresa Tu Tierra, ubicada en la Ciudad de Cúcuta.

Luego de establecer la población, se procede a seleccionar la muestra la cual es una parte representativa de la población, cuyas características deben reproducirse en ella, lo más exactamente posible. Por su parte, Ríquez, Fuenmayor y Pereira (2013), expresan que la muestra “no es más que un sector de la población que se escogerá para efectuar la investigación” (p. 49); en otras palabras, es un subconjunto de la población, representando con ello cada selección de los elementos de la población que permitan generar resultados y con ello la interpretación, en este caso el tipo de muestreo que se utilizará será probabilístico de tipo intencional.

Para Hernández et al (2014), la muestra censal es aquella donde todas las unidades de estudio son consideradas como muestra, o donde el subconjunto representa la población entera. En el caso del presente estudio la muestra será censal intencional, ya que se tomará toda la población objeto de estudio, es decir de la empresa Tu Tierra Ubicada en la ciudad de Cúcuta, con la finalidad de obtener la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación, los cuales se describen a continuación:

Tabla 1*Selección de la muestra*

Cantidad	Área
15	Operativa
6	Administrativos
4	Ventas
25	

Fuente: Empresa Tu Tierra.

Tipo de investigación

La presente investigación centra su análisis en los datos y problemática presente en la población trabajadora de Tu Tierra, por lo que el tipo de investigación es el estudio de caso involucrando aspectos descriptivos y utilizando variables cualitativas (Bernal, 2016).

En relación con el tiempo la investigación corresponde a un estudio de corte transversal ya que se toman los datos una única vez en el tiempo.

Fuentes de recolección de datos

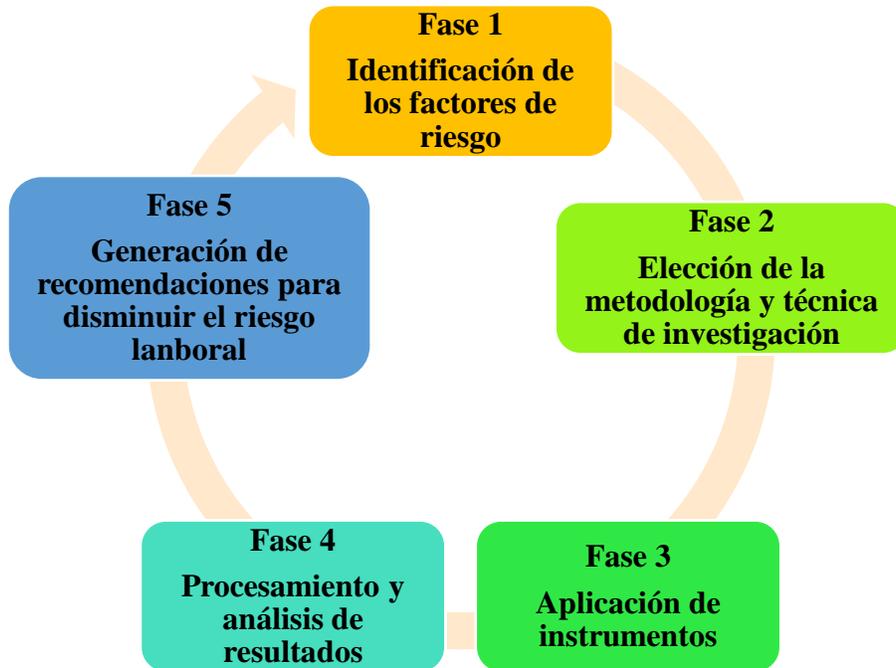
La investigación toma directamente los datos de la población trabajadora, a través de la aplicación del instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Fases del estudio y técnicas de recolección de datos

El proceso de evaluación de factores y riesgos psicosociales, debe ser sistemático. Para la presente investigación se sigue las fases recomendadas por (Arias, 2016).

Figura 1

Fases del estudio y técnicas de recolección de datos



Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos aplicados

Con respecto a los instrumentos aplicados para el desarrollo de este trabajo de investigación, se realizará dos fases, en primer lugar, se aplicó el consentimiento informado en el cual se exponen los objetivos y las finalidades del instrumento que se ha de aplicar, a fin de conocer si voluntariamente quisieran participar en la investigación.

Por otra parte, se diseñó y aplicó una encuesta la cual fue desarrollada basándose en la encuesta de riesgos psicosociales avalada por la Universidad Pontificia Javeriana, teniendo en cuenta que, es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de las organizaciones y del entorno en el que se desarrolla, las cuales, bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en el trabajo. Es importante destacar que el instrumento diseñado, recopila la información subjetiva del trabajador, en tal sentido la encuesta se encuentra constituida por 60 preguntas, la cual fue aplicada de manera virtual a los trabajadores de la empresa, distribuidas de la siguiente forma:

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (34 preguntas).

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (13 preguntas).

Cuestionario para la evaluación del estrés (13 preguntas).

Procedimientos

El consentimiento informado y la encuesta de riesgo psicosocial se aplicará de manera virtual, mediante un formato realizado en google drive, de tal manera que la población trabajadora tenga acceso a responder desde su teléfono celular.

Métodos para el análisis de datos

Las técnicas de análisis se refieren al conjunto de operaciones que son empleadas para examinar las características o cualidades de la información obtenida y de ese modo llegar a una conclusión, según León y Montero (2013):

Es la agrupación de los distintos elementos individuales que forman el todo, de tal manera, que los grupos conformados constituyan unidades homogéneas de estudio. Consiste en ir de lo general a lo específico con el propósito de examinar con responsabilidad y bajo el criterio de razonabilidad las operaciones del objeto de investigación (p. 13)

Con base a lo anterior, en cuanto al cuestionario, se calificará de acuerdo a lo establecido en su ficha técnica y se emitirá un informe netamente cualitativo de acuerdo a las respuestas consignadas en el instrumento.

Consideraciones éticas

Cabe destacar que, los autores de la investigación deben tener en cuenta los principios de la ética cuando se trabaja con seres humanos. Para esto, es importante mencionar, los aspectos fundamentales para respetar los derechos del individuo como tal.

Además, se brindó información completa sobre la confidencialidad, haciendo énfasis en que el sujeto tiene el derecho a participar de manera libre y también a que se respete su intimidad

por lo tanto los investigadores no divulgaran la información relativa a la vida privada y pensamientos del sujeto;

Finalmente, la aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial por ser un ejercicio netamente académico e investigativo la realizará según lo establece la Resolución 2646 de 2008; psicólogas egresadas de la Universidad Minuto de Dios, en proceso de formación del programa especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo; garantizando manejo de estricta confidencialidad y responsabilidad de los resultados e información que se emita, para lo cual antes de la aplicación los participantes firmaron un consentimiento informado.

Análisis e interpretación de los resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de recolección de información, los cuales permitieron realizar un análisis sobre los mismos, al respecto Hurtado (2010) define el análisis e interpretación de los resultados como “las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos” (p.17), con base a lo mencionado por el autor se puede decir que en este apartado se presentaran los resultados organizados de acuerdo a las variables planteadas para el desarrollo del presente estudio la cual es riesgos psicosocial.

Factores de riesgo psicosocial (intralaborales, extralaborales y factores de estrés) a los trabajadores de la Empresa Tu Tierra ubicada en la ciudad de Cúcuta

Para el desarrollo de la presente investigación se consideró de gran importancia realizar un estudio de campo para poder conocer las opiniones de los empleados de la empresa objeto de estudio, donde se aplicó el instrumento denominado cuestionario, el cual consta de 60 preguntas relacionadas con los riesgos intralaborales, extralaborales y el estrés, con la cual se buscó determinar cuáles son los riesgos existentes en el personal que labora en la Empresa Tu Tierra Ubicada en la Ciudad de Cúcuta, el mismo se realizó bajo un formulario de Google, el cual fue aplicado de manera digital a los empleados, enviándose por WhatsApp el enlace para poder acceder a responder la encuesta a través de los cuales se obtuvo información relevante para poder conocer la situación de las empresas de tan importante empresa, es por ello que a continuación se

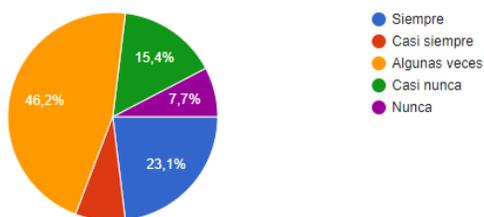
muestran los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos, especificando de cada ítem las respuestas obtenidos:

Factores de riesgo intralaborales

Ítem. 1. ¿El ruido en su trabajo, es molesto?

Figura 1

¿El ruido en su trabajo, es molesto?



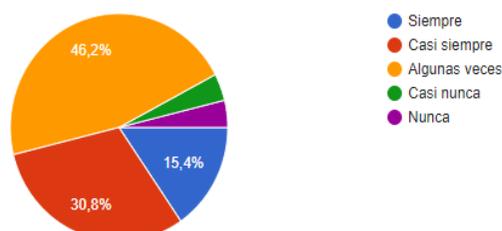
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 1, se puede evidenciar que, el 46,2% conformado por 12 personas, que manifestaron que algunas veces sienten ruido, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que siempre trabajan con un ruido molesto, a su vez, el 15,4% integrado por 3 empleados indicaron que casi nunca sienten ruido, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que casi siempre el ruido es molesto y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados indican que nunca tienen molestia o ruidos en su lugar de trabajo.

Ítem. 2. ¿El aire es fresco y agradable?

Figura 2

¿El aire es fresco y agradable?



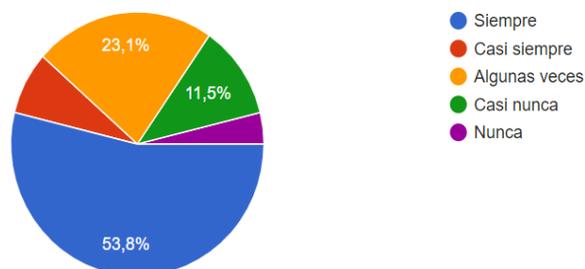
Fuente: Elaboración propia.

Referente a la figura 2, se puede evidenciar que, el 46,2% conformado por 12 personas, manifestaron que algunas veces el aire es fresco y agradable, por otra parte, 8 empleados que representan el 30,8% indican que casi siempre el aire es fresco en su zona de trabajo, también el 15,4% integrado por 4 empleados indicaron que siempre sienten el aire fresco, de igual manera 1 empleado que porcentualmente representa el 7,7% indicó que casi nunca el aire es agradable y por último otro 7,7% conformado por 1 empleado indicó que nunca el aire es fresco y agradable en el área donde labora.

Ítem. 3. ¿La luz del sitio del trabajo es agradable?

Figura 3

¿La luz del sitio del trabajo es agradable?



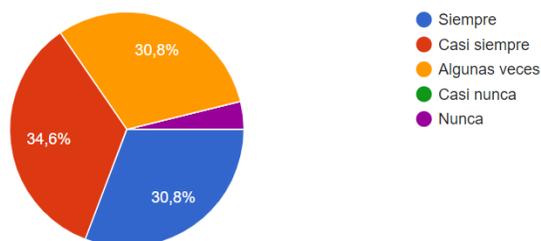
Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la figura 3, se puede evidenciar que, el 53,8% conformado por 14 personas, manifestaron que siempre la luz del sitio del trabajo es agradable, a su vez, 5 empleados correspondiente al 23,1% indican que algunas veces la luz es agradable, también el 11,5% integrado por 3 empleados indicaron que casi nunca la luz del sitio en el que laboran es agradable, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representa el 7,7% indicó que casi siempre la luz agradable y por último otro 3,8% conformado por 1 empleado indicó que la luz en el sitio en el que trabaja nunca es agradable.

Ítem. 4. ¿Los equipos de trabajo son cómodos?

Figura 4

¿Los equipos de trabajo son cómodos?



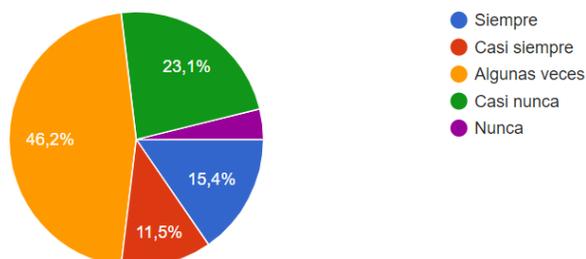
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 4, se puede evidenciar que, el 34,6% conformado por 9 empleados, respondiendo en el cuestionario que casi siempre los equipos de trabajo son cómodos, por otra parte, 8 empleados que representan el 30,8% contestaron que algunas veces, igualmente que, el 30,8% integrado por 8 empleados indicaron que siempre los equipos de trabajo que les suministran son cómodos, y finalmente 1 persona equivalente al 3,8% respondió que nunca los equipos de trabajo son cómodos.

Ítem. 5. ¿Por la cantidad de trabajo que tengo, debo quedarme tiempo adicional?

Figura 5

¿Por la cantidad de trabajo que tengo, debo quedarme tiempo adicional?



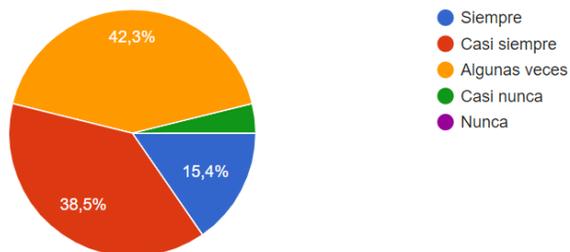
Fuente: Elaboración propia.

Referente a la figura 5, se puede evidenciar que, el 46,2% conformado por 11 personas, manifestaron que algunas veces deben quedarse tiempo adicional por la cantidad de trabajo, por otra parte, 4 empleados que representan el 15,4% indican que siempre deben quedarse más tiempo, a su vez, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que casi nunca deben trabajar tiempo adicional, de igual manera 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% indicaron que casi siempre deben quedarse y por último otro 3,8% conformado por 1 empleados indica que nunca debe quedarse.

Ítem. 6. ¿Me alcanza el tiempo para tener al día mis deberes?

Figura 6

¿Me alcanza el tiempo para tener al día mis deberes?



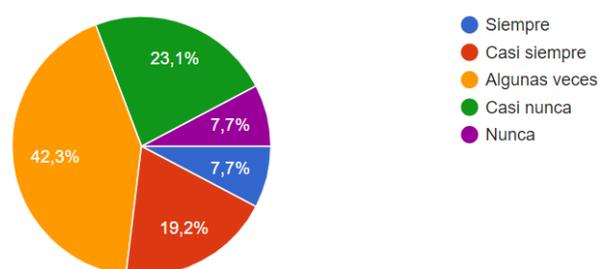
Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta la figura 6, se observa que, el 46,3% equivalente a 10 empleados, manifestaron que algunas veces les alcanza el tiempo para los deberes, por otra parte, 9 empleados que representan el 38,5% indican que casi siempre le alcanza el tiempo, a su vez, el 15,4% integrado por 5 empleados indicaron que siempre les alcanza el tiempo para cumplir con sus deberes, y finalmente 1 empleado que porcentualmente representa el 3,8% indicó que casi nunca le alcanza el tiempo para tener al día los deberes.

Ítem. 7. ¿Por la cantidad de trabajo que tengo, debo trabajar sin descanso?

Figura 7

¿Por la cantidad de trabajo que tengo, debo trabajar sin descanso?



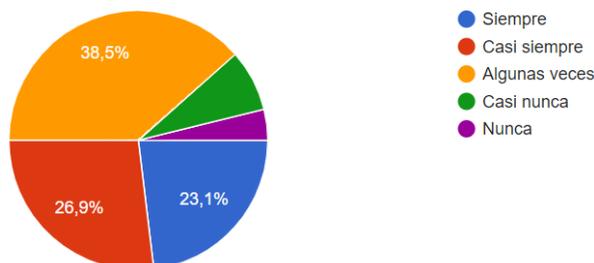
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 7, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces trabajan sin descanso, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi nunca trabajan sin descansar, a su vez, el 19,2% integrado por 5 empleados indicaron que casi siempre trabajan sin descanso, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que siempre trabajar sin descansar y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados indicaron que nunca han trabajado sin descanso.

Ítem. 8. ¿Mi trabajo exige esfuerzo mental?

Figura 8

¿Mi trabajo exige esfuerzo mental?



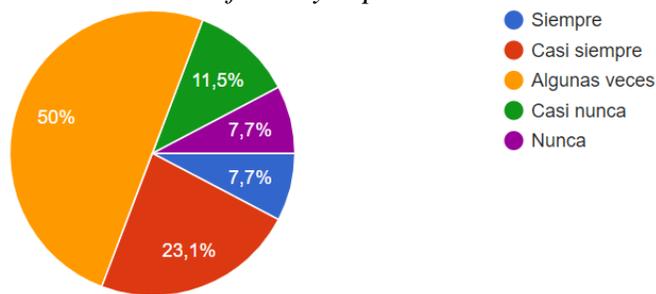
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 8, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 9 personas, manifestaron que algunas veces se esfuerzan mentalmente por su trabajo, por otra parte, 7 empleados que representan el 26,9% indican que casi siempre su trabajo requiere de esfuerzo mental, a su vez, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que siempre el trabajo requiere esfuerzo mental, de igual manera 2 empleados que representan el 7,7% indicaron que casi nunca su trabajo exige esfuerzo mental y por último otro 3,8% conformado por 1 empleado indica quien indicó que su trabajo nunca exige esfuerzo mental.

Ítem. 9. ¿En el trabajo, debo tomar decisiones difíciles y rápidas?

Figura 9

¿En el trabajo, debo tomar decisiones difíciles y rápidas?



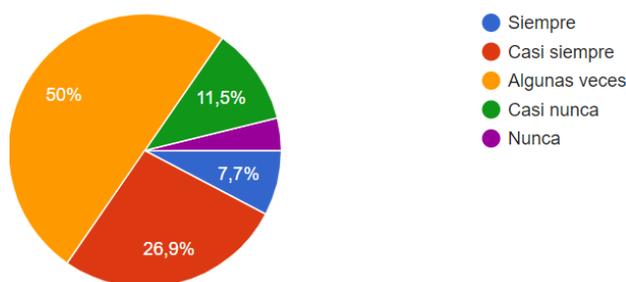
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 9, se puede evidenciar que, el 50% conformado por 12 personas, manifestaron que algunas veces deben tomar decisiones difíciles, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi siempre toman decisiones rápidas y difíciles, a su vez, el 11,5% integrado por 3 empleados respondieron que casi nunca, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que casi siempre toman decisiones rápidas y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados indican que nunca toman decisiones difíciles y rápidas.

Ítem. 10. ¿Mi trabajo me exige atender muchos asuntos al mismo tiempo?

Figura 10

¿Mi trabajo me exige atender muchos asuntos al mismo tiempo?



Fuente: Elaboración propia.

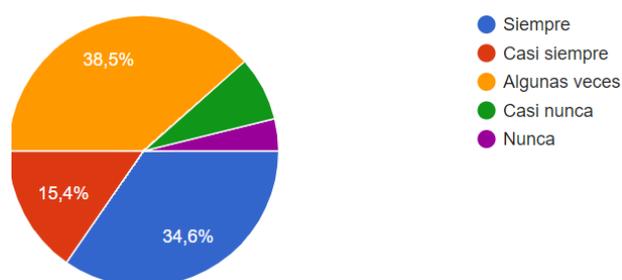
En base a la figura 10, se observa que, el 50% conformado por 12 personas, manifestaron que algunas veces el trabajo exige la atención de varios asuntos al tiempo, por otra parte, 6 empleados que representan el 26,9% indican que casi siempre atienden varios asuntos al tiempo, a su vez, el 11,5% integrado por 4 empleados respondieron que casi nunca, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que siempre atienden

varios asuntos al tiempo y por último otro 3,8% conformado por 1 empleado indica que su trabajo nunca le exige la atención de varias cosas al tiempo.

Ítem. 11. ¿Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles?

Figura 11

¿Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles?



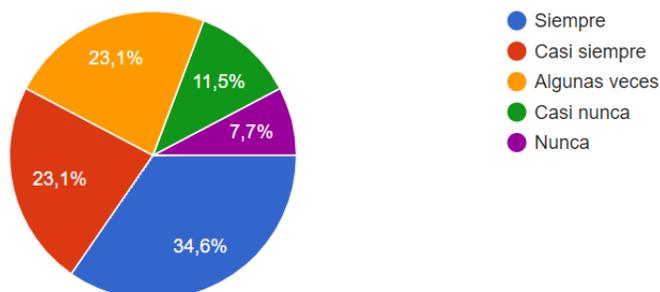
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 11, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces se fijan en pequeños detalles en su trabajo, por otra parte, 9 empleados que representan el 34,6% indican que siempre se fijan en los detalles, a su vez, el 15,4% integrado por 3 empleados indicaron que casi siempre su trabajo les exige que se fijen en los pequeños detalles, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que casi siempre nunca se fijan en los pequeños detalles y finalmente el 3,8% representado por 1 persona indica que su trabajo nunca le exige fijarse en los pequeños detalles.

Ítem. 12. ¿En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor?

Figura 12

¿En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor?



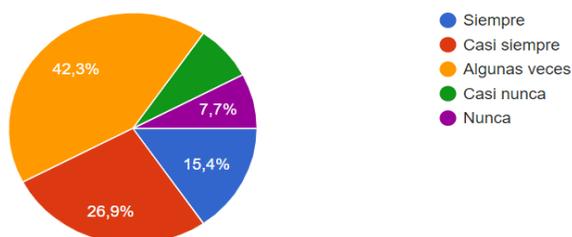
Fuente: Elaboración propia.

En la figura 12, se evidencia que, el 34,6% integrado por 8 personas, manifestaron que siempre responden por cosas de valor en su trabajo, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que algunas veces se responsabilizan por cosas de valor, así mismo, el 23,1% integrado por 6 respondieron casi siempre al interrogante, de igual manera 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% indicaron que casi nunca se encargan de responder por cosas y valor y finalmente 1 persona equivalente al 3,8% de la población, respondió que nunca responde por cosas de mucho valor en su trabajo.

Ítem. 13. ¿Cómo parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros?

Figura 13

¿Cómo parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros?



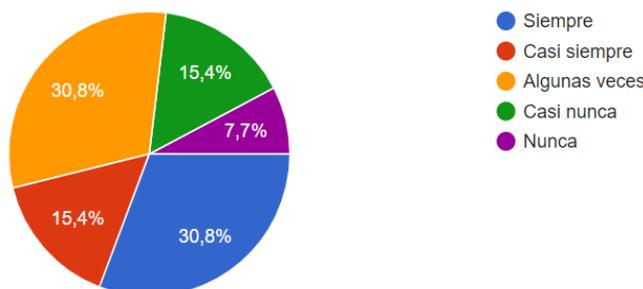
Fuente: Elaboración propia

Tomando en cuenta la figura 13, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 10 personas, respondieron algunas veces al interrogante, por otra parte, 7 empleados que representan el 26,9% indican que casi siempre deben responder por la seguridad de otros, a su vez, el 15,4% integrado por 3 empleados respondieron siempre al interrogante, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que nunca y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados manifestaron que casi nunca responden por la seguridad de otros.

Ítem. 14. ¿Mi trabajo exige cuidar la salud de otras personas?

Figura 14

¿Mi trabajo exige cuidar la salud de otras personas?



Fuente: Elaboración propia.

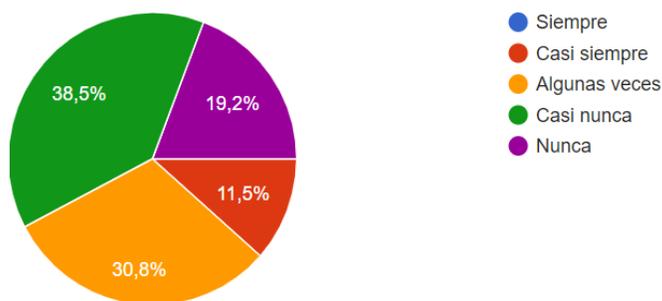
Referente a la figura 14, se puede evidenciar que, el 30,8% conformado por 8 personas, manifestaron que algunas veces su trabajo exige cuidar la salud de otros, por otra parte, 9 empleados que representan el 30,8% indican que siempre cuidan la salud de otros, a su vez, el 15,4% integrado por 4 empleados respondieron casi siempre, al interrogante, de igual manera 4 empleados que porcentualmente representan el 15,4% indicaron que casi nunca responden por la

salud de otros y por último otro 7,7% conformado por 1 empleado, quien indica que nunca su trabajo le exige cuidar la salud de otros.

Ítem. 15. ¿En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto las normas o los procedimientos?

Figura 15

¿En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto las normas o los procedimientos?



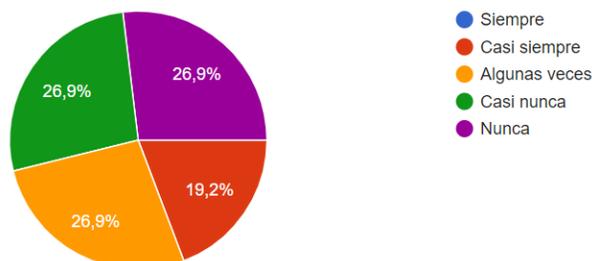
Fuente: Elaboración propia.

Con referencia a la figura 15, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 10 personas, respondieron que no pasan por alto las normas, por otra parte, 8 empleados que representan el 30,8% indican que algunas veces pasan por alto las normas en algunas situaciones, a su vez, el 19,2% integrado por 4 empleados indicaron que nunca se han pasado por alto los procesos en la empresa, y finalmente 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% indicaron que casi siempre se presentan situaciones en las que pasan por alto las normas y los procedimientos.

Ítem. 16. ¿Trabajo en horario de noche?

Figura 16

¿Trabajo en horario de noche?



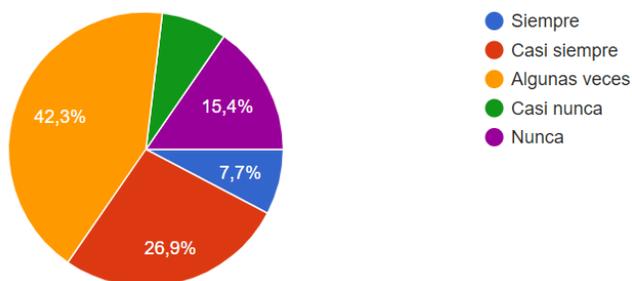
Fuente: Elaboración propia.

Referente a la figura 16, se puede destacar que el 26,9 para un total de 7 empleados respondiendo que casi nunca trabajan de noche, con el mismo porcentaje respondieron que nunca trabajan de noche y que algunas veces trabajan de noche; por otra parte, el 19,2% que corresponde a 4 encuestados, respondieron que casi siempre trabajan de noche.

Ítem. 17. ¿Mi trabajo me exige laborar días de descanso, festivos o fines de semana?

Figura 17

¿Mi trabajo me exige laborar días de descanso, festivos o fines de semana?



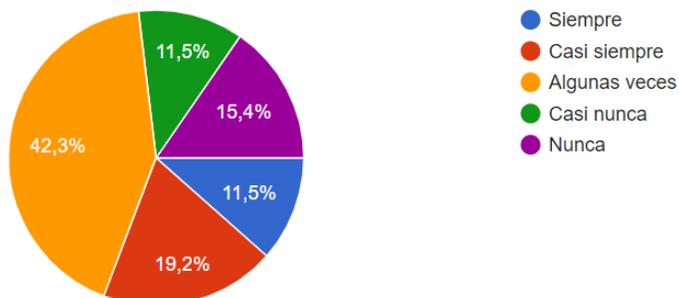
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 17, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 11 personas, manifestaron que algunas trabajan los días de descanso, por otra parte, 7 empleados que representan el 26,9% indican que casi siempre trabajan festivos o fines de semana, a su vez, el 15,4% integrado por 3 empleados indicaron que nunca trabajan sus días de descanso, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que siempre trabajan los festivos y fines de semana y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados indican que casi nunca deben trabajar en sus días de descanso.

Ítem. 18. ¿Debo atender asuntos del trabajo cuando estoy en casa?

Figura 18

¿Debo atender asuntos del trabajo cuando estoy en casa?



Fuente: Elaboración propia.

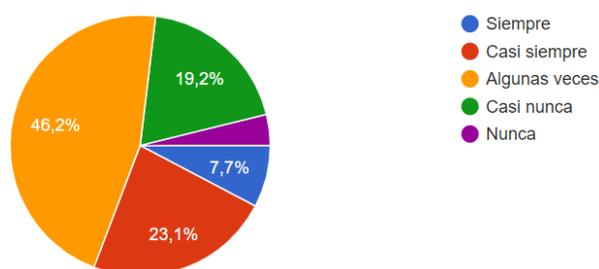
Tomando en cuenta la figura 18, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces atienden asuntos de trabajo cuando están en casa, por otra parte, 5 empleados que representan el 19,2% respondieron casi siempre al interrogante planeado, a su vez, el 15,4% integrado por 4 empleados indicaron que nunca deben atender asuntos del trabajo en sus casas, de igual manera 3 empleados que porcentualmente representan

el 11,5% indicaron que siempre atienden sus asuntos laborales en casa y por último otro 11,5% conformado por 3 empleados indican que nunca han atendido asuntos del trabajo estando en casa

Ítem. 19. ¿Por el trabajo, el tiempo que paso con mi familia y amigos es poco?

Figura 19

¿Por el trabajo, el tiempo que paso con mi familia y amigos es poco?



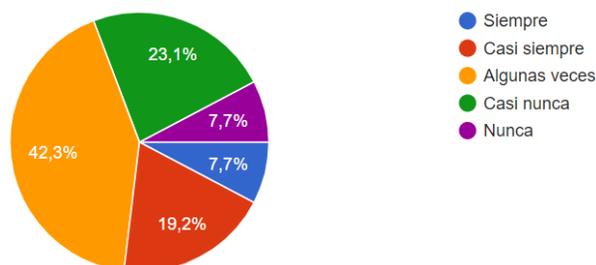
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 19, se puede evidenciar que, el 46,2% conformado por 12 personas, respondieron que alguna vez pasan poco tiempo con la familia y amigos debido al trabajo, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% respondieron casi siempre al interrogante, a su vez, el 19,2% integrado por 4 empleados indicaron que casi nunca pasan poco tiempo con su familia por el trabajo, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% respondieron siempre al interrogante y por último otro 3,8% conformado por 1 empleado quien indicó que nunca pasa poco tiempo con su familia por el trabajo.

Ítem. 20. ¿Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades?

Figura 20

¿Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades?



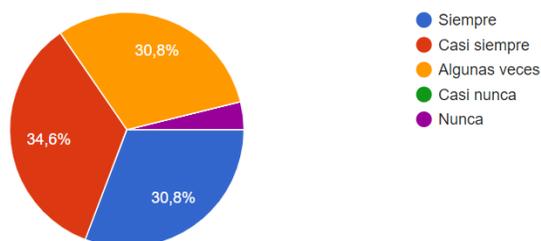
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 20, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces su trabajo les permite desarrollar las habilidades, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi nunca su trabajo permite el desarrollo de habilidades, a su vez, el 19,2% integrado por 5 empleados indicaron al interrogante que casi siempre, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que siempre su trabajo les permite desarrollar sus habilidades y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados indicaron que nunca su trabajo permite el desarrollo de sus habilidades.

Ítem. 21. ¿Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas?

Figura 21

¿Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas?



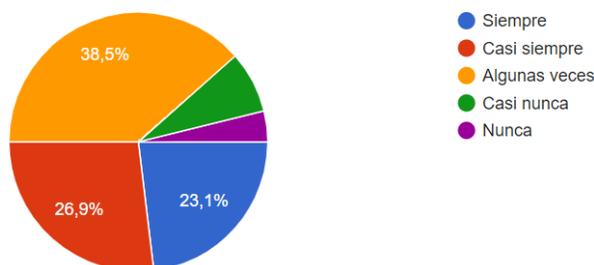
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 21, se puede evidenciar que, el 34,6% conformado por 9 empleados, respondiendo en el cuestionario que casi siempre aprenden cosas nuevas en su trabajo, por otra parte, 8 empleados que representan el 30,8% contestaron que algunas veces, igualmente que, el 30,8% integrado por 8 empleados indicaron que siempre su trabajo les permite aprender nuevas cosas, y finalmente 1 persona equivalente al 3,8% respondió que nunca aprende cosas nuevas en su trabajo.

Ítem. 22. ¿Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades?

Figura 22

¿Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades?



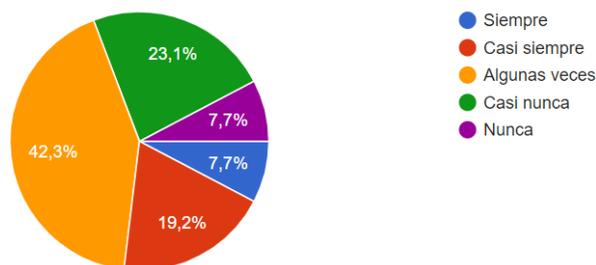
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 22, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 9 personas, manifestaron que algunas veces le asignan el trabajo de acuerdo a sus capacidades, por otra parte, 7 empleados que representan el 26,9% indican que casi siempre su trabajo es asignado de acuerdo a sus capacidades, a su vez, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que siempre, al interrogante, de igual manera 2 empleados que representan el 7,7% indicaron que casi nunca y por último otro 3,8% conformado por 1 empleado indica quien indicó que su trabajo nunca su trabajo es asignado teniendo en cuenta sus capacidades

Ítem. 23. ¿Puedo cambiar el orden en las actividades de mi trabajo?

Figura 23

¿Puedo cambiar el orden en las actividades de mi trabajo?



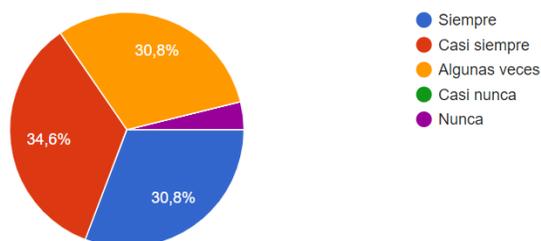
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 23, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces se puede cambiar el orden en las actividades laborales, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% respondieron al interrogante que casi nunca, a su vez, el 19,2% integrado por 5 empleados indicaron que casi siempre, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que siempre pueden cambiar el orden en sus actividades laborales y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados indicaron que nunca pueden cambiar el orden en sus actividades del trabajo

Ítem. 24. ¿Me informan con claridad cuáles son mis funciones?

Figura 24

¿Me informan con claridad cuáles son mis funciones?



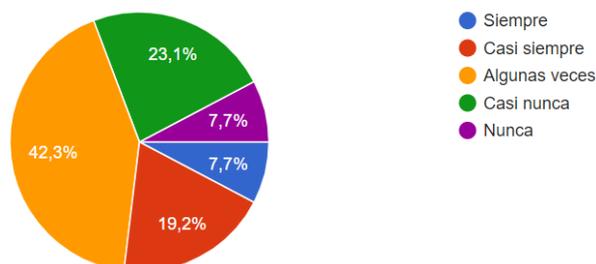
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 24, se puede evidenciar que, el 34,6% conformado por 9 empleados, respondiendo en el cuestionario que casi siempre informan con claridad las funciones, por otra parte, 8 empleados que representan el 30,8% contestaron que algunas veces, igualmente que, el 30,8% integrado por 8 empleados indicaron que siempre informan con claridad sus funciones a realizar, y finalmente 1 persona equivalente al 3,8% respondió que nunca le informan claramente lo que debe realizar en su trabajo.

Ítem. 25. ¿Me explican claramente los objetivos de mi trabajo?

Figura 25

¿Me explican claramente los objetivos de mi trabajo?



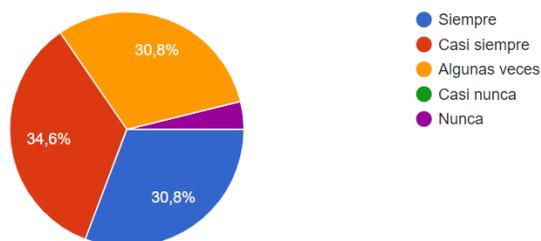
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 25, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces trabajan les explican claramente los objetivos de su trabajo, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi nunca al interrogante planteado, a su vez, el 19,2% integrado por 5 empleados indicaron que casi siempre, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que siempre y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados indicaron que nunca explican claramente los objetivos de su trabajo.

Ítem. 26. ¿Me informan claramente quien me puede orientar en mi trabajo?

Figura 26

¿Me informan claramente quien me puede orientar en mi trabajo?



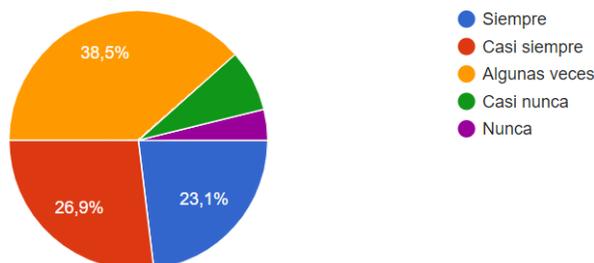
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 26, se puede evidenciar que, el 34,6% conformado por 9 empleados, respondiendo en el cuestionario que casi siempre al interrogante planteado, por otra parte, 8 empleados que representan el 30,8% contestaron que algunas veces, igualmente que, el 30,8% integrado por 8 empleados indicaron que siempre, y finalmente 1 persona equivalente al 3,8% respondió que nunca le informan claramente quien lo puede orientar en su trabajo.

Ítem. 27. ¿Me explican claramente el efecto de trabajo en la empresa?

Figura 27

¿Me explican claramente el efecto de trabajo en la empresa?



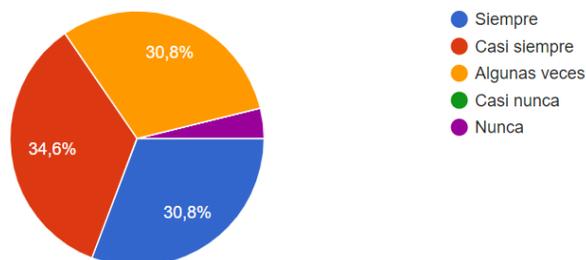
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 27, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 9 personas, manifestaron que algunas veces explican el efecto de su trabajo, por otra parte, 7 empleados que representan el 26,9% indican que casi siempre explican el efecto de su labor en la empresa, a su vez, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que siempre al interrogante planteado, de igual manera 2 empleados que representan el 7,7% indicaron que casi nunca y por último otro 3,8% conformado por 1 empleado indica quien indicó que nunca explican con claridad el efecto de su trabajo en la empresa.

Ítem. 28. ¿La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo?

Figura 28

¿La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo?



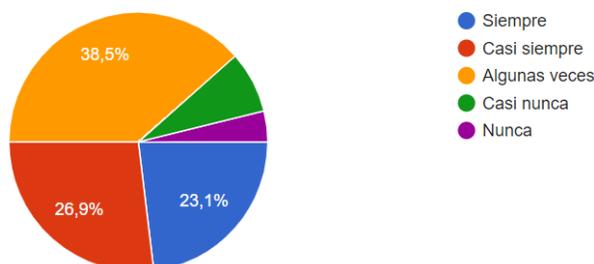
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 28, se puede evidenciar que, el 34,6% conformado por 9 empleados, respondiendo en el cuestionario que casi siempre la empresa les permite asistir a capacitaciones, por otra parte, 8 empleados que representan el 30,8% contestaron que algunas veces, igualmente que, el 30,8% integrado por 8 empleados indicaron que siempre la empresa les facilita ir a las capacitaciones relacionadas con su trabajo, y finalmente 1 persona equivalente al 3,8% respondió que la empresa nunca les permite asistir a capacitaciones relacionadas con su trabajo.

Ítem. 29. ¿Recibo capacitación útil para mi trabajo?

Figura 29

¿Recibo capacitación útil para mi trabajo?



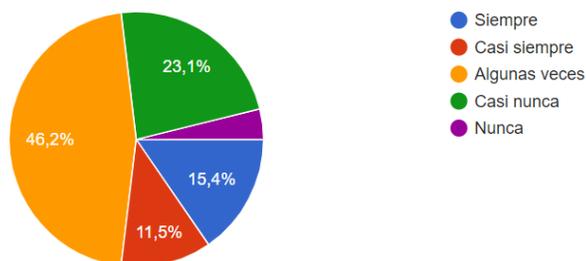
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 29, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 9 personas, manifestaron que algunas veces reciben capacitación útil para su trabajo, por otra parte, 7 empleados que representan el 26,9% indican que casi siempre al interrogante planteado, a su vez, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que siempre reciben capacitación útil para su trabajo, de igual manera 2 empleados que representan el 7,7% indicaron que casi nunca y por último otro 3,8% conformado por 1 empleado indica que nunca recibe capacitación útil para su trabajo.

Ítem. 30. ¿Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo?

Figura 30

¿Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo?



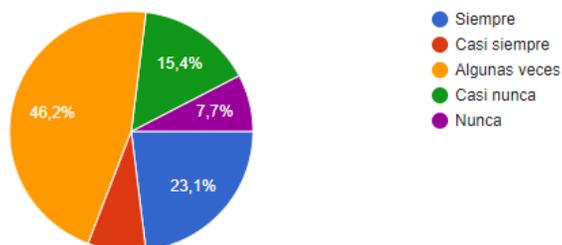
Fuente: Elaboración propia.

Referente a la figura 30, se puede evidenciar que, el 46,2% conformado por 11 personas, manifestaron que algunas veces reciben capacitación que les ayuda a hacer mejor su trabajo, por otra parte, 4 empleados que representan el 15,4% indican que siempre al interrogante, a su vez, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que casi nunca deben recibir capacitación que les ayuda a hacer mejor su trabajo, de igual manera 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% indicaron que casi siempre y por último otro 3,8% conformado por 1 empleados indica que nunca debe quedarse.

Ítem. 31. ¿Mi jefe me da instrucciones claras?

Figura 31

¿Mi jefe me da instrucciones claras?



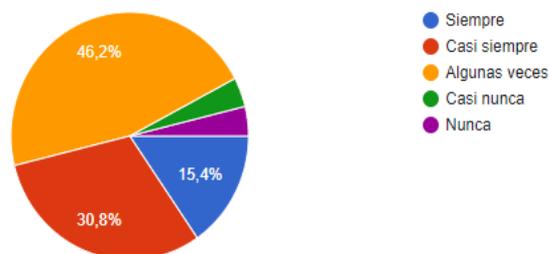
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 31, se puede evidenciar que, el 46,2% conformado por 12 personas, que manifestaron que algunas veces el jefe da instrucciones claras, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que siempre reciben instrucciones claras de sus jefes, a su vez, el 15,4% integrado por 3 empleados respondieron que casi nunca en el interrogante planteado, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que casi siempre y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados indican que su jefe nunca les da instrucciones claras.

Ítem. 32. ¿Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo?

Figura 32

¿Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo?



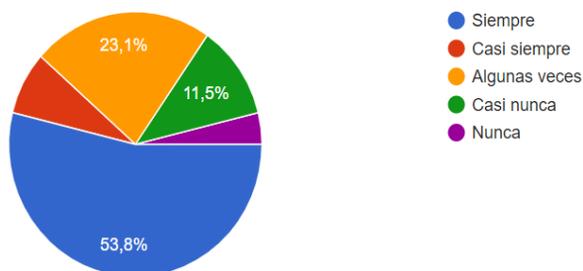
Fuente: Elaboración propia.

Referente a la figura 32, se puede evidenciar que, el 46,2% conformado por 12 personas, manifestaron que algunas veces su jefe los anima para hacer mejor su trabajo, por otra parte, 8 empleados que representan el 30,8% indican que casi siempre se sienten animados por su jefe para hacer mejor su trabajo, también el 15,4% integrado por 3 empleados indicaron que siempre en el interrogante que se planteó, de igual manera 1 empleado que porcentualmente representa el 3,8% indicó que casi nunca y por último otro 3,8% conformado por 1 empleado indicó que nunca su jefe lo anima para hacer mejor su trabajo.

Ítem. 33. ¿La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo?

Figura 33

¿La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo?



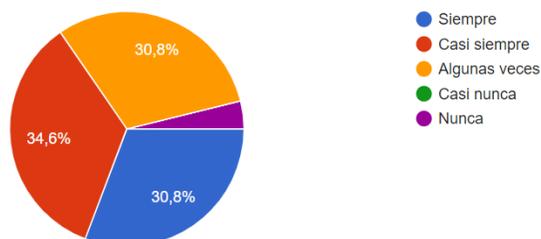
Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la figura 33, se puede evidenciar que, el 53,8% conformado por 14 personas, manifestaron que siempre, a su vez, 5 empleados correspondiente al 23,1% indican que algunas veces la orientación que le da su jefe ayuda a hacer mejor el trabajo, también el 11,5% integrado por 3 empleados indicaron que casi nunca la orientación que les da su jefe ayuda a hacer mejor el trabajo, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representa el 7,7% indicó que casi siempre y por último otro 3,8% conformado por 1 empleado indicó que la luz en el sitio en el que trabaja nunca la orientación que le da su jefe ayuda a hacer mejor el trabajo

Ítem. 34. ¿Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo?

Figura 34

¿Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

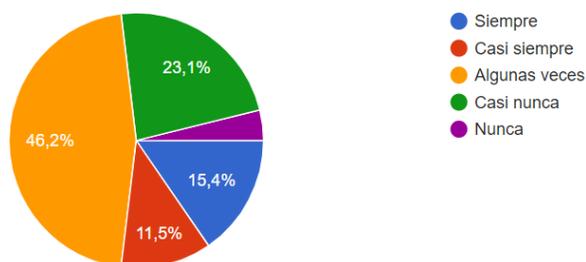
Tomando en cuenta la figura 34, se puede evidenciar que, el 34,6% conformado por 9 empleados, respondiendo en el cuestionario que casi siempre su jefe los escucha cuando tienen problemas, por otra parte, 8 empleados que representan el 30,8% contestaron que algunas veces, igualmente que, el 30,8% integrado por 8 empleados indicaron que siempre los escucha su jefe cuando tienen problemas, y finalmente 1 persona equivalente al 3,8% respondió que su jefe nunca lo escucha cuando tiene problemas.

Factores de riesgo extralaborales

Ítem. 35. ¿Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo?

Figura 35

¿Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo?



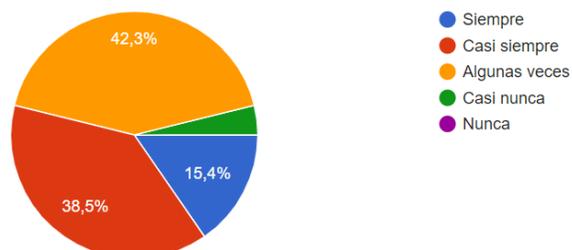
Fuente: Elaboración propia.

Referente a la figura 35, se puede evidenciar que, el 46,2% conformado por 11 personas, manifestaron que algunas veces es fácil transportarse del trabajo a la casa, por otra parte, 4 empleados que representan el 15,4% responden que siempre al interrogante, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que casi nunca es fácil el transporte del trabajo a la casa, de igual manera 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% indicaron que casi siempre, y por último otro 3,8% conformado por 1 empleado indica que nunca es fácil transportarse de la casa al trabajo.

Ítem. 36. ¿La zona donde vivo es segura?

Figura 36

¿La zona donde vivo es segura?



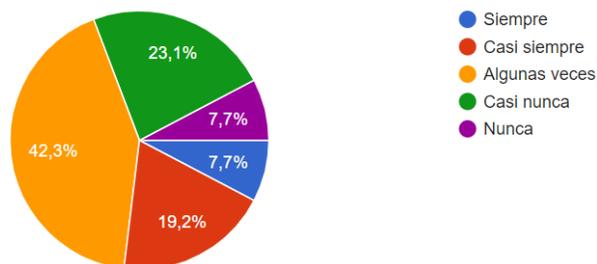
Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta la figura 36, se observa que, el 46,3% equivalente a 10 empleados, manifestaron que algunas veces la zona donde viven es segura, por otra parte, 9 empleados que representan el 38,5% indican que casi siempre al interrogante que se planteó, a su vez, el 15,4% integrado por 5 empleados indicaron que siempre la zona donde viven es segura, y finalmente 1 empleado que porcentualmente representa el 3,8% indicó que casi nunca la zona donde vive es segura.

Ítem. 37. ¿Cerca de mi vivienda encuentro transporte fácil?

Figura 37

¿Cerca a mi vivienda encuentro transporte fácil?



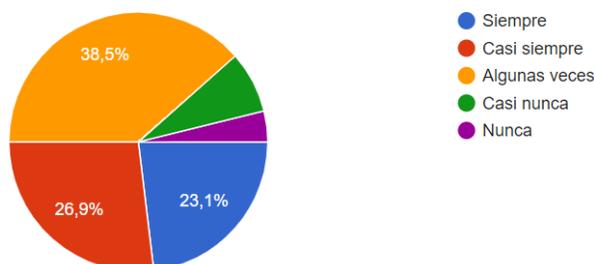
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 37, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces encuentran transporte fácil cerca de su vivienda, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi nunca encuentran transporte fácil cerca de su vivienda, a su vez, el 19,2% integrado por 5 empleados indicaron que casi siempre, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que siempre encuentran transporte fácil cerca de su vivienda y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados indicaron que nunca al interrogante planteado.

Ítem. 38. ¿En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia?

Figura 38

¿En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia?



Fuente: Elaboración propia.

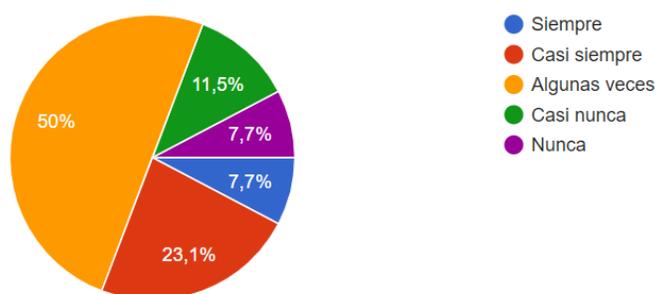
Tomando en cuenta la figura 38, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 9 personas, manifestaron que algunas veces se presentan hurtos por la zona donde viven, por otra parte, 7 empleados que representan el 26,9% indican que casi siempre se presentan hurtos y delincuencia por la zona donde viven, a su vez, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que siempre, de igual manera 2 empleados que representan el 7,7% indicaron que casi nunca y

por último, otro 3,8% conformado por 1 empleado indica quien indicó que su trabajo nunca se presentan hurtos por la zona donde vive.

Ítem. 39. ¿Las condiciones de mi vivienda son buenas?

Figura 39

¿Las condiciones de mi vivienda son buenas?



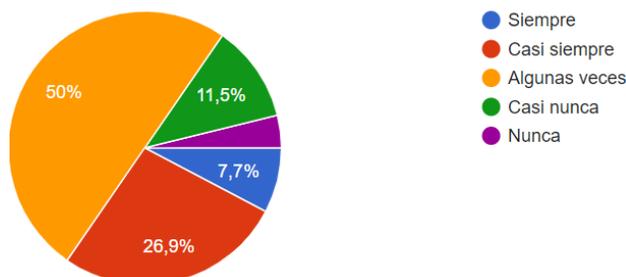
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 39, se puede evidenciar que, el 50% conformado por 12 personas, manifestaron que algunas veces las condiciones de sus vivienda son buenas, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi siempre las condiciones de sus vivienda son buenas, a su vez, el 11,5% integrado por 3 empleados respondieron que casi nunca, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que casi siempre y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados indican que nunca las condiciones de sus vivienda son buenas.

Ítem. 40. ¿Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi trabajo?

Figura 40

¿Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi trabajo?



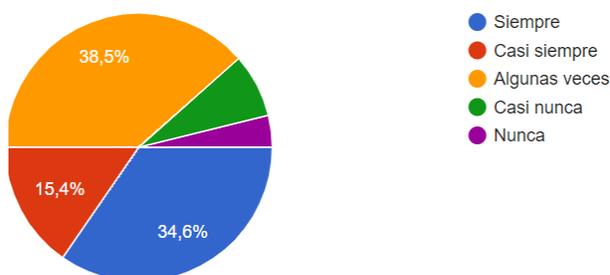
Fuente: Elaboración propia.

En base a la figura 40, se observa que, el 50% conformado por 12 personas, manifestaron que algunas veces deben tomar varios transportes para llegar al trabajo, por otra parte, 6 empleados que representan el 26,9% indican que casi siempre deben tomar varios transportes para llegar al trabajo, a su vez, el 11,5% integrado por 4 empleados respondieron que casi nunca, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que siempre deben tomar varios transportes para llegar al trabajo y por último otro 3,8% conformado por 1 empleado indica que su trabajo nunca debe tomar varios transportes para llegar al trabajo.

Ítem. 41. ¿Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar?

Figura 41

¿Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar?



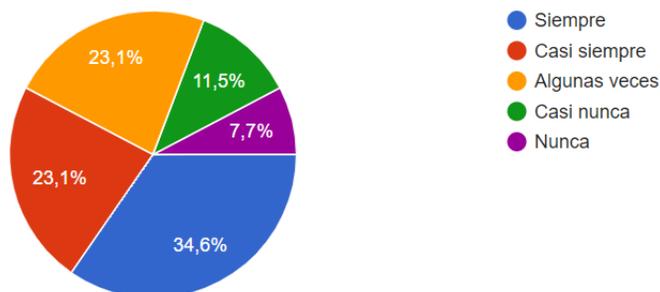
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 41, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces tienen tiempo para descansar fuera del trabajo, por otra parte, 9 empleados que representan el 34,6% respondieron que siempre al interrogante planteado, a su vez, el 15,4% integrado por 3 empleados indicaron que casi siempre tienen tiempo para descansar fuera del trabajo, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que casi siempre y finalmente el 3,8% representado por 1 persona indica que nunca tienen tiempo para descansar fuera del trabajo.

Ítem. 42. ¿Las relaciones con mis amigos son buenas?

Figura 42

¿Las relaciones con mis amigos son buenas?



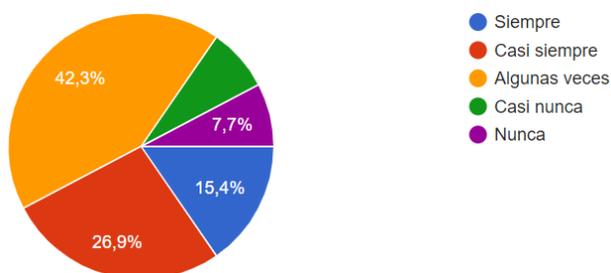
Fuente: Elaboración propia.

En la figura 42, se evidencia que, el 34,6% integrado por 8 personas, manifestaron que siempre las relaciones con sus amigos son buenas, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que algunas veces son buenas las relaciones con los amigos, así mismo, el 23,1% integrado por 6 respondieron casi siempre al interrogante, de igual manera 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% indicaron que casi nunca y finalmente 1 persona equivalente al 3,8% de la población, respondió que nunca las relaciones con sus amigos son buenas.

Ítem. 43. ¿Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas?

Figura 43

¿Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas?



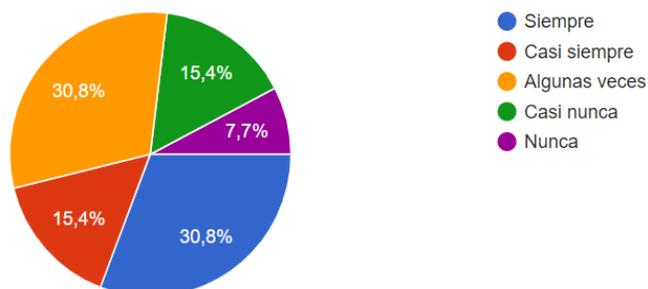
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 43, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 10 personas, respondieron algunas veces al interrogante, por otra parte, 7 empleados que representan el 26,9% indican que casi siempre cuentan con el apoyo de sus familias cuando tienen problemas, a su vez, el 15,4% integrado por 3 empleados respondieron siempre al interrogante, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que nunca y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados manifestaron que casi nunca cuentan con el apoyo de sus familias cuando tienen problemas.

Ítem. 44. ¿Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo?

Figura 44

¿Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo?



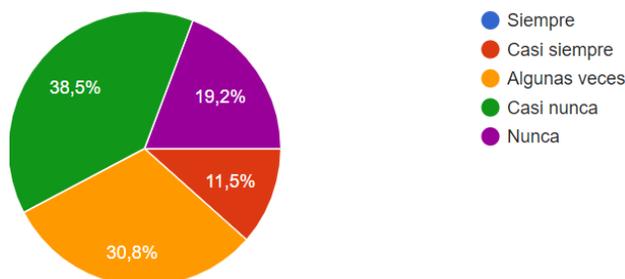
Fuente: Elaboración propia.

Referente a la figura 44, se puede evidenciar que, el 30,8% conformado por 8 personas, manifestaron que algunas veces los problemas familiares y personal les afectan en el trabajo, por otra parte, 8 empleados que representan el 30,8% indican que siempre al interrogante que se planteó, a su vez, el 15,4% integrado por 4 empleados respondieron casi siempre, al interrogante, de igual manera 4 empleados que porcentualmente representan el 15,4 % indicaron que casi nunca y por último otro 7,7% conformado por 1 empleado, quien indica que nunca los problemas familiares y personal le afectan en el trabajo.

Ítem. 45. ¿Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar?

Figura 45

¿Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar?



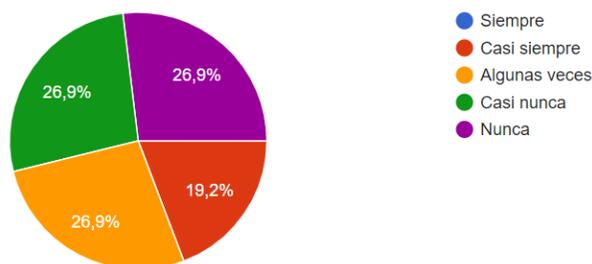
Fuente: Elaboración propia.

Con referencia a la figura 45, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 10 personas, respondieron que casi nunca tienen tiempo para atender asuntos personales, por otra parte, 8 empleados que representan el 30,8% indican que algunas veces tienen tiempo para atender sus asuntos del hogar y personales, a su vez, el 19,2% integrado por 4 empleados indicaron que nunca al interrogante planteado, y finalmente 3 empleados que porcentualmente representan el 11.5% indicaron que casi siempre tienen tiempo para atender asuntos personales y del hogar.

Ítem. 46. ¿Tengo muchos compromisos económicos que afectan mucho mi presupuesto familiar?

Figura 46

¿Tengo muchos compromisos económicos que afectan mucho mi presupuesto familiar?



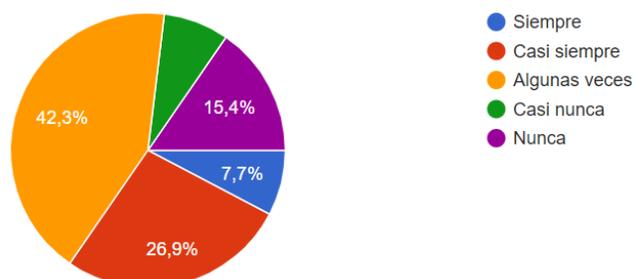
Fuente: Elaboración propia.

Referente a la figura 46, se puede destacar que el 26,9 para un total de 7 empleados respondiendo que casi nunca, con el mismo porcentaje respondieron que nunca y algunas veces tienen muchos compromisos que afectan el presupuesto familiar; por otra parte, el 19,2% que corresponde a 4 encuestados, respondieron que casi siempre tienen muchos compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar.

Ítem. 47. ¿El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos?

Figura 47

¿El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos?



Fuente: Elaboración propia.

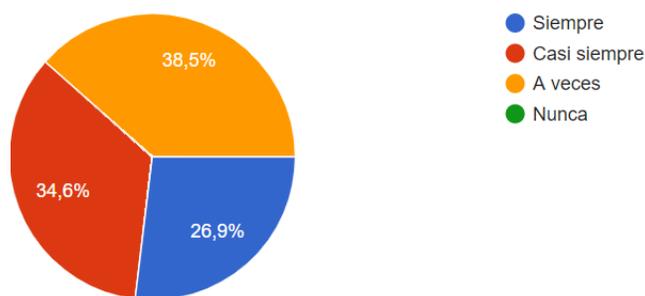
Tomando en cuenta la figura 47, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 11 personas, manifestaron que algunas veces el dinero que ganan en el hogar alcanza para los gastos, por otra parte, 7 empleados que representan el 26,9% indican que siempre al interrogante que se plantea., a su vez, el 15,4% integrado por 3 empleados indicaron que casi nunca el dinero que ganan en el hogar alcanza para los gastos, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que casi siempre y por último otro 7,7% conformado por 2 empleados indican que el dinero que ganan en el hogar nunca alcanza para los gastos.

Factores de estrés

Ítem. 48. ¿Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular?

Figura 48

¿Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular?



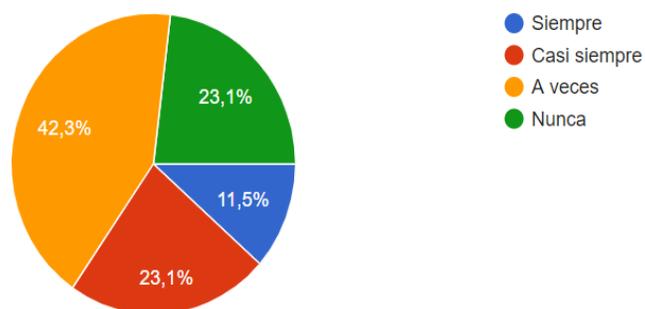
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 48, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces sienten dolores en el cuello y tensión muscular, por otra parte, 8 empleados que representan el 34,6% indican que siempre sienten tensión en el cuello, a su vez, el 26,9% integrado por 7 empleados indicaron que casi nunca sienten dolores en el cuello o tensión muscular.

Ítem. 49. ¿Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon?

Figura 49

¿Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon?



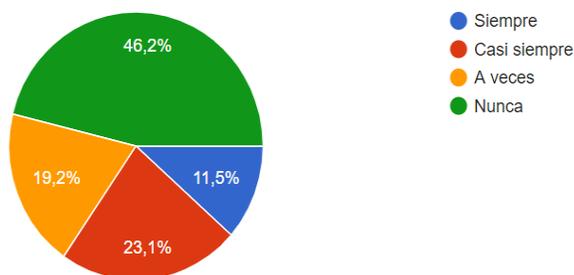
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 49, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 11 personas, manifestaron que algunas veces sienten problemas gastrointestinales, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi siempre trabajan sienten problemas gastrointestinales, de igual forma, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que nunca, así mismo 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% respondieron que siempre sienten problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acides y problemas digestivos.

Ítem. 50. ¿Problemas respiratorios?

Figura 50

¿Problemas respiratorios?



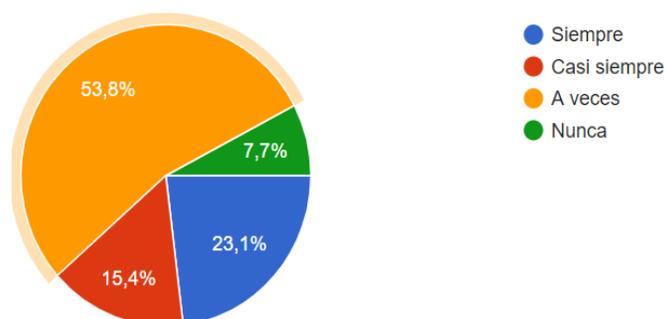
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 50, se puede evidenciar que, el 46,2% conformado por 13 personas, manifestaron que nunca sienten problemas respiratorios, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi siempre sienten problemas respiratorios, a su vez, el 19,2% integrado por 3 empleados indicaron que a veces, de igual manera 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% indicaron que siempre sienten problemas respiratorios.

Ítem. 51. ¿Dolor de cabeza?

Figura 51

¿Dolor de cabeza?



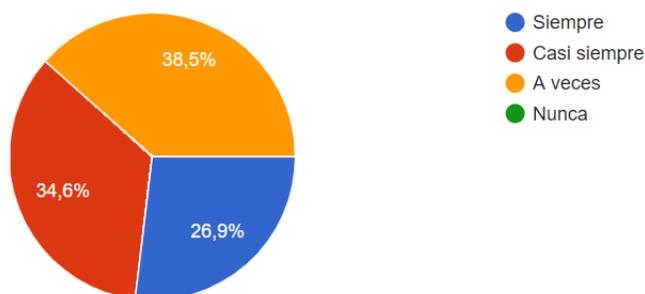
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 51, se puede evidenciar que, el 53,8% conformado por 14 personas, manifestaron que algunas veces sienten dolor de cabeza, por otra parte, 5 empleados que representan el 23,1% indican que siempre tienen dolor de cabeza, a su vez, el 15,4% integrado por 4 empleados indicaron que casi siempre sienten dolor de cabeza, de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que nunca tienen dolor de cabeza.

Ítem. 52. ¿Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche?

Figura 52

¿Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche?



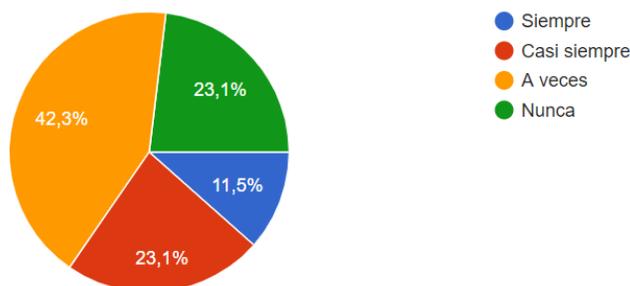
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 52, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces siente somnolencia o desvelo en la noche, por otra parte, 8 empleados que representan el 34,6% indican que siempre sienten somnolencia, a su vez, el 26,9% integrado por 7 empleados indicaron que casi nunca sienten somnolencia o desvelo en la noche

Ítem. 53. ¿Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos?

Figura 53

¿Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos?



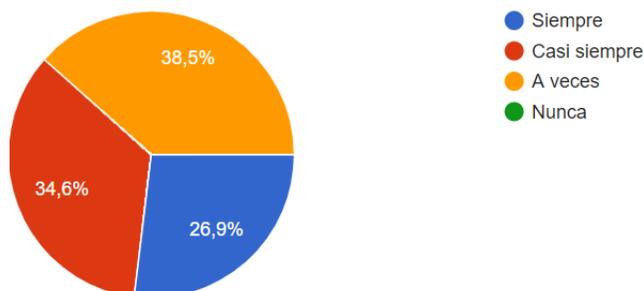
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 53, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 11 personas, manifestaron que algunas veces sienten palpitaciones en el pecho, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi siempre sienten problemas cardiacos o palpitaciones en el pecho, de igual forma, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que nunca, así mismo 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% respondieron que siempre sienten palpitaciones en el pecho o padecen problemas cardiacos.

Ítem. 54. ¿Cambios fuertes en el apetito?

Figura 54

¿Cambios fuertes en el apetito?



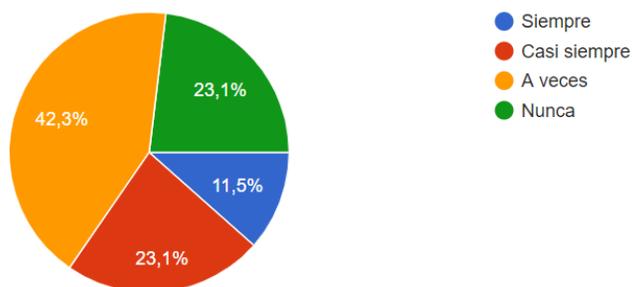
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 54, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces sienten cambios fuertes en el apetito, por otra parte, 8 empleados que representan el 34,6% indican que siempre sienten cambios en el apetito, a su vez, el 26,9% integrado por 7 empleados indicaron que casi nunca sienten cambios en el apetito.

Ítem. 55. ¿Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)?

Figura 55

¿Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez)?



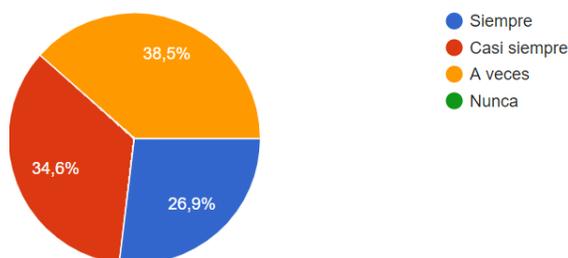
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 55, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 11 personas, manifestaron que algunas veces sienten problemas con la función de los órganos genitales, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi siempre sienten problemas con la función de los órganos genitales, de igual forma, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que nunca, así mismo 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% respondieron que siempre sienten problemas con la función de los órganos genitales

Ítem. 56. ¿Dificultad en las relaciones familiares?

Figura 56

¿Dificultad en las relaciones familiares?



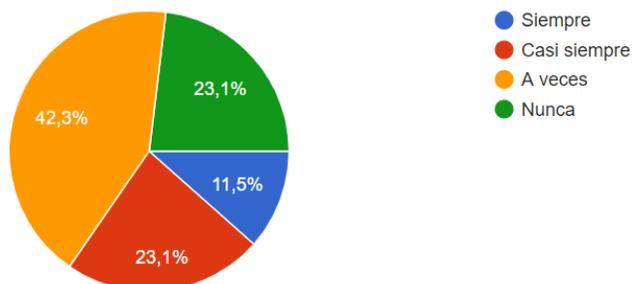
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 56, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces tienen dificultad en las relaciones familiares, por otra parte, 8 empleados que representan el 34,6% indican que siempre tienen dificultad en las relaciones familiares, a su vez, el 26,9% integrado por 7 empleados indicaron que casi nunca tienen dificultades en las relaciones familiares.

Ítem. 57. ¿Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades?

Figura 57

¿Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades?



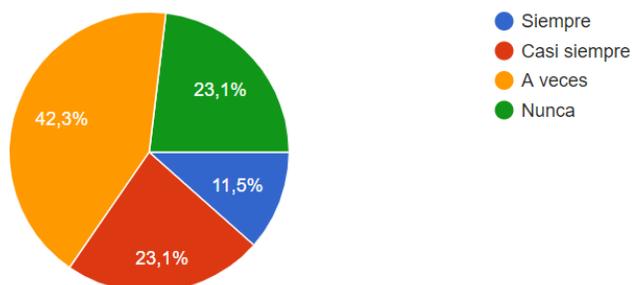
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 57, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 11 personas, manifestaron que algunas veces sienten dificultad para permanecer quietos, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi siempre sienten dificultad para permanecer quietos o para iniciar actividades, de igual forma, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que nunca, así mismo 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% respondieron que siempre sienten dificultad para permanecer quietos.

Ítem. 58. ¿Dificultad en la relación con las demás personas?

Figura 58

¿Dificultad en la relación con las demás personas?



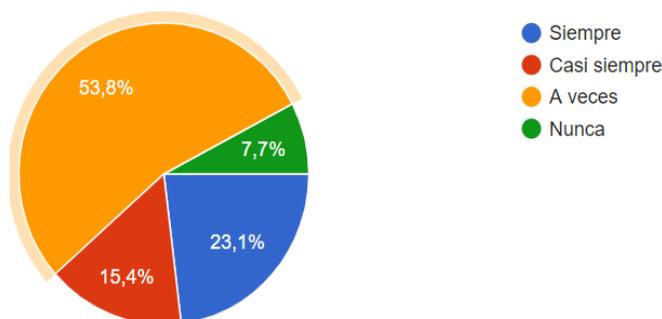
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 58, se puede evidenciar que, el 42,3% conformado por 11 personas, manifestaron que algunas veces tienen dificultad para relacionarse con los demás, por otra parte, 6 empleados que representan el 23,1% indican que casi tienen dificultades para relaciones con las demás personas, de igual forma, el 23,1% integrado por 6 empleados indicaron que nunca, así mismo 3 empleados que porcentualmente representan el 11,5% respondieron que siempre tienen dificultades para relacionarse con los demás.

Ítem. 59. ¿Sensación de aislamiento y desinterés?

Figura 59

¿Sensación de aislamiento y desinterés?



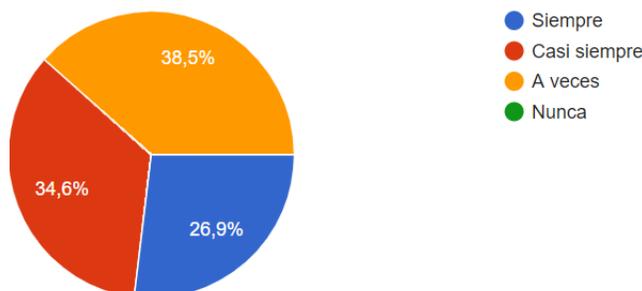
Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 59, se puede evidenciar que, el 53,8% conformado por 14 personas, manifestaron que algunas veces sienten desinterés, por otra parte, 5 empleados que representan el 23,1% indican que siempre sienten aislamiento y desinterés, a su vez, el 15,4% integrado por 4 empleados indicaron que casi siempre, y de igual manera 2 empleados que porcentualmente representan el 7,7% indicaron que nunca sienten desinterés o aislamiento.

Ítem. 60. ¿Sentimiento de sobrecarga de trabajo?

Figura 60

¿Sentimiento de sobrecarga de trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta la figura 60, se puede evidenciar que, el 38,5% conformado por 10 personas, manifestaron que algunas veces sienten sobrecarga de trabajo, por otra parte, 8 empleados que representan el 34,6% indican que siempre sienten sobrecarga de trabajo, a su vez, el 26,9% integrado por 7 empleados indicaron que casi nunca sienten sobrecarga de trabajo.

Analizar la información recolectada de la encuesta de riesgo psicosocial, identificando los principales factores de riesgos psicosocial.

Para el desarrollo del presente objetivo se analizó con base a la información recolectada en el instrumento, los diferentes riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, en tal razón, el propósito de la aplicación de la encuesta de riesgos laborales en la empresa Tu Tierra, fue identificar los síntomas asociados al estrés a nivel fisiológico, social, intelectual y psicoemocional.

Diagnóstico de factores intralaborales

Perfil de riesgo psicosocial intralaboral por dominios

Tabla 1

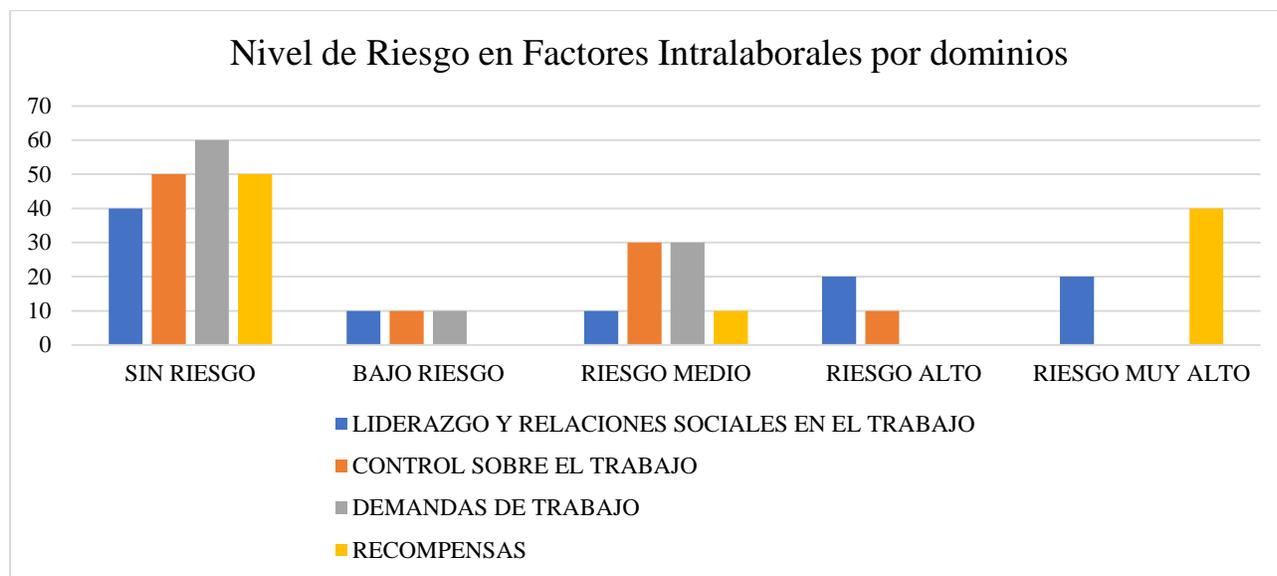
Perfil de Riesgo psicosocial intralaboral por dominios

DOMINIO	SIN RIESGO	BAJO RIESGO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
<i>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</i>	40	10	10	20	20
<i>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</i>	50	10	30	10	0
<i>DEMANDAS DE TRABAJO</i>	60	10	30	0	0
<i>RECOMPENSAS</i>	50	0	10	0	40

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 1

Distribución del nivel de riesgo en los factores intralaborales



Fuente: Elaboración Propia

La gráfica antes presentada, contiene la distribución basada en el nivel de riesgo, presenta los dominios pertenecientes a los factores Intralaborales, entre esos están, recompensas, liderazgo y Relaciones sociales, control sobre el trabajo y demandas de trabajo. En dicha figura se evidenció que el nivel de riesgos que generó cada dominio analizado, en donde en los dominios recompensas, y Liderazgo se puntúa en 40% en los niveles de riesgo alto y muy alto demostrando con esto, que son a los que se les debe brindar una prioritaria intervención, por otra parte, el dominio control sobre el trabajo mostro un resultado de 10% en los mismos niveles, constituyendo una segunda prioridad.

Diagnóstico de factores extralaborales

Constructo de Condiciones extralaborales

Los factores extralaborales son factores que se caracterizan por pertenecer a la vida del

trabajador fuera del trabajo, es decir, en su entorno social y familiar. A continuación, se plantean a nivel general los resultados generales luego de aplicar el instrumento.

Tabla

Diagnóstico factores extralaborales

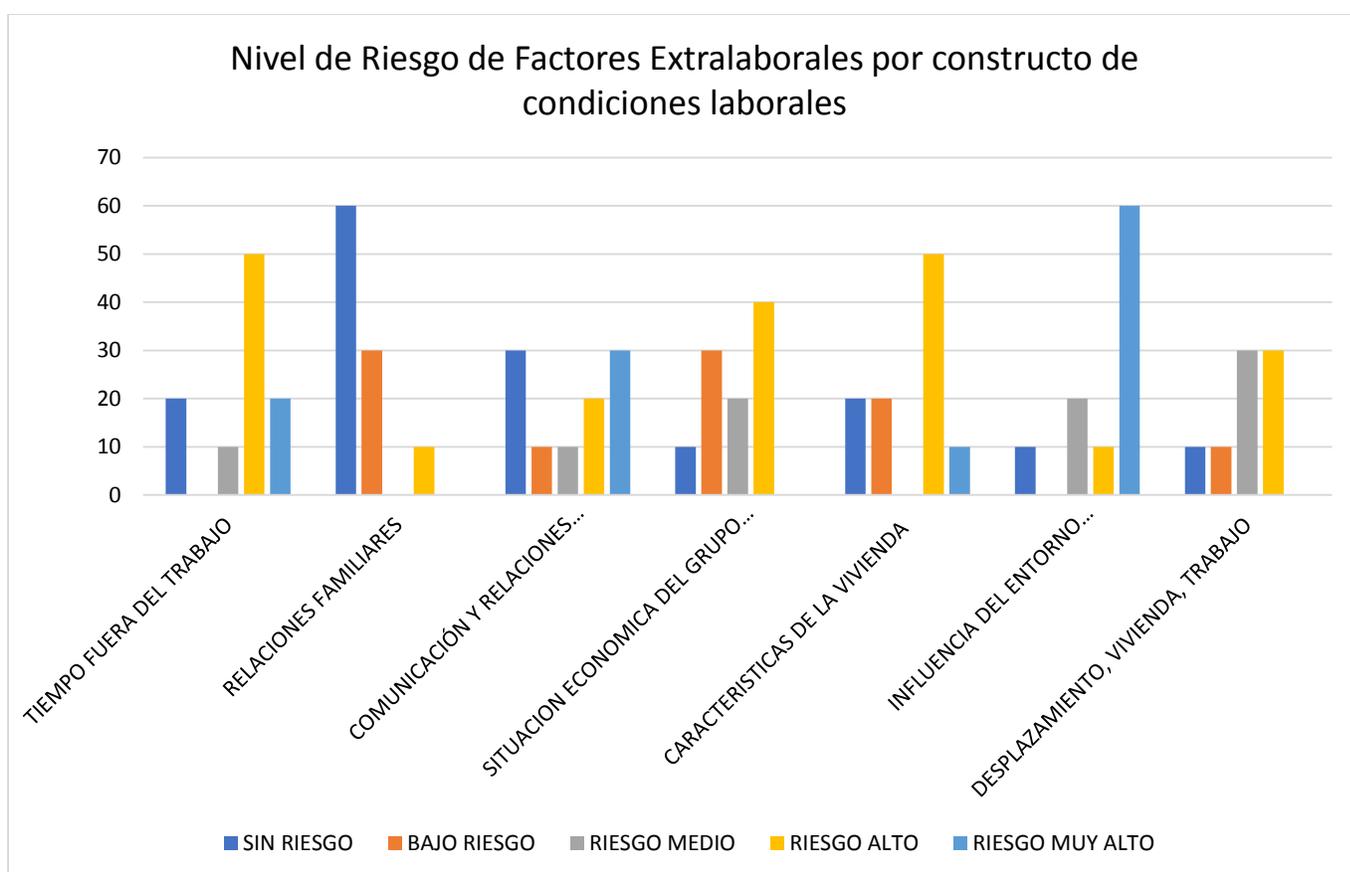
DIMENSIÓN	SIN RIESGO	BAJO RIESGO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
<i>TIEMPO FUERA DEL TRABAJO</i>	20	0	10	50	20
<i>RELACIONES FAMILIARES</i>	60	30	0	10	0
<i>COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES</i>	30	10	10	20	30
<i>SITUACION ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR</i>	10	30	20	40	0
<i>CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA</i>	20	20	0	50	10

<i>INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL</i>	10	0	20	10	60
<i>DESPLAZAMIENTO, VIVIENDA, TRABAJO</i>	10	10	30	30	0

Fuente: Elaboración Propia.

Figura

Distribución del nivel de riesgo en los factores intralaborales



Fuente: Propia

A nivel general los factores extralaborales puntúan en alto y muy alto para el 70%, el 10% de los colaboradores se encuentran en riesgo medio y el 20% están en bajo y sin riesgo. Entre las dimensiones que se encuentran en mayor porcentaje alto y muy alto se encuentran características de la vivienda y su entorno, tiempo fuera del trabajo, influencia del entorno extralaboral. Se recomienda recolectar información sobre los factores extralaborales exigidos por la resolución 2646 de 2008 durante el proceso de contratación y registrarla en una base de datos. Esta información debe actualizarse de forma anual, para ser utilizada en el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar de los trabajadores. Finalmente, se puede deducir que, se observa interferencia laboral con la vida personal y familiar.

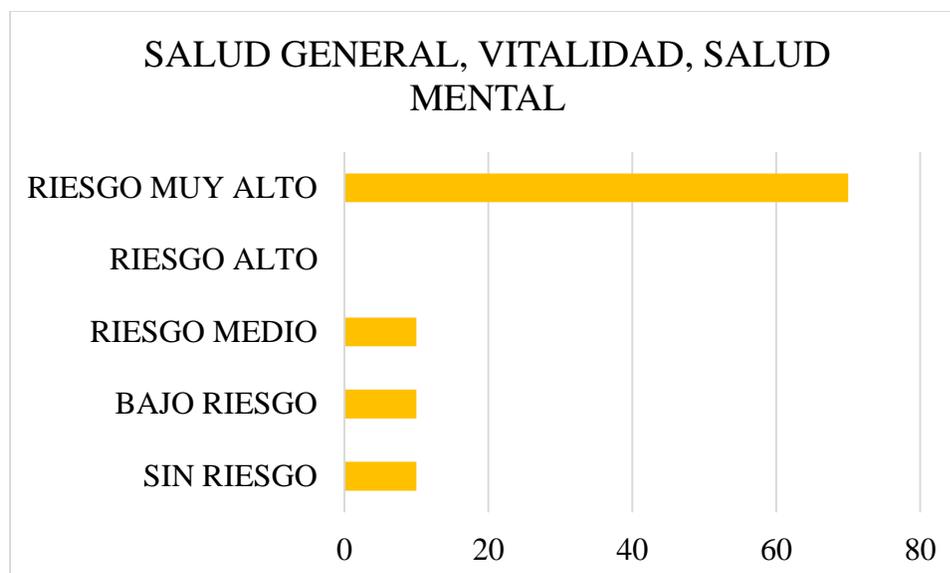
Diagnóstico de reporte de síntomas asociados al estrés

Tabla 11

Diagnóstico de reporte de síntomas asociados al estrés

RESULTADOS GENERALES	SIN RIESGO	BAJO RIESGO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
<i>SALUD GENERAL, VITALIDAD, SALUD MENTAL</i>	10	10	10	0	70

Fuente: Elaboración Propia.



Finalmente, en la tercera parte del cuestionario, en el que hacen énfasis en los factores de estrés, se evidencia que los trabajadores están presentando un nivel de riesgo muy alto, por la sintomatología que actualmente manifestaron en el instrumento. Esto permite deducir que, es importante realizar una intervención a tiempo, para disminuir el nivel que se está presentando.

Evaluación del riesgo psicosocial en general

Tabla 12

Perfil general de riesgo psicosocial

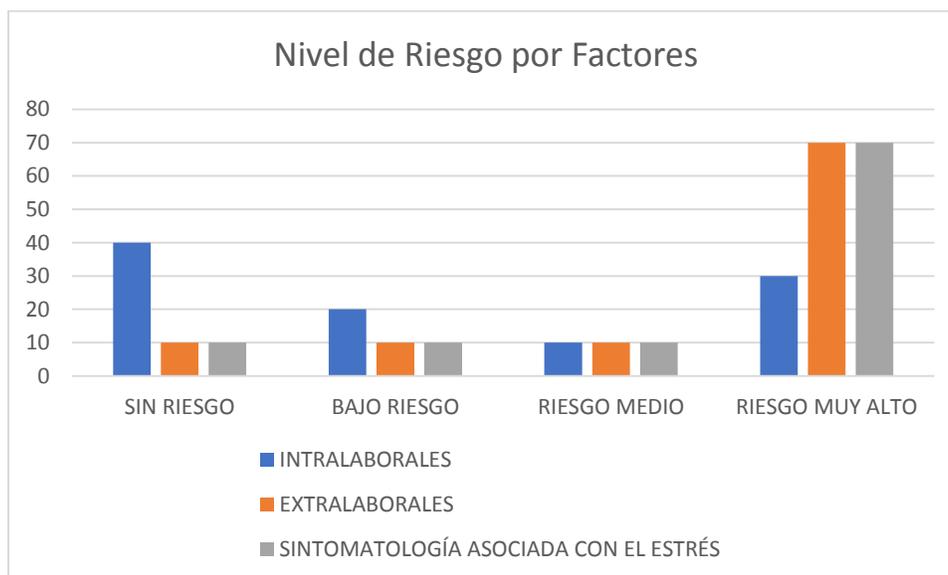
FACTORES	SIN RIESGO	BAJO RIESGO	RIESGO MEDIO	RIESGO MUY ALTO
<i>INTRALABORALES</i>	40	20	10	30
<i>EXTRALABORALES</i>	10	10	10	70

<i>SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA CON EL ESTRÉS</i>	10	10	10	70
--	----	----	----	----

Fuente: Elaboración Propia

Figura 2

Perfil general del riesgo psicosocial



Fuente: Elaboración Propia.

Como se evidencia en la figura 2 el perfil general del riesgo psicosocial está entre los rangos de Alto y Muy Alto, teniendo su mayor relevancia en los factores externos al trabajo (medios de transporte, afectación de la economía en sus familias, relaciones personales etc.) y al estar este un puntaje algo de factores externos en las personas, automáticamente producen un estrés en ellas; mientras que los factores internos no tienen una relevancia significativa en el perfil.

Para el objetivo 3, se desarrolla una cartilla psicoeducativa que le permita a la población de la empresa Tu Tierra, una aproximación en estrategias de prevención de riesgos psicosociales.

Teniendo en cuenta que, prevenir los accidentes de trabajo es importante para las empresas, más allá del cumplimiento de una norma, ayuda a mejorar las condiciones laborales, a reducir la siniestralidad y promover la salud de los trabajadores. Se ha evidenciado que realizar capacitaciones en emergencias, autocuidado, higiene postural; la evaluación de riesgos de los lugares de trabajo, equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, factores psicosociales, etc., disminuyen la accidentalidad y el ausentismo laboral lo cual redundará en tiempo productivo para las organizaciones.

Con el fin de prevenir futuros sucesos que puedan desencadenar en posibles accidentes o enfermedades laborales por los riesgos intrínsecos que tiene cada lugar de trabajo, se desarrolla una cartilla psicoeducativa que evidencie una aproximación en estrategias de prevención de riesgos psicosociales en la población trabajadora de la empresa Tu Tierra ubicada en la ciudad de Cúcuta.

Conclusiones y recomendaciones

Se infiere que, la aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial a los 25 trabajadores de la empresa Tu Tierra ubicada en la ciudad de Cúcuta, permitió identificar los factores de riesgos psicosocial, con los resultados completos y el análisis estadístico de acuerdo a las especificaciones planteadas por el instrumento aplicado.

Es importante mencionar que, los resultados obtenidos son confiables y son de gran ayuda para poder intervenir y realizar un plan de mejora que ayude a mitigar los niveles de riesgo.

Se estima que, en la dimensión del factor intralaboral, claridad del rol, los resultados más relevantes se evidencian con nivel de riesgo alto, lo que indica que estas situaciones provocan respuestas de estrés, debido a que hay poca claridad en las funciones asignadas, objetivos del cargo, grado de autonomía que poseen y el impacto que tiene su labor en la organización.

En el mismo orden de ideas, se evidencia en la dimensión del dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo se encuentra en un nivel de riesgo alto, la dimensión del dominio control sobre el trabajo se encuentra en un nivel de riesgo medio, la dimensión del dominio demandas del trabajo se encuentra en un nivel de riesgo medio, dimensión del dominio recompensa se encuentra en un nivel de riesgo alto.

De acuerdo al cuestionario de factores Extralaborales se deduce que, entre las dimensiones que se encuentran en mayor porcentaje alto y muy alto se encuentran características de la vivienda y su entorno, tiempo fuera del trabajo, influencia del entorno extralaboral.

Finalmente, en el cuestionario de estrés, se evidencio que la gran mayoría de empleados,

manifestaron que con frecuencia sienten migraña, dolores musculares y en algunas ocasiones presentan problemas estomacales.

Por ende, se desarrolla una cartilla de Prevención de riesgos psicosociales y promoción de la salud mental para mejorar la calidad de vida de los empleados, además de incluir actividades donde se involucre la salud de los empleados como: Hábitos de vida saludable como una dieta equilibrada, actividad física, dormir las 8 horas necesarias, evitar beber y fumar, pausas activas, entre otras.

A continuación, se plantean algunas recomendaciones y se sugiere que todas las actividades y acciones se hagan a todo el personal, así mismo la compañía debe asegurar el cumplimiento para poder ver resultados.

Recomendaciones

A nivel Intralaboral, se sugiere actualizar y de ser necesario ajustar el manual de funciones por cargo, así como el reglamento interno de trabajo, sanciones y consecuencias como llamados de atención, memorandos, y otros. Se sugiere realizar una inducción general y por cargo. El manual de funciones por cargo, debe ser perfectamente informado y explicado a cada colaborador. Se recomienda realizar inicialmente tres capacitaciones: Comunicación asertiva, Resolución de Conflictos y Trabajo en Equipo.

Se recomienda también, realizar periódicamente actividades que permitan la interacción entre el grupo y que se focalicen en la adecuada interacción, y el sentido de pertenencia hacia la empresa. Así mismo, implementar para todos los cargos de inmediato el programa de pausas activas, informado acerca de la importancia de la ejecución, así como promover campañas de salud que se pueden llevar a cabo junto con las cajas de compensación o Arl, buscando motivar los hábitos saludables, entre ellos se pueden realizar campañas de nutrición, spa y belleza, oftalmología, entre otros. Pues aunque es una empresa pequeña se requiere que los colaboradores tengan espacios que les permitan promover el autocuidado y la vida saludable.

El jefe inmediato de cada cargo, debe realizar periódicamente una retroalimentación del desempeño por cargo con el fin de que la Evaluación de desempeño sea ecuánime para todos y que el colaborador haya tenido el espacio de mejorar en sus funciones, si este presentaba alguna falencia o dificultad. Finalmente, se recomienda revisar si se cuenta con una encuesta de clima laboral periódica, que permita detectar falencias de índole interno y realizar las intervenciones a tiempo.

A nivel extralaboral, se recomienda realizar una campaña de prevención de estrés, donde se debe dar a conocer los diferentes síntomas de alerta y sus adecuados manejos.

Se recomienda que dentro del plan de bienestar se involucre de alguna manera las familias de los colaboradores, ya sea en actividades de fechas importantes, como día de las madres, padres, día del niño, así como eventos deportivos, etc.

Además, se debe capacitar acerca de la adecuada canalización de la carga laboral Vs la estabilidad emocional, y salud mental.

A nivel de estrés -En los cargos Operativos y Administrativos, y Gerencial se evidencia un nivel de Riesgo Alto y para esto se recomienda revisar periódicamente si hay sintomatología en los colaboradores, logrando así una reacción rápida por parte de la empresa frente a alteraciones en la salud. Los síntomas de estrés suelen confundirse con migraña, o problemas de Colon, por lo que es importante que la empresa se involucre en dicha prevención y manejo de síntomas de alerta. Cabe destacar que el estrés es la principal causa de problemas mentales como la depresión y la Ansiedad.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Editorial Epistone.
- Caballero, C. y Campo, A. (2020). Problemas de salud mental en la sociedad: un acercamiento desde el impacto del COVID 19 y de la cuarentena. *Duazary*, 17(3), 1-3.
- Carrillo, S., Rivera, D. y Forgiony, J. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario de inclusión educativa (CIE) en contextos escolares colombianos. Recuperado de: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2169>
- Circular 0064 de 2020. Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgos psicosociales. Recuperado de: <https://n9.cl/v2ctg>
- García-Echeverri, M., Hurtado-Olaya- P., Quintero-Patiño, D., Rivera-Porras, D. & Ureña-Villamizar, Y. (2018). *La gestión de las emociones, una necesidad en el contexto educativo y en la formación profesional*. Revista ESPACIOS, 39(49), 8. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/18394908.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hurtado, J. (2010). *El proyecto de investigación*. Edición Quirón Sypal.
- Hurtado-Olaya- P., García-Echeverri, M., Rivera-Porras, D., Forgiony- Santos, J. (2018). *Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: Una relación que favorece el procesamiento de la información*. Revista Espacios, 39(17), 12. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n17/18391712.html>
- López Jaimes R.J., Araque-Castellanos F, Jaimes-Parada G.Y., Rivera-Porras D.(2020) Capacities for the transformation of conflicts into survivors of anti-personal mines: a view from

mental health. Ciencia e Innovación en Salud [Internet]. Recuperado de:
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacionsalud/article/view/4621>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación.*

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>

Moreno, P. y De la Vega, J. (2020). Impacto del coronavirus en la economía global. *Revista de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas*, 6(1), 73-87.

<http://148.216.29.54/index.php/ricca/article/view/89>

Nuban, I., Rivera, D. y Carrillo, S. (2018). Diferencias en la calidad psicométrica de test contruidos mediante la estrategia pedagógica audiovisual y las estrategias pedagógicas tradicionales. Vol. 39 (Nº 25) Año 2018. Pág. 7. Recuperado de:

<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2310/Diferencias%20en%20la%20calidad%20psicom%c3%a9trica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Ley general de riesgos en lugares de trabajo.*

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_236620.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales.* http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf.

Ortega, D., Rozo, A., Rivera, D., García, M. & Pérez, G. (2021). *Emotional responses, caring, Self-care, and SARS-CoV-2 (COVID-19).* Gaceta Médica Caracas, 129(1), 252- 260.

Recuperado de: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/8113>

Rísquez, G., Fuenmayor, E. y Pereira, B. (1999). *Metodología de la investigación I. Manual teórico-práctico*. Editorial Universo de Venezuela, C.A.

Rivera-Porras, D., Perez-Reyes, G. & Rangel-Navia, H. (2021). *Estrategias de intervención en el desarrollo de las habilidades comunicativas en personas en condición discapacidad: una revisión sistemática*. *Gaceta Médica de Caracas*, 129 (1), 107-127. Recuperado de: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/8225>

Rozo, A., Rivera, D., Pérez, G., García, M., Cabrera, C. C. & López, R. (2021). *Mental health in times of pandemic: A literatura review*. *Gaceta Médica Caracas*, 129(1), 261- 271. Recuperado de: <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1259883>

Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El proceso de investigación científica*. Editorial Limusa.