

**VIVIR S.A.S**



Identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales a los que están Expuestos los  
Trabajadores de la Empresa Servicios Vivir S.A.S

Mildreth Alejandra Bustos Esteban

Bianelly Gómez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Regional Santanderes

Sede Cúcuta (Norte de Santander)

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Mayo de 2022

**VIVIR S.A.S**

Identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales a los que están Expuestos los  
Trabajadores de la Empresa Servicios Vivir S.A.S

Mildreth Alejandra Bustos Esteban

Bianelly Gómez

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia  
en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

Dafne Angelina Duarte Arias

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Regional Santanderes

Sede Cúcuta (Nortde de Santander)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el  
Trabajo

Mayo de 2022

**VIVIR S.A.S**

### **Dedicatoria**

A Dios por su gracia y luz permanente, por guiarnos en la realización de este proyecto.

A nuestros padres por su constante apoyo y motivación a continuar preparándonos para ser cada día mejores personas y profesionales.

**VIVIR S.A.S**

### **Agradecimientos**

Agradecemos a nuestra tutora Dafne Angelina Duarte Arias por ser nuestra guía en el proyecto.

También agradecemos a la empresa Servicios Vivir S.A.S por abrirnos sus puertas para la ejecución del presente proyecto, por su amabilidad y confianza en nuestro trabajo.

VIVIR S.A.S

**Tabla de contenido**

Lista de Tablas .....	7
Lista de Anexos .....	9
Resumen .....	10
Abstract .....	11
Introducción.....	12
1. Problema .....	13
1.1 Descripción del problema .....	13
1.2 Pregunta de investigación .....	14
2. Objetivos .....	15
2.1 Objetivo general .....	15
2.2 Objetivos específicos .....	15
3. Justificación.....	16
4. Marco de referencia .....	18
4.1 Antecedentes teóricos y empíricos .....	18
4.2 Marco teórico .....	23
4.3 Marco contextual .....	27
5. Metodología.....	29
5.1 Alcance de la investigación.....	29
5.2 Enfoque metodológico .....	29
5.3 Población.....	29
5.4 Instrumentos .....	30
5.5 Análisis de información. ....	35
5.6 Consideraciones éticas .....	36
6. Resultados y Análisis .....	37

**VIVIR S.A.S**

6.2 Resultados intralaborales.....	43
6.3 Condiciones Extralaborales.....	54
Nivel de estrés General.....	56
7. Conclusiones.....	57
8. Recomendaciones .....	59
9. Referencias .....	61

VIVIR S.A.S

**Lista de Tablas**

Tabla 1 - Ficha de datos .....	28
Tabla 2 - Dominios y dimensiones intralaborales.....	29
Tabla 3 - Dominios y dimensiones extralaborales.....	30
Tabla 4 - Categorías batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial .....	31
Tabla 5 - Distribución porcentual de género de los colaboradores.....	35
Tabla 6 - Distribución porcentual de la edad de los colaboradores .....	35
Tabla 7 - Distribución porcentual del estado civil de los colaboradores .....	36
Tabla 8 - Distribución porcentual del tipo de vivienda de los colaboradores .....	36
Tabla 9 - Distribución porcentual de la escolaridad de los colaboradores.....	37
Tabla 10 - Distribución porcentual del estrato de la vivienda de los colaboradores...38	
Tabla 11 - Distribución porcentual del tipo de contrato en los colaboradores... ..38	
Tabla 12 - Distribución porcentual de la antigüedad de los colaboradores en la empresa .....	39
Tabla 13 - Distribución porcentual de la antigüedad de los colaboradores en el cargo...39	
Tabla 14 - Distribución porcentual de empleados por tipo de cargo .....	40
Tabla 15 - Tipo de salario de los trabajadores.....	40
Tabla 16 - Nivel de riesgo general condiciones intralaborales.....	41
Tabla 17 - Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.....	41
Tabla 18 - Dominio de Control Sobre el Trabajo .....	44
Tabla 19 - Dominio Demandas de Trabajo .....	46

**VIVIR S.A.S**

Tabla 20 - Dominio Recompensas..... 50

Tabla 21 - Nivel de riesgo general condiciones extralaborales.....52

Tabla 22 - Estimación de niveles de estrés.....53

**VIVIR S.A.S**

**Lista de Anexos**

Anexo 1 - Ficha de datos generales .....	62
Anexo 2 - Cuestionario de factores psicosocial intralaborales... ..	66
Anexo 3 - Cuestionario de factores psicosocial extralaboraas... ..	76
Anexo 4 - Cuestionario para la evaluación de estrés... ..	81
Anexo 5 - Carta de permiso... ..	82
Anexo 6 - Consentimiento informado... ..	84
Anexo 7 - Aval del proyecto de grado por parte de la psicóloga especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	88

**VIVIR S.A.S**

### **Resumen**

El objetivo del presente proyecto fue identificar los factores de riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa Servicios Vivir S.A.S. El enfoque cuantitativo y se midió a través de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales creada por la Pontificia Universidad Javeriana contrata por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social. La muestra estuvo conformada por 19 colaboradores de la empresa en mención.

Los factores de riesgos psicosociales intralaborales identificados fueron: demandas emocionales, influencia del trabajo, demandas de la jornada de trabajo, exigencias de responsabilidad del cargo y reconocimiento y compensación. A nivel extralaboral fueron. Tiempo fuera del trabajo situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno.

A partir de los resultados encontrados se establecen recomendaciones para mitigar los riesgos psicosociales.

### **Palabras claves**

Riesgo psicosocial, factores intralabores, extralaborales, estrés, salud mental, exigencias laborales, demandas del trabajo, carga laboral, trabajadores, jornada de trabajo.

**VIVIR S.A.S****Abstract**

The objective of this project was to identify the risk factors to which the workers of the company Servicios Vivir S.A.S. The quantitative approach was measured through the battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors created by the Pontificia Universidad Javeriana contracted by the General Directorate of Professional Risks of the Ministry of Social Protection. The sample consisted of 19 employees of the company in question.

The intra-labor psychosocial risk factors identified were: emotional demands, influence of work, demands of the working day, demands of responsibility of the position and recognition and compensation. On an extra-work level they were. Time away from work economic situation of the family group, characteristics of the dwelling and its environment.

Based on the results found, recommendations are established to mitigate psychosocial risks

**Keywords**

Psychosocial risk, intra-work factors, extra-work factors, stress, mental health, job demands, job demands, workload, workers, working hours.

**VIVIR S.A.S**

### **Introducción**

Los factores de riesgo psicosociales surgen debido a los constantes cambios organizacionales a nivel social, político, económico y tecnológico, en los que influyen las condiciones laborales y de estrés en los trabajadores, quienes presentan enfermedades laborales causadas principalmente por estos dos factores, por lo tanto, surge la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los colaboradores donde las medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo adquieran gran importancia en el desarrollo de programas de gestión en prevención de riesgos (Informe diagnóstico, 2016).

Debido a los contantes cambios mencionados anteriormente se evaluaron los factores de riesgo psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa Servicios Vivir S.A.S mediante la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Se encontró a nivel general que los factores de riesgos intralaborales no son una fuente de riesgo para los trabajadores; sin embargo, algunas dimensiones presentan un nivel alto como lo es: demandas emocionales, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de la jornada de trabajo, reconocimiento y compensación. En cuanto a factores de riesgo extralaborales, los que arrojaron mayor puntuación son: tiempo fuera del trabajo situación económica del grupo familiar y características de la vivienda y de su entorno

Una vez se identificaron los riesgos se dan recomendaciones para mitigarlos, así mismo, mejorar la salud mental de los trabajadores, ya que influye directamente en las labores que realizan durante las jornadas de trabajo.

VIVIR S.A.S

## 1. Problema

### 1.1 Descripción del problema

A nivel internacional un número creciente de evidencias demuestra que los entornos de trabajo con malas condiciones psicosociales y el estrés laboral pueden tener efectos directos e indirectos sobre la salud física y el bienestar mental de los trabajadores. La cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (Eurofound, 2007) detectó que uno de cada cinco trabajadores que pertenecen a la Unión Europea y casi uno de cada tres de los 10 nuevos Estados miembros creían que su salud estaba en peligro a causa del estrés laboral. Los informes indican que el estrés relacionado con el trabajo afecta a más de 40 millones de personas en la Unión Europea, con un coste aproximado de 20 billones de euros anuales en concepto de pérdida de tiempo de trabajo y costes sanitarios: es una de las causas de enfermedad relacionada con el trabajo que los trabajadores comunican con mayor frecuencia (Trabajo, 2007).

En Colombia, según el Ministerio de Trabajo (2013), en la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia que los factores de riesgos psicosociales ocupan el segundo lugar de exposición; debido a esto, organizaciones como el Ministerio de la Salud y la Protección Social ha generado escenarios de investigación tendientes a identificar, controlar e intervenir los factores de riesgo psicosocial según la resolución 2646 de 2008 que establece las disposiciones y redefine responsabilidades para la identificación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional, definiendo los factores de riesgo en dos

**VIVIR S.A.S**

categorías, los que tienen efectos negativos en la salud de los individuos y los que pueden contribuir positivamente al bienestar de los trabajadores.

Los Factores de Riesgo Psicosociales son definidos por la Organización Internacional del Trabajo como “las características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”. A su vez, en año de 1995, los Factores de Riesgo Psicolaboral, fueron descritos por el Instituto de Seguros Sociales - ISS, como: “Aquellos fenómenos, situaciones o acciones producidas por la interacción humana con el medio social y laboral, donde su correspondencia con el nivel de tolerancia de los individuos, puede derivar en lesiones que afectan la salud física, mental y social del trabajador, incidiendo también en su calidad de vida y en la productividad de las Organizaciones empresariales”. (Romero Diaz, Beleño Navarro, & Acros Campo, 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, las situaciones a las cuales se enfrentan los trabajadores pueden generar riesgos psicosociales; actualmente una de ellas es la pandemia por Covid-19. Con corte a 19 de marzo de 2021, en el país se presentaron 50.405 casos de contagio en personal de la salud, según reporte del Instituto Nacional de Salud. Adicionalmente, el talento humano de los servicios de salud ha debido afrontar a ajustes en sus cargas laborales, especialmente emocional ante la enfermedad y muerte de un gran número de personas y, en algunos casos, estigma por su profesión. (Bautista, 2021).

## **1.2 Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa Servicios Vivir S.A.S?

**VIVIR S.A.S**

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Identificar los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa Servicios Vivir S.A.S por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de acuerdo con Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Describir la información sociodemográfica de los trabajadores de la empresa Servicios Vivir S.A.S
- Evaluar los factores de riesgo psicosociales a nivel intralaboral, extralaboral y sintomatología asociada al estrés en los trabajadores de Servicios Vivir S.A.S por medio de la batería de riesgo psicosocial
- Diseñar estrategias de intervención a partir de los factores de riesgo psicosocial identificados.

VIVIR S.A.S

### 3. Justificación

Los factores de riesgo psicosociales surgen debido a los constantes cambios organizacionales a nivel social, político, económico y tecnológico, en los que influyen las condiciones laborales y de estrés en los trabajadores, quienes presentan enfermedades laborales causadas principalmente por estos dos factores, por lo tanto, surge la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los colaboradores donde las medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo adquieran gran importancia en el desarrollo de programas de gestión en prevención de riesgos (Informe diagnóstico, 2016).

Estos riesgos psicosociales pueden afectar la salud mental de los trabajadores que se define como:

Un estado de bienestar en el que la persona realiza sus actividades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad (Organización Mundial de la Salud, 2018). Como se puede evidenciar tener una adecuada salud mental repercute en la forma de afrontar las situaciones adversas que se presentan y en este caso los factores de riesgo son esas situaciones a las que se deben enfrentar, por ello, es necesario conocer cuáles son esos factores que más pueden afectar a los trabajadores y realizar intervención teniendo en cuenta estos factores de riesgo.

Lo anterior, dando cumplimiento a la resolución 2646 de 2008; por la cual se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para la

**VIVIR S.A.S**

determinación de origen de las patologías causadas por el estrés laboral y la resolución 2404 de 2019; por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Esta identificación de los factores de riesgo psicosocial también aportará a la empresa Servicios Vivir S.A.S pues es la base para el diseño de acciones tendientes a la prevención, manejo y control de los factores de riesgo psicosocial de su recurso humano.

VIVIR S.A.S

#### 4. Marco de referencia

##### 4.1 Antecedentes teóricos y empíricos

La primera investigación a describir tiene como nombre: factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo realizada por Carrillo, Ríos, Escuderos y Marinez (2018) en España cuyo objetivo fue valorar la exposición a estresores laborales según el modelo de demandas-control-apoyo en el colectivo profesional de enfermeros del equipo volante de un Hospital General Universitario y el análisis de datos puso de manifiesto un nivel moderado de estresores, destacando un déficit de apoyo social por parte de los superiores, que resultó ser más acusado en el grupo de profesionales adscritos a la dirección de enfermería, ninguna de las tres dimensiones se mostró asociada a las variables socio-laborales de sexo, edad, turno, adscripción y tipo de vinculación al hospital.

En la investigación Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis (Prevención de Riesgos Psicosociales en una Perspectiva Global de Salud Ocupacional. Un análisis descriptivo) realizada por Chirico et al; (2019) tenía como objetivo averiguar qué países del mundo requieren que los riesgos psicosociales y la violencia en el lugar de trabajo sean evaluados por los empleadores a través de un proceso obligatorio de evaluación de riesgos laborales y comparar el tipo de legislación entre países La búsqueda incluyó 132 países, de los cuales 23 se consideraron desarrollados y 109 en desarrollo según las Naciones Unidas. En la investigación se encontró que la mayoría de los países (85, es decir, el 64%) no han incluido la evaluación y

**VIVIR S.A.S**

prevención de riesgos psicosociales obligatoria en su legislación nacional de seguridad y salud en el trabajo. Además, encontraron diferencias entre países desarrollados y en vías de desarrollo, mostrando que los países desarrollados cuentan con mayor frecuencia con medidas legislativas. Dentro de los países desarrollados, también se encontraron diferencias entre los países que siguen el modelo escandinavo de cultura de salud y seguridad en el lugar de trabajo y otros países.

También se revisó un artículo realizado por Caballos, Cancino, Gonzales y Paravic, (2020) que tiene como nombre perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios: una herramienta elemental para su intervención su objetivo determinar perfil de riesgos psicosociales en trabajadores de unidades de pacientes críticos según categorías ocupacionales, donde se realizó un estudio no experimental, cuantitativo, transversal-correlacional, la cual arrojó resultados del perfil de riesgos psicosociales de médicos, se diferencia significativamente del resto de las categorías, ya que perciben un mayor nivel de riesgo psicosocial por exigencias psicológicas, pero menor exposición a los riesgos en las dimensiones Compensaciones y doble presencia.

A nivel nacional una de las investigaciones consultadas tiene como nombre “agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial” realizada por Méndez y Botero (2019) que tiene como objetivo describir los factores asociados al agotamiento profesional en personal de enfermería allí se encontró que el personal de enfermería se encuentra en riesgo de padecer síndrome de desgaste profesional. Las variables intralaborales estadísticamente significativas fueron: puesto de trabajo con

**VIVIR S.A.S**

labores de servicio al cliente, profesiones de ayuda, trabajar en Unidad de Cuidados intensivos, intimidación por parte de un residente, anuncio de defunción. Se identifican factores protectores como las emociones de compasión y satisfacción, practicar pasatiempos, vocación de trabajar en enfermería, mayor remuneración económica y liderazgo. Esta investigación aportó al presente proyecto pues se evidencia como el personal de la salud puede estar expuesto a padecer síndrome de desgaste profesional y por ello es importante evaluar estos factores pues es una población que por sus funciones está expuesta a muchos factores de riesgos psicosociales y allí también refieren cuáles son esos factores protectores que pueden ayudar a disminuir estos riesgos.

En el artículo de investigación factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá realizado por (Luisa F. Becerra - Ostos, 10), el objetivo es Identificar y determinar los factores que inciden en la aparición de enfermedades no trasmisibles de salud mental, en el área de la salud pública y/o laboral en las personas que prestan sus servicios en una EPS de la ciudad de Bogotá D.C Colombia. Donde se llegó a la conclusión que dentro de las principales variables identificadas encontramos los efectos significativos de los factores de riesgo psicosocial, como lo es el aumento de padecer una enfermedad no transmisible a causa de la carga laboral y/o el trabajo bajo presión, así mismo la incidencia en la aparición de enfermedades laborales y estrés. Esta investigación aporta al presente proyecto evidencias donde se han generado acciones para mitigar aquellos riesgos identificados en la propagación de enfermedades no trasmisibles y/o laborales, realmente su implementación

**VIVIR S.A.S**

ha aportado en la disminución en las cargas excesivas laborales o en la mejora de la calidad de vida del empleado.

Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá es otra investigación realizada por López, Sierra, Puerta y Ángeles (2017) cuyo objetivo fue Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés a los que están expuestos los trabajadores de una Empresa de transporte de servicio especial de la ciudad de Bogotá; allí se encontró que los factores de riesgo psicosocial Forma A, asociados al estrés presentan un factor de Riesgo Alto en las dimensiones intralaborales como; Capacitación, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, Claridad del Rol. A diferencia de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral de Forma B en el cual se encontró que de las 16 dimensiones, ninguna presenta una correlación alta respecto al puntaje de Estrés. De igual manera, se determinó que en la correlación de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, de las 7 dimensiones ninguna presenta una correlación alta con el puntaje de Estrés. De acuerdo con lo anterior, se propuso un plan de intervención que permitiera establecer estrategias específicas en los dominios que arrojaron nivel de riesgo alto. Esta investigación aporta a la presenta investigación pues se evidencia la relación que tienen los factores de riesgos psicosociales y el estrés que presentan los colaboradores.

A nivel local se cuentan con tres investigaciones, una de ellas tiene como nombre “la gestión del riesgo psicosocial, un abordaje desde la identificación de los factores prioritarios de riesgo psicosocial en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud

**VIVIR S.A.S**

(IPS), en Colombia” realizada en la ciudad de Bucaramanga por Rodríguez (2021) que tiene como objetivo estudiar detalladamente a partir de la bibliografía existente los factores prioritarios de riesgo psicosocial en las IPS en Colombia a partir de la búsqueda concluyeron que laborar en el sector salud, es una de las actividades más loables y socialmente mejor vistas, este tipo de trabajadores se encuentran sometidos a un sinnúmero de factores de riesgo a nivel psicosocial en sus trabajos, que podrían o indican de forma negativa en su salud física y mental. Incluyendo aspectos tan importantes como la precariedad salarial, que se contraponen al sentido y significado del trabajo, que en esencia se trata de recibir una compensación económica por las labores realizadas, y que a su vez está permitiendo suplir y satisfacer necesidades elementales. Esta conclusión a la que llegaron confirma la importancia de trabajar con el personal de la salud pues es uno de los más expuestos a los factores de riesgos psicosociales y a tomar acciones para disminuir estos riesgos como lo son los programas de prevención y promoción de la salud mental y física.

En otra de las investigaciones tiene como nombre analizar los factores psicosociales a nivel organizacional que determinan el comportamiento laboral en los empleados de la empresa Distraves S.A Cúcuta (Colombia) realizada por Mora, Gómez y Permía (2015) Analizar los factores psicosociales a nivel organizacional que determinan el comportamiento laboral. Los principales hallazgos de este trabajo sugieren que las empresas deben gestionar y planificar a los empleados el mejoramiento de desarrollo de sus capacidades y habilidades, teniendo en cuenta la motivación ya que es el aspecto más importante para ellos a través de la construcción de acciones para la generación de satisfacción en cada uno de ellos con el fin de generar un verdadero valor agregado a su

**VIVIR S.A.S**

empresa y permitir que la empresa sea exitosa frente a su competencia. Esta investigación aporta al presente proyecto porque resaltan la importancia de mejorar las capacidades de los trabajadores pues si cuentan con estas tendrán mayor motivación y disminuyen los riesgos a los cuales se pueden exponer los trabajadores.

La última investigación tiene como nombre análisis de las medidas generales para la prevención de los riesgos laborales en las organizaciones administrativas realizada por Camacho (2021) en la ciudad de Cúcuta cuyo objetivo fue analizar las medidas generales para la prevención de los riesgos laborales en las organizaciones administrativas. Allí concluyeron la importancia del compromiso por parte de las organizaciones, hacia la valoración de los puestos de trabajo y sus trabajadores administrativos, es de vital importancia para lograr la identificación y prevención de los riesgos y así lograr la funcionalidad tanto productiva en la parte laboral y extralaboral del individuo. En esta investigación se habla sobre una parte muy importante y son los factores de riesgo extralaborales que también pueden influir en el trabajo y pueden ser un factor de riesgo para el trabajador, por ello es de gran aporte esta investigación, pues se debe tener en cuenta todos los posibles factores de riesgo de los trabajadores.

**4.2 Marco teórico**

Es importante hablar sobre salud mental que se entiende como: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 2018).

**VIVIR S.A.S**

También se entiende como salud mental la capacidad que tienen las personas para hacer frente a las situaciones adversas; esto se conoce como estilos de afrontamiento que hacen referencia a: “la competencia (incluidos el afrontamiento eficaz, el dominio del entorno y la autoeficacia) y la aspiración, son características de una persona mentalmente sana, que se muestra interesada por su entorno y participa en actividades motivadoras”. (Romero Diaz, Beleño Navarro, & Acros Campo, 2016).

La salud mental se puede ver afectada por diversas situaciones como lo son los factores de Riesgo Psicosocial que son definidos por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo como el “Conjunto de circunstancias e interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la Organización sumado a la capacidad del trabajador, sus necesidades, la cultura y situación personal fuera del trabajo, que pueden influir negativa o positivamente en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT/OMS). A su vez, en año de 1995, los Factores de Riesgo Psicolaboral, fueron descritos por el Instituto de Seguros Sociales - ISS, como: “Aquellos fenómenos, situaciones o acciones producidas por la interacción humana con el medio social y laboral, donde su correspondencia con el nivel de tolerancia de los individuos, puede derivar en lesiones que afectan la salud física, mental y social del trabajador, incidiendo también en su calidad de vida y en la productividad de las Organizaciones empresariales”. (Romero Diaz, Beleño Navarro, & Acros Campo, 2016).

Estos factores de riesgo también son definidos como aquellas condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extralaboral que se constituyen en agentes

**VIVIR S.A.S**

agresores que pueden generar desajustes en la salud y el bienestar físico, mental, psicológico y emocional del trabajador alterando su adaptación normal a la realidad personal, familiar y laboral. Estos factores tienen su origen en la interacción social y afectan al organismo a través de la percepción, es decir, a través de la apreciación subjetiva o forma como el sujeto entiende y siente, individualmente, lo que le pasa a él y a la empresa. (Romero Diaz, Beleño Navarro, & Acros Campo, 2016).

El Ministerio de Protección Social (2008), refirió que los factores de riesgo psicosocial comprenden aquellos aspectos intralaborales o dentro de la organización, extralaborales o fuera de la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica, a través de percepciones y experiencias, cuentan con la capacidad de influir en la salud y el desempeño de las personas.

Condiciones intralaborales: Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo Ministerio de Protección Social (2008).

Condiciones extralaborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo Ministerio de Protección Social (2008).

A partir del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005) citado por El Ministerio de Protección Social (2008) se identifican cuatro dominios que

**VIVIR S.A.S**

agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial mencionados a continuación:

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

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

**Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

**VIVIR S.A.S**

Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

**4.3 Marco contextual**

Servicios vivir es una institución prestadora de servicios de salud que cuenta con un equipo de Tomografía de la más alta tecnología en el Norte de Santander. Está ubicada en la Av. 11 E # 5AN-71 Guaimaral, HUEM Área de Tomografía. Su objetivo principal es “trabajar de la mano del prestigioso Hospital Universitario Erasmo Meoz y apoyar a sus aliados comerciales con una atención eficaz y aportando resultados acertados con la mejor calidad de imagen y diagnóstico, cumpliendo con las necesidades de la población en condiciones de accesibilidad, continuidad, oportunidad, integralidad y eficiencia en el uso del servicio”. Su talento humano está conformado por 22 trabajadores. El tipo de población que atienden son los usuarios del sistema de salud que requieran estudios de tomografía axial computarizada.

Su misión es brindar servicios de calidad en Estudios de Tomografía Axial Computarizada, administrando adecuadamente los recursos disponibles con el compromiso

**VIVIR S.A.S**

de alcanzar las expectativas de nuestros accionistas, colaboradores, pacientes, médicos solicitantes, entidades administradoras de planes de beneficios y medio ambiente.

La visión es: ser y permanecer como IPS de referencia de estudios de Tomografía Axial Computarizada en Cúcuta y el área de frontera, destacándose por la calidad de sus prestaciones, sustentándose la misma por tecnología de última generación y la calidad de su recurso humano.

VIVIR S.A.S

## **5. Metodología**

### **5.1 Alcance de la investigación**

En este proyecto el tipo de estudio es descriptivo porque mide, reporta y refiere información sobre el nivel de riesgo a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa Servicios Vivir S.A.S., es de corte transversal y observacional ya que mide el nivel de riesgo psicosocial sin realizar ningún tipo de intervención a la población objeto de estudio.

### **5.2 Enfoque metodológico**

El enfoque del presente proyecto es cuantitativo ya que el método de recolección de la información es un cuestionario estructurado establecido en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales en donde se califican los ítems, se obtienen los puntajes y se interpretan los niveles de riesgos.

### **5.3 Población**

La población objeto de estudio son 21 trabajadores de la empresa Servicios Vivir SAS.

#### **5.3.1 Muestra**

El tipo de muestra es no probabilística por conveniencia, porque se desarrolla bajo un procedimiento de selección de acuerdo al instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en el cual evalúa criterios de tipo estadísticos. Se les aplicó a 19 trabajadores de la empresa Servicios Vivir SAS que aceptaron participar en este estudio, ya

**VIVIR S.A.S**

que no se tuvieron criterios de exclusión debido a que se debe aplicar a la totalidad de la población de acuerdo a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

#### **5.4 Instrumentos**

La batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial fue creada por la Pontificia Universidad Javeriana contrata por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social. Su objetivo es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en la población laboralmente activa. Está compuesta por la ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

#### **Ficha de datos generales (Anexo 1)**

Es la información sociodemográfica e información ocupacional del trabajo. Esto se hace con el objetivo de describir las características propias de cada trabajador. Según batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010) estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

VIVIR S.A.S

**Tabla 1.**

*Ficha de datos generales de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010).*

CONSTRUCTO	VARIABLES
<b>INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA</b>	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
<b>INFORMACIÓN OCUPACIONAL</b>	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

## **Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Anexo 2)**

El cuestionario tiene como objetivo Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo consta de dos formas (formas A y B) tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente (batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

VIVIR S.A.S

**Tabla 2.**

*Dominios y dimensiones intralaborales de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010).*

**Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales.**

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

### **El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (Anexo 3)**

Es un instrumento que tiene como objetivo evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

VIVIR S.A.S

**Tabla 3.**

*Dominios y dimensiones extralaborales batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010).*

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

#### **Cuestionario para la evaluación de estrés (Anexo 4)**

Tiene como objetivo Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.

**Tabla 4.**

*Categorías batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010).*

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

**VIVIR S.A.S**

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país (batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales (batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

Como resultado de este estudio, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios (batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

**Procedimiento**

1. Presentación del examinador
2. Carta de información y firma del consentimiento informado

## VIVIR S.A.S

3. Aplicación de los cuestionarios que se realizó desde el 17 de Marzo hasta el 10 de Abril en el área de trabajo de cada participante. En cuanto a la recolección de la información se hace acompañamiento presencial a todos los trabajadores por parte de un profesional de psicología para aclarar dudas y verificar que cada uno diligencie su cuestionario.

En este caso se controla el sesgo de selección porque todos los trabajadores pueden participar en la investigación y así se evitará que la muestra no sea representativa. El sesgo del entrevistador porque los investigadores no influyen en los resultados obtenidos puesto que a todos se les aplica el mismo cuestionario según su perfil que desarrolla en la empresa (Forma A, forma B).

### 5.5 Análisis de información.

La información recolectada se procesará mediante la herramienta Web de apoyo del Instituto Colombiano de psicometría; en donde se registraron las repuestas de los cuestionarios y este arrojó los resultados de la forma A y de la formar B y con ello se hace el respectivo análisis; estos resultados se agrupan y se sacan los porcentajes en un Excel para así realizar un informe general de los factores de riesgos psicosociales intralaborales. Para los factores de riesgos extralaborales, la información sociodemográfica y el cuestionario de estrés se saca el porcentaje aplicando la regla de 3 en donde se divide el número de trabajadores que respondieron la pregunta sobre el total de participantes y se multiplica por 100.

VIVIR S.A.S

## 5.6 Consideraciones éticas

La apertura del espacio para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial se realizó mediante una carta de permiso (Anexo 5), en la cual se explica que se va a realizar la medición de los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa y el objetivo de realizar esta medición. En la carta incluye la ley 1090 de 2006 (Manual Deontológico y Bioético del ejercicio de la Psicología) así como la protección de datos personales contenidas en la ley estatutaria 1581 de 2012 y en el decreto 1377 de 2013.

También se implementará un consentimiento informado para las personas que van a participar de la investigación en donde se les explica que se va a realizar y el objetivo, como está compuesto el cuestionario, como se analizan los datos y como se entrega la información de modo que se garantiza que los resultados individuales estarán sometidos a reserva (Anexo 6).

La reserva de la información se realizará de acuerdo a la resolución 8430/1993 en donde se garantiza que no se expondrán los resultados individuales de los trabajadores y por ende se mantendrá la confidencialidad de la información. Los resultados son entregados y socializados de forma general, y fueron revisados y avalados por una psicóloga especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (Anexo 7). También se explica que la participación o el desistimiento de la investigación no van a afectar su situación laboral ni los resultados serán utilizados en perjuicio de los participantes ya que la presente investigación se realiza con fines académicos.

VIVIR S.A.S

## 6. Resultados y Análisis

### 6.1 Información Sociodemográfica

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico a continuación se describe la información sociodemográfica:

**Tabla 5.**

*Distribución porcentual de género de los colaboradores.*

Genero	No. Personas	Porcentaje
Femenino	15	79%
Masculino	4	21%

Fuente: Elaboración propia

Con relación al género, la tabla 1 muestra que la mayoría de la población trabajadora correspondiente al 79% está representada por el género femenino.

**Tabla 6**

*Distribución porcentual de la edad de los colaboradores.*

Edad	No. Personas	Porcentaje
18-26 Años	1	5%
27-40 Años	10	53%
41-60 Años	7	37%
Más de 60 años	1	5%

Fuente: Elaboración propia

La edad que más predomina en los colaboradores de Servicios Vivir S.A.S, Está representada en su mayoría adultos jóvenes (de los 27 a los 40 años), con un porcentaje del 47%, seguido de adultos intermedios (de los 41 a los 60) con el 20%.

VIVIR S.A.S

**Tabla 7***Distribución porcentual del estado civil de los colaboradores.*

Estado civil	No. Personas	Porcentaje
Soltero	8	42%
Casado	3	16%
Unión libre	8	42%
Separado	0	0%
Divorciado	0	0%
Viudo	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla anterior el estado civil de los colaboradores con un puntaje igual están los solteros y los que viven en unión libre con un 42%, el 16% son casados.

**Tabla 8***Distribución porcentual del tipo de vivienda de los colaboradores.*

Tipo de vivienda	No. Personas	Porcentaje
Arriendo	4	21%
Propia	8	42%
Familiar	7	37%

Fuente: Elaboración propia

La tabla muestra que solo el 42% tiene vivienda propia, el 37% vive en arriendo y el 21% el tipo de vivienda es en arriendo.

VIVIR S.A.S

**Tabla 9***Distribución porcentual de la escolaridad de los colaboradores.*

Escolaridad	No. Personas	Porcentaje
Primaria incompleta	0	0%
Primaria completa	0	0%
Bachillerato incompleto	0	0%
Bachillerato completo	0	0%
Tecnológico incompleto	0	0%
Tecnológico completo	11	58%
Profesional incompleto	2	10%
Profesional completo	3	16%
Carrera Militar	0	0%
Posgrado incompleto	0	0%
Posgrado completo	3	16%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla muestra que en su mayoría el nivel de escolaridad predominante con un 58% son tecnólogos completos, los ítems que menor frecuencia son; profesional completo con un 16% y postgrado completo con un 16%.

VIVIR S.A.S

**Tabla 10***Distribución porcentual del estrato de la vivienda de los colaboradores.*

Estrato	No. Personas	Porcentaje
Estrato 1	1	5%
Estrato 2	8	42%
Estrato 3	7	37%
Estrato 4	2	11%
Estrato 5	0	0%
Estrato 6	1	5%
Finca	0	0%
No se	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla, el estrato socioeconómico que más predomina es el 2 con un 42%, el seguido del estrato 3 con un porcentaje del 37%.

**Tabla 11***Distribución porcentual del tipo de contrato en los colaboradores.*

Tipo de Contrato	No. Personas	Porcentaje
Temporal de menos de 1 año	0	0%
Temporal de 1 año o mas	1	5%
Término indefinido	13	69%
Cooperado	0	0%
Prestación de servicios	5	26%
No sé	0	0%

Fuente: Elaboración propia

## VIVIR S.A.S

El tipo de contrato que más predomina en Servicios Vivir S.A.S es a término indefinido con un 69% seguidamente está por prestación de servicios con un 26%.

**Tabla 12**

*Distribución porcentual de la antigüedad de los colaboradores en la empresa.*

Antigüedad en la empresa	No. Personas	Porcentaje
0-2 años	2	10%
3-5 años	4	21%
6-8 años	3	16%
8-11 años	8	43%
Más de 11 años	2	10%

Fuente: Elaboración propia

La tabla muestra que el 43% de los colaboradores llevan de 8 a 11 años laborando en la organización, el 16% lleva de 6-8 en la empresa, un 10% tiene una antigüedad de 11 años en la empresa y otro 10% tiene de 0-2 años.

**Tabla 13**

*Distribución porcentual de la antigüedad de los colaboradores en el cargo.*

Antigüedad en el cargo	No. Personas	Porcentaje
0-2 años	3	16%
3-5 años	4	21%
6-8 años	3	16%
8-11 años	7	37%
Más de 11 años	2	10%

Fuente: Elaboración propia

## VIVIR S.A.S

En relación a la antigüedad en el cargo que desempeñan muestra que el 37% de los colaboradores llevan de 8 a 11 años de antigüedad en la organización, seguido del 21% tiene una antigüedad de 3 a 5 años en la empresa.

**Tabla 14**

*Distribución porcentual de empleados por tipo de cargo.*

Cantidad de empleados por tipo de cargo	No. Personas	Porcentaje
Jefatura	3	16%
Profesional	6	31%
Auxiliar	10	53%
Operativo	0	0%

Fuente: Elaboración propia

La tabla muestra que el 53% de los colaboradores desarrollan labores de auxiliares en la organización, seguido del 31% son profesionales en la empresa, seguido de 16% tiene a su cargo una jefatura.

**Tabla 15**

*Tipo de salario de los trabajadores.*

Tipos de salario	No. Personas	Porcentaje
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	15	79%
Una parte fija y otra variable	1	5%
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	3	16%

Fuente: Elaboración propia

## VIVIR S.A.S

Con relación al tipo de salario el 79% de los colaboradores tiene un salario fijo (diarios, semanal, quincenal o mensual), seguido del 16% tiene sueldo variable (a destajo, por producción, por comisión).

## 6.2 Resultados intralaborales

Para dar cumplimiento al segundo objetivo a continuación se describen los factores de riesgo psicosociales a los cuales están expuestos los colaboradores de la empresa Servicios Vivir S.A.S

**Tabla 16**

*Nivel de riesgo general condiciones intralaborales*

Nivel de Riesgo	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
<i>Total, General Factores de Riesgo Intralaboral</i>	11%	12%	13%	21%	43%

Fuente: Elaboración propia

El 43% de los colaboradores perciben sin riesgo los factores intralaborales; un 21% tiene un nivel bajo de riesgo, con un 13% medio, el 12% un nivel de riesgo alto y el menor porcentaje es muy alto con un 11%.

**Tabla 17**

*Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo*

Dominio	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
<b>Liderazgo y relaciones</b>	3%	12%	14%	45%	26%
Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo

## VIVIR S.A.S

Características del liderazgo	5%	0%	27%	63%	5%
Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
Relaciones sociales en el trabajo	11%	5%	21%	37%	26%
Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
Retroalimentación del desempeño	5%	21%	0%	26%	48%
Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
Retroalimentación con los colaboradores (subordinados)	0%	40%	0%	0%	60%

Fuente: Elaboración propia

El dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo las mayores puntuaciones son 45% con riesgo bajo y 26% sin riesgo lo que indica que se tienen adecuadas relaciones interpersonales entre los superiores jerárquicos y los subordinados influyendo de manera positiva en el ambiente laboral; estos resultados son opuestos a los de la investigación consultada de nombre factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda control-apoyo realizada por Carrillo, Ríos, Escuderos y Marinez (2018) pues allí se encontró que no hay apoyo social por parte de los superiores dificultando las relaciones sociales dentro del equipo.

***Dimensiones que componen el dominio liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo***

a) Características del liderazgo

En la tabla se puede apreciar que esta dimensión constituye un 63% como fuente baja de riesgo lo que indica que los jefes inmediatos gestionan de manera eficiente la asignación

**VIVIR S.A.S**

del trabajo, resuelven los problemas que se presentan y motivan a los trabajadores para alcanzar los resultados esperados.

b) Relaciones sociales en el trabajo

Los niveles de riesgo predominante son bajo con un 37% y sin riesgo con un 26% lo que indica que se establecen adecuadas relaciones interpersonales entre los trabajadores, hay trabajo en equipo y apoyo social.

c) Retroalimentación del desempeño

Esta es otra dimensión cuya mayor puntuación es el nivel sin riesgo con un 48% haciendo referencia a que los trabajadores reciben información de la forma como realizan su trabajo ayudándoles a identificar sus fortalezas y debilidades. Sin embargo, un 21% de la población trabajadora refiere que este es un riesgo alto, esto puede variar según el tipo de jefes inmediatos que tienen cada trabajador.

d) Relación con los colaboradores (subordinados)

Se observa que el 60% de la población percibe esta dimensión como un riesgo muy bajo y el 40% con un riesgo alto, esto puede variar según el jefe inmediato y los colaboradores con los que trabajan pues esto hace referencia a “la gestión que realizan los subordinados con relación a la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y formas de comunicación” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

VIVIR S.A.S

**Tabla 18***Dominio de Control Sobre el Trabajo*

<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
<b>Control sobre el trabajo</b>	6%	8%	10%	20%	56%
<b>Dimensión</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Claridad del rol	5%	11%	37%	5%	42%
<b>Dimensión</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Capacitación	0%	0%	0%	42%	58%
<b>Dimensión</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Participación y manejo del cambio	16%	0%	0%	10%	74%
<b>Dimensión</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	0%	21%	10%	16%	53%
<b>Dimensión</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Control y autonomía sobre el trabajo	11%	5%	10%	16%	58%

Fuente: Elaboración propia

En el dominio control sobre el trabajo el 56% de la población trabajadora percibe que tiene influencia en la toma de decisiones en los elementos que hacen parte en la ejecución de su trabajo pues este es el de mayor puntaje para un sin riesgo, así como riesgo bajo con un 20%.

VIVIR S.A.S

*Riesgo percibido frente a las dimensiones que componen el control sobre el trabajo*

## a) Claridad del rol

El 42% de los colaboradores consideran que es un factor sin riesgo, lo que indica que el trabajador recibe información sobre lo que debe desempeñar en la empresa, los objetivos que debe cumplir y tiene autonomía en su lugar de trabajo, sin embargo el 37% de los trabajadores considera que en algunas ocasiones no se recibe la información mencionada anteriormente.

## b) Capacitación

Se pueden observar en la tabla que el 58% de los colaboradores percibe que es una dimensión sin riesgo y el 42% arroja un nivel de riesgo bajo lo que hace referencia a que los trabajadores participan en actividades de “inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer conocimientos y/o habilidades” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

## c) Participación y Manejo del Cambio

El 74% de los colaboradores perciben sin riesgo esta dimensión, lo que indica que la empresa ofrece mecanismos para que los trabajadores se adapten a los diferentes cambios que se presenten. Otro 16% percibe que no se cuenta con los mecanismos para adaptarse a los cambios pues consideran que es un factor de riesgo muy alto.

## d) Oportunidades de Desarrollo y Uso de Habilidades y Conocimientos

## VIVIR S.A.S

El 53% de la población considera que si tiene oportunidades para el desarrollo de las habilidades pues arrojo sin riesgo esta dimensión así como un 16% de la población con un riesgo bajo. El 21% considera lo contrario pues lo percibe como un riesgo alto y el 10% con un riesgo medio.

## d) Control y Autonomía Sobre el Trabajo

El 58% de los trabajadores atribuyen un sin riesgo esta dimensión lo que indica que pueden decidir en aspectos como: “el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial).

**Tabla 19***Dominio Demandas de Trabajo*

<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Demandas del trabajo	16%	16%	8%	21%	39%
Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0%	0%	0%	21%	79%
Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
Demandas emocionales	63%	11%	5%	0%	21%
Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
Demandas cuantitativas	21%	21%	21%	21%	16%
Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	5%	37%	26%	0%	32%

## VIVIR S.A.S

Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
Exigencias de responsabilidad del cargo	0%	60%	40%	0%	0%
Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
Demandas de carga mental	0%	16%	16%	42%	26%
Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
Consistencia del rol	0%	0%	40%	20%	40%
Dimensión	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Sin Riesgo
Demandas de la jornada de trabajo	32%	5%	0%	26%	37%

Fuente: Elaboración propia

Las demandas del trabajo hacen alusión a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010). Según los evaluados el 39% considera que este dominio no representa riesgo, el 21% lo percibe como un riesgo bajo; con una misma puntuación están los riesgos alto y muy alto con un 16% y con el menor puntaje está el riesgo medio con un 8%.

### Riesgo percibido frente a dimensiones que componen las demandas sobre el trabajo

#### a) Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Teniendo en cuenta la tabla, el 79% de los trabajadores no lo percibe como un riesgo y el 21% lo percibe como un riesgo bajo lo que indica que para la ejecución de su trabajo no

**VIVIR S.A.S**

están expuestos a demandas de tipo físico: “(ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

**b) Demandas emocionales**

Este es uno de los dominios que ha arrojado un nivel de riesgo muy alto frente a los demás con un 63% de la población así como un riesgo alto con un 11% lo que se puede interpretar como que los trabajadores deben exponerse a situaciones afectivas difíciles en la ejecución de su trabajo teniendo relación con el tipo de actividad que prestan siendo una IPS de estudios de Tomografía Axial y las personas que atienden tienen afectación en su estado de salud.

Lo anterior se relaciona con el artículo realizado por Caballos, Cancino, Gonzales y Paravic, (2020) que tiene como nombre perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios en donde también se encontró que el personal de salud está expuesto a exigencias psicológicas en el ejercicio de su labor y por ello es un riesgo alto para este tipo de población pues deben exponerse a situaciones difíciles; deben atender personas muy preocupadas, muy enfermas y esto los puede afectar a nivel emocional.

**c) Demandas cuantitativas**

“Alude a las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010). En este dominio los resultados se dividen en un

**VIVIR S.A.S**

mismo porcentaje el cual es 21% con los niveles de riesgo muy alto, alto, medio y bajo; el nivel sin riesgo es el único que se diferencia con un 16%, estos resultados se pueden ver divididos porque cada trabajador ejerce funciones diferentes y esto define la cantidad de trabajo que realizan.

d) Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral

Esta dimensión se define como “la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un trabajador, impactan su vida extralaboral” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010). Esta es otra dimensión que arroja un riesgo muy alto con un 37% y el 26% como un riesgo medio lo que indica que el trabajo puede afectar su vida extralaboral.

e) Exigencias de responsabilidad del cargo

Este es otro dominio que se percibe como un riesgo alto con un 60% de la población, el otro 40% percibe las exigencias de responsabilidad del cargo como riesgo medio lo que indica que “El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010). Esto tiene relación con el tipo de funciones que ejercen cada trabajador pues los asistenciales tienen que cuidar la salud de otras personas y los administrativos deben manejar mucha información, así como responden por diferentes áreas y servicios.

## VIVIR S.A.S

## f) Demandas de carga mental

En la tabla anterior, el 42% de los trabajadores consideran que las tareas asignadas le generan un bajo riesgo en carga mental, el 26% lo percibe sin riesgo lo que indica que las exigencias de procesamiento cognitivo no son un factor de riesgo para los trabajadores.

## g) Consistencia del rol

Con una misma puntuación se encuentran los riesgos medio y sin riesgo con un 40% lo que indica que no en todas las situaciones hay “compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

## h) Demandas de la jornada de trabajo

En este dominio los puntajes se encuentran divididos: un 37% de la población no lo percibe como un riesgo y un 32% lo percibe como un riesgo muy alto, así mismo otro 26% arrojó un resultado de 26% con un riesgo bajo y el 5% con un riesgo alto lo que puede estar relacionado con el tipo de funciones que tiene cada trabajador porque si es del área asistencial la jornada y el horario es diferente al colaborador administrativo.

**Tabla 20***Dominio Recompensas*

<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Recompensas	7%	25%	18%	7%	43%

## VIVIR S.A.S

<b>Dimensión</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0%	0%	0%	21%	79%
<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Reconocimiento y compensación	16%	37%	26%	5%	16%

Fuente: Elaboración propia

El 43% de los trabajadores consideran que no es un factor de riesgo lo que indica que la empresa retribuye a los trabajadores en cuanto a: “retribución financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010). Esto se correlaciona con la investigación realizado por Caballos, Cancino, Gonzales y Paravic, (2020) que tiene como nombre perfil de riesgos psicosociales en trabajadores sanitarios en donde los resultados también arrojaron que tenían menor exposición a los riesgos de compensación.

### **Dimensiones que componen las recompensas**

- a) Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

El 79% de la población no percibe esta dimensión como un riesgo y el 21% arrojaron un riesgo bajo; lo que quiere decir los trabajadores perciben estabilidad laboral, orgullo por

## VIVIR S.A.S

estar vinculados a la organización y se sienten a gusto e identificados con la tarea que realizan.

## b) Reconocimiento y compensación

El riesgo con mayor puntuación es riesgo alto con un 37% lo que indica que algunos trabajadores no consideran que la empresa les retribuye por las funciones que ejerce haciendo referencia al “reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo” (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

## 6.3 Condiciones Extralaborales

Tabla 21

*Nivel de riesgo general condiciones extralaborales.*

<b>Nivel de Riesgo</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Total, General Factores de Riesgo Extralaboral	19%	11%	16%	13%	41%
<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Tiempo fuera del trabajo	16%	5%	21%	26%	32%
<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Relaciones familiares	26%	0%	0%	5%	69%
<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Comunicación y relaciones interpersonales	5%	16%	16%	16%	47%

## VIVIR S.A.S

<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Situación económica del grupo familiar	42%	16%	0%	16%	26%
<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Características de la vivienda y de su entorno	37%	16%	16%	0%	31%
<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	11%	16%	21%	5%	47%
<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.	0%	5%	37%	21%	37%

Fuente: Elaboración propia

Las condiciones extralaborales arrojaron un nivel de riesgo bajo haciendo referencia a: Aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, así como las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y el bienestar del colaborador. Estas condiciones se evalúan a través de las dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, y desplazamiento - trabajo – vivienda (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

VIVIR S.A.S

**Nivel de estrés General****Tabla 22***Estimación de niveles de estrés*

<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Sin Riesgo</b>
Estimación de niveles de estrés	16%	37%	26%	5%	16%

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla anterior los trabajadores presentan un nivel de estrés muy alto con un 16% y alto con un 37% lo que indica que ante las situaciones adversas tienen respuestas físicas y psicológicas relacionadas con el estrés. Esto puede estar relacionado a diferentes factores intralaborales y extra laborales que arrojaron un riesgo alto, es por ello que se hace necesario intervenir estos riesgos para disminuir las respuestas de estrés.

VIVIR S.A.S

### Conclusiones

En la información sociodemográfica el género que más predomina es el femenino, los rangos de edades oscilan entre los 27 y 40 años, la mayoría de la población son tecnólogos, el contrato es a término indefinido, y el tiempo laborado en la empresa por los colaboradores es de 8 a 11 años.

Los factores de riesgos psicosociales identificados en la empresa Servicio Vivir S.A.S son:

- Demandas emocionales que hacen referencia a la afectación emocional que puede tener un trabajador al momento de realizar sus actividades si debe exponerse a situaciones adversas, en este caso son trabajadores del área de la salud y deben vivenciar muchas situaciones difíciles que les puede afectar a nivel emocional.
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral haciendo referencia a la afectación a nivel personal que puede tener el colaborador a causa de su trabajo.
- Demandas de la jornada de trabajo que se refiere al tiempo que deben trabajar los colaboradores.
- Exigencias de responsabilidad del cargo que son las obligaciones de cada trabajador y estas no pueden ser transferidas a otras personas relacionándose con las funciones que deben realizar los trabajadores.
- Reconocimiento y compensación que son las remuneraciones que obtiene el trabajador por la labor que realiza.

**VIVIR S.A.S**

En los factores de riesgo extralaborales los que arrojaron mayor puntuación son:

- Tiempo fuera del trabajo que son las actividades que realizan diferentes al trabajo
- Situación económica del grupo familiar
- Características de la vivienda y de su entorno

Los factores que menor riesgo psicosocial identificados son: capacitación y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; estos son factores protectores y pueden ayudar a disminuir los riesgos encontrados si se utilizan como medio para intervenir los riesgos pues se pueden capacitar y entrenar a los colaboradores en los temas mencionados anteriormente y se pueden seguir motivando porque se sienten a gusto de trabajar en la empresa.

VIVIR S.A.S

### Recomendaciones

A la empresa se recomienda analizar los puestos de trabajo, para los cargos de la empresa, haciendo énfasis en el grupo asistencial, en tema de turnos, jornada laboral y descansos. También se recomienda capacitar a los profesionales que tienen a cargo personal en temas como: administración del tiempo, eficiencia y liderazgo.

Reforzar los espacios de integración entre los trabajadores para disminuir las demandas de la jornada de trabajo; así mismo capacitar en estrategias de afrontamiento para que puedan manejar las situaciones adversas en lugar de trabajo y estas no generen afectación a nivel personal.

Implementar el programa de estímulos e incentivos. Reconocer y resaltar el trabajo de los colaboradores mediante medios de comunicación de la empresa.

A los profesionales que tienen personal a cargo se recomienda reconocer socialmente el trabajo realizado por los colaboradores para generar mayor motivación.

Al área de seguridad y salud en el trabajo se recomienda realizar talleres orientados al manejo del estrés y estrategias de afrontamiento ante las situaciones adversas para disminuir las respuestas del estrés, así como reportar los trabajadores que identifiquen con alguna afectación a nivel emocional que pueda afectar su área intralaboral y extralaboral.

A nivel extralaboral se recomienda reforzar programas de bienestar laboral que incluyendo las familias de los trabajadores en: programa de prevención del consumo de

**VIVIR S.A.S**

alcohol y sustancia psicoactivas, programa de prevención al riesgo público, desarrollo de competencias en manejo de la economía familiar.

VIVIR S.A.S

### Referencias

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (2010).

Ministerio de protección social

Camacho, C. (2020). Análisis de las medidas generales para la prevención de los riesgos laborales en las organizaciones administrativas. (Tesis de especialización).

Corporación universitaria minuto de dios, sede virtual.

Carreño, N., Suarez, C., Perez, R. (2019). *Identificación de los factores de riesgo que conllevan al síndrome de burnout en una sección de enfermería de un hospital nivel iv en la ciudad de Bogotá* (Tesis de especialización). Corporación universitaria minuto de dios, sede virtual.

Chirico, Francesco, Tarja Heponiemi, Milena Pavlova, Salvatore Zaffina y Nicola Magnavita. (2019). *Prevención de riesgos psicosociales en una perspectiva de salud ocupacional global. Un análisis descriptivo*. Revista internacional de investigación ambiental y salud pública. Recuperado de <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/14/2470>

Informe Diagnostico. (2016). *Informe diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales que se encuentran presentes en los servidores públicos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Recuperado de [http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/universidad/acerca\\_de/rendicion\\_cuenta\\_s/2017/doc/anexo6\\_informe.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/universidad/acerca_de/rendicion_cuenta_s/2017/doc/anexo6_informe.pdf)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *el efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo una visión general*. Recuperado de

VIVIR S.A.S

<https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>

Jaimes, M. S., Marquez, G. J., Pernia, O, L. (2015) *factores psicosociales a nivel organizacional que determinan el comportamiento laboral en los empleados de la empresa Distraves S.A Cúcuta (Colombia)*. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5286658>

Ministerio de Trabajo. (2013). *II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales*. Recuperado de <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Ministerio de protección social (2018). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales*.

Mendez, B.J. Y Botero, C. A. (2019). *Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial*". Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/559/55964256022/html/index.html>

Organización Mundial del Trabajo. (s.f). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2018). *Salud mental para fortalecer nuestras respuestas*.

VIVIR S.A.S

Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-healthstrengthening-our-response>

Romero Diaz, C., Beleño Navarro, R., & Acros Campo, M. (15 de 02 de 2016). REVENF.

Obtenido de Psychosocial risk factors outside in university administrative

personnel: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/448/44846315001/html/index.html>

Tamara, O. Y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio.

Scielo. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Sampier, H. R. Y Mendozaa, T. C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas*

*cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Recuperado de [https://www-ebooks7-24-](https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=6443&pg=1&ed=)

[com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=6443&pg=1&ed=](https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=6443&pg=1&ed=)

Seguel, P. F. Y Valenzuela, S. S. (2016). *Síndrome de burnout en trabajadores de*

*enfermería de dos hospitales del sur de Chile*. Recuperado de

[https://www.researchgate.net/publication/317492682\\_Burnout\\_syndrome\\_in\\_nursing\\_staff\\_of\\_two\\_hospitals\\_in\\_southern\\_Chile/fulltext/5a302c280f7e9b0d50f8d047/Burnout-syndrome-in-nursing-staff-of-two-hospitals-in-southern-Chile.pdf](https://www.researchgate.net/publication/317492682_Burnout_syndrome_in_nursing_staff_of_two_hospitals_in_southern_Chile/fulltext/5a302c280f7e9b0d50f8d047/Burnout-syndrome-in-nursing-staff-of-two-hospitals-in-southern-Chile.pdf)

Villamizar, R. R. (2021). *La gestión del riesgo psicosocial, un abordaje desde la*

*identificación de los factores prioritarios de riesgo psicosocial en las Instituciones*

*Prestadoras de Servicios de Salud (IPS), en Colombia*. (Tesis de especialización).

Universidad Santo Tomás.

Zeguel y Valenzuela (2016). *Síndrome de burnout en trabajadores de enfermería de dos*

*hospitales del sur de Chile*. Recuperado de

[https://www.researchgate.net/publication/317492682\\_Burnout\\_syndrome\\_in\\_nursin](https://www.researchgate.net/publication/317492682_Burnout_syndrome_in_nursin)

**VIVIR S.A.S**

[g\\_staff\\_of\\_two\\_hospitals\\_in\\_southern\\_Chile/fulltext/5a302c280f7e9b0d50f8d047/](#)

[Burnout-syndrome-in-nursing-staff-of-two-hospitals-in-southern-Chile.pdf](#)

VIVIR S.A.S

## Anexo 1

## Ficha de datos generales

Fecha de aplicación:	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td>dd</td><td>mm</td><td>aaaa</td></tr></table>				dd	mm	aaaa
dd	mm	aaaa					
Número de identificación del respondiente (ID):	<table border="1"><tr><td> </td></tr></table>						

**FICHA DE DATOS GENERALES**

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>

VIVIR S.A.S



Ministerio de la Protección Social  
Ministerio de Justicia



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

VIVIR S.A.S



Ministerio de la Protección Social  
MUNICIPIO DE GUAYAS



Universidad  
**IABERIANA**

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

VIVIR S.A.S

Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día
-------------------------------

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

VIVIR S.A.S

Anexo 2

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaborales



Ministerio de la Protección Social  
Ministerio de Justicia



**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

**FORMA A**

**INSTRUCCIONES**

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas; lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

*Ejemplo*

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		<del>X</del>		

↑  
 Respuesta definitiva

↑  
 Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

VIVIR S.A.S



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

VIVIR S.A.S



Ministerio de la Protección Social



Universidad JAVERIANA

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					

VIVIR S.A.S



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

VIVIR S.A.S



Ministerio de la Protección Social  
Salud y Bienestar



Chamber of Commerce of Bogotá  
CAMERIANO

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

VIVIR S.A.S



Ministerio de la Protección Social  
Instituto de Seguros



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
64	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
65	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
66	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
67	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
68	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
69	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

VIVIR S.A.S



Instituto de Promoción Social  
Gobierno de Cundinamarca



Cooperativa Laveriana

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
68	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

VIVIR S.A.S



Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

VIVIR S.A.S



Ministerio de la Protección Social  
Ministerio de Trabajo



Chamber of Commerce of Bogotá  
CÁMARA DE COMERCIO  
BOGOTÁ

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

VIVIR S.A.S



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue  SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					

Anexo 3

Cuestionario de factores de riesgos psicosociales extralaborales




**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES**

**INSTRUCCIONES**

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

*Ejemplo*

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		✖		

↑  
 Respuesta definitiva

↑  
 Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.

VIVIR S.A.S



Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

VIVIR S.A.S



Ministerio de Protección Social  
Unidad de Gestión



Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					

VIVIR S.A.S



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

VIVIR S.A.S




Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Sí	
No	

Si su respuesta fue **Sí** por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Anexo 4

Cuestionario para la evaluación de estrés



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN**

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgarro.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de inutilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

VIVIR S.A.S

## Anexo 5

Cúcuta, 15 de Marzo del 2022

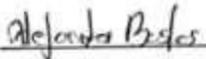
Coordinadora  
Servicios Vivir S.A.S

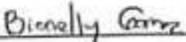
Buenos días,

Se ha considerado que su institución sería gran ayuda para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial como parte del proyecto de grado de la especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Por esta razón le estamos solicitando respetuosamente la apertura del espacio para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Toda la información utilizada para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales será sometida a reserva conforme lo establece la ley 1090 de 2006 así como la protección de datos personales contenidas en la ley estatutaria 1581 de 2012, decreto 1377 de 2013 y demás normas concordantes. En consecuencia los evaluadores garantizan el compromiso de usar la información obtenida única y exclusivamente para fines educativos.

Cordialmente

  
Mildreth Alejandra Bustos

  
Bianelly Gómez Gómez

  
Recibido  
Servicios Vivir  
15/ Marzo/2022  
SERVICIOS VIVIR  
S.A.S.  
CÚCUTA  
TEL: 794 395 440-3  
CÓDIGO

VIVIR S.A.S

Cúcuta, 17 de Marzo de 2022

Señores

Corporación Universitaria Minuto de Dios

La institución prestadora de servicios de salud Servicios Vivir S.A.S autoriza que las estudiantes de la especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, apliquen la batería de riesgo psicosocial a los trabajadores de la empresa, entendiendo que la información recolectada es para fines educativos.

Cordialmente



WALDO ALBERTO ABREO NUÑEZ

Representante legal

VIVIR S.A.S

**Anexo 6****CONSENTIMIENTO INFORMADO****MEDICION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

La aplicación de los siguientes cuestionarios tiene como objetivo realizar el Diagnóstico de Riesgo Psicosocial, de acuerdo con la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo), en la que se establece que todos los empleadores públicos y privados deben identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Estos factores son condiciones que pueden ocasionar efectos negativos en la salud de los trabajadores y el desempeño laboral de los mismos.

Esta evaluación se realizará a través de varios cuestionarios que miden **Factores de Riesgo Intralaboral**, **Factores de Riesgo Extralaboral**, **Factores de Riesgo Individual** y **Estrés**. Una vez recopilada la información, se tabulará, analizará y se entregará en informe grupal a fin de establecer las medidas de control correspondientes.

En el cumplimiento de los objetivos propuestos, la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales estará sometida a reserva, conforme lo establece la **Ley 1090 de 2006**; así como la protección de datos personales contenidas en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, y demás normas concordantes. En consecuencia, los expertos evaluadores garantizan el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por favor diligencie la siguiente información:

Yo, \_\_\_\_\_ identificado (a) con documento No. \_\_\_\_\_

he comprendido el objetivo y la metodología de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

SI:

NO:

Luego de comprender los objetivos y metodología, deseo diligenciar los cuestionarios en mención:

SI:

NO:

VIVIR S.A.S

## Anexo 7

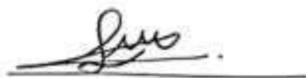
Cúcuta, 17 de Mayo de 2022

Señores

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Yo Lina MariaVelandia Delgado, Psicóloga Especialista en Seguridad y salud en el trabajo analice, evalué el proyecto de grado de nombre "Identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales a los que están Expuestos los Trabajadores de la Empresa Servicios Vivir S.A.S" realizado por parte de las estudiantes Mildreth Alejandra Bustos Esteban y Bianelly Gomez de la Especialización Gerencia en Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual hago constar que los riesgos identificados, sus conclusiones y recomendaciones son correctas.

Cordialmente



Lina MariaVelandia Delgado

Psicóloga

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo