



Caracterización de factores de riesgo psicosocial en los colaboradores operativos de la  
organización NEG INGENIERÍA S.A.S

Ingrid Johana Laverde González

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

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

04 de abril de 2022

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Caracterización de factores de riesgo psicosocial en los colaboradores operativos de la  
organización NEG INGENIERÍA S.A.S

Ingrid Johana Laverde González

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

Asesor(a)

Luisa Fernanda Becerra Ostos

Fisioterapeuta, especialista en gerencia de salud ocupacional y magister en salud pública

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede San Camilo

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

04 de abril

**CONTENIDO**

Resumen ejecutivo

Introducción

**Tabla de contenido**

1.	Problema .....	8
1.1	Descripción del problema.....	8
1.2	Pregunta de investigación.....	12
2.	Objetivos .....	12
2.1	Objetivo general .....	12
2.2	Objetivos específicos.....	12
3.	Justificación .....	13
4.	Marco de referencia .....	15
4.1	Marco teórico .....	15
4.2	Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo) .....	20
4.3	Marco legal.....	23
5.	Metodología .....	33
5.1	Enfoque y alcance de la investigación .....	33
5.2	Población y muestra .....	34

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

5.3	Instrumentos .....	35
5.4	Procedimientos.....	36
5.5	Análisis de información. ....	36
5.6	Consideraciones éticas .....	37
6.	Cronograma.....	38
7.	Presupuesto .....	40
8.	Resultados y discusión.....	41
9.	Conclusiones.....	46
10.	Recomendaciones .....	48
11.	Referencias bibliográficas.....	49
	Bibliografía .....	49

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

**Lista de Tablas**

<b>Tabla 1</b> .....	23
<b>Tabla 2</b> .....	38
<b>Tabla 3</b> .....	40
<b>Tabla 4</b> .....	41

**Lista de Anexos**

Ilustración 1 Anexo 1 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Ilustración 2 anexo 2 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Ilustración 3 anexo 3 .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

### **Resumen ejecutivo**

A comienzos del siglo XXI los trabajos eran en un ambiente de oficina o punto fijo para el desarrollo de las actividades, luego, llegó la pandemia y el mundo laboral dio un giro inexplicable, trayendo consigo cambios positivos y negativos, ya que el contexto trabajo cambió, trasladándose para las casas, al igual cambió el horario laboral. Durante el transcurso de la pandemia se resaltó la importancia de la salud mental.

Debido a todos estos acontecimientos se vio la necesidad de cuidar y proteger el bienestar de los colaboradores, no solo desde una mirada física sino también psicológica, es por ello que el objetivo de esta investigación, es identificar los factores de riesgo psicosociales en la organización NEG INGENIERÍA S.A.S del área operativa, para esta investigación se utilizó el método cuantitativo con enfoque descriptivo ya que permite el correcto análisis de la información, con una muestra probabilística de veinticinco colaboradores, se utilizó un instrumento diseñado por el semillero de investigación de la UNIMINUTO, el cual dio como resultado que la organización se encuentra en riesgo bajo, se pudo concluir que dentro de la organización se debe trabajar en la mejora de las dimensiones que se clasificaron en riesgo alto especialmente la dimensión condiciones de la demanda de la tarea que pertenece al factor psicosocial intralaboral, esto permitió hacer una propuesta de mejora desde el ciclo PHVA para que la empresa tome las medidas correctivas.

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

### **Introducción**

El concepto de factores psicosociales se refiere a las condiciones que existen en el entorno laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas, estos factores tienen la capacidad de influir en el bienestar o la salud física, psíquica o social del trabajador y el desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales pueden ser perjudiciales para la salud de los colaboradores, pero también pueden afectar positivamente la satisfacción y el desempeño (CARM, 2007).

NEG ingeniería es una organización dedicada al sector de telecomunicaciones, eléctrico y construcción civil, encargada del mantenimiento, construcción de antenas de comunicación y estaciones eléctricas; estas antenas permiten la comunicación telefónica y el acceso a internet de diferentes operadores como lo son: Claro, Tigo, Wom, telefónica, movistar y operadores privados de Colombia. (NEG, 2018).

Como Gerentes de seguridad y salud en el trabajo, uno de los principales retos y objetivos es buscar que todas las personas que laboran en la empresa NEG INGENIERÍA S.A.S, cuenten con bienestar y se sientan protegidos; ya que el mundo laboral está en constante cambio debido a los contextos políticos, sanitarios y económicos. Es por ello que la población trabajadora se encuentra vulnerable física, mental y emocionalmente a ciertas situaciones laborales en las que afectan de manera directa a los factores psicosociales y que como consecuencia alteran la relación entre jefes, compañeros de trabajo, productividad, ambiente laboral, resolución de problemas, familia y estabilidad mental.

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Por este motivo se realiza este proyecto de investigación con el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosociales en la organización NEG INGENIERÍA S.A.S del área operativa, Se utilizó una muestra probabilística de 25 colaboradores del área operativa, a esta muestra se le aplicó un instrumento diseñado por la corporación universitaria minuto de DIOS, este instrumento está compuesto con un total de 82 preguntas, con cinco opciones de respuesta, las respuestas son de tipo Likert, en el cual se obtuvo como resultado que las dimensiones: condiciones de la demanda de la tarea, cambios en el trabajo y estrategias de afrontamiento /manejo del estrés y personalidad se encuentran en riesgo alto, dicho esto, requieren de intervención inmediata. Luego encontramos las dimensiones: condiciones del ambiente de trabajo y jornada laboral requieren intervención a corto plazo, por último, tenemos las dimensiones: relación con el jefe /estilo de mando/ relación de autoridad, relación con los compañeros/ clima laboral, decisiones y control, capacitación/ formación/ inducción, reconocimientos y bienestar laboral, transporte y movilización y ya por último vida fuera del trabajo clasificadas en riesgo bajo. Luego del análisis de resultados se llegó a la conclusión que la organización NEG INGENIERÍA S.A.S. se encuentra en riesgo bajo, pero se requiere de intervenir en las dimensiones que están en riesgo alto.

Es de resaltar y de recomendar a la organización la importancia de intervenir en estos factores ya que estos factores no se desencadenan siempre de manera directa, si no que estos son también desencadenantes de patologías físicas como lo son los cambios hormonales, afectaciones en el sistema nervioso, dificultades osteomusculares generando accidentes laborales y

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

afectaciones en la salud mental como la ansiedad, depresión tensión y cambios del estado de ánimo de manera repentina (Naciones Unidas, 2019).

Por consiguiente, es importante identificar los factores psicosociales en las organizaciones con el objetivo de intervenirlos de acuerdo a su priorización y así tener un control de estos en pro del bienestar tanto de los colaboradores como de la misma organización.

### **1. Problema**

#### **1.1 Descripción del problema**

Los factores de riesgo psicosociales han venido afectando de manera drástica la salud física y psicológica de los colaboradores alrededor del mundo, es un suceso que siempre se ha manifestado, pero a la que no se le ha prestado la atención suficiente, es por ello que es fundamental crear sensibilización y conciencia frente a esta situación, no solo con las empresas y organizaciones si no también con los colaboradores ya que ellos se encuentran en todo el derecho de exigir medidas de protección y prevención.

Según la OIT en exposición a los Riesgos psicosociales las mujeres superan a los hombres, si bien las diferencias son mínimas y apenas significativas, en los resultados de la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (OISS), de 2011 el número de mujeres que manifiestan estar expuestas a los principales riesgos psicosociales es superior al de hombres, en seis países (Costa Rica, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Panamá). Esta tendencia rompe con la de los grupos de riesgos de seguridad y riesgos higiénicos, donde prevalece la exposición de los hombres. (OIT, 2011)

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Una encuesta realizada en Francia, refiere que los factores psicosociales en el trabajo juegan un papel muy importantes ya que estos son determinantes en la salud mental de la población en efecto los trastornos que más sobresalen son: Depresión, ansiedad y estrés; se presentan en las diferentes ocupaciones según su cargo es decir administrativos, artesanos, operativos y personal de la salud, es así como lo indica la Encuesta de Salud Mental en la Población General en la que demuestra la caracterización de factores de riesgo psicosociales de los trabajadores que padecían trastornos de salud mental en el que tomaron licencias por enfermedad( depresión y ansiedad fueron las más comunes) con promedios que iban del 12% al 37%. Independientemente del género, los trabajadores en cargos directivos son los más propensos a tomar licencia por enfermedad, principalmente por trastornos de ansiedad o depresión. En los sectores de la artesanía y el comercio minorista, los trabajadores por cuenta propia rara vez se ausentan del trabajo, a pesar de que se sientan enfermos o estén pasando por un mal momento, por lo general ellos no reportan sus incapacidades por dos motivos la primera que son dueños de sus propios negocios y trabajan de manera informal en la que no cotizan sus prestaciones como lo es pensión, ARL, caja de compensación y salud en segundo lugar porque al no trabajar no producen (INSST, 2010).

Por otro lado, el Barómetro de Salud del INPES 2005 arroja algo de luz sobre los vínculos entre la salud y los factores psicosociales en el lugar de trabajo. Los profesionales y trabajadores pertenecientes a la docencia tienen una mejor puntuación de salud general que los trabajadores no calificados, los operadores de máquinas y los trabajadores calificados. Por otro lado, los profesionales, los trabajadores de la docencia, los trabajadores de oficina junto con los

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

trabajadores de servicios y ventas están peor en términos de salud mental. El 5,6% de las personas que sufren estrés laboral menciona haber tenido pensamientos suicidas, mientras que el 8,6% tuvo un caso grave de depresión durante los últimos 12 meses, frente al 3,1% y 5,6% respectivamente de la población no estresada. (Nicot, 2009)

De la misma forma el estrés en el trabajo es común en toda Europa, encuestas realizadas cada cinco años por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, los encuestados lo mencionan como la segunda amenaza más común en el entorno laboral. Solo los problemas musculoesqueléticos se consideran más propensos a dañar la salud de los trabajadores. Según la cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, realizada en 2005 en todos los Estados miembros, una media del 22 % de los trabajadores europeos experimentaba estrés. En 2002, el coste económico anual del estrés relacionado con el trabajo en la UE15 (son los 15 países de la unión europea) se estimó en 20.000 millones de euros. (Schneider, Milczarek, & Rial González, 2009, pág. 21).

Así mismo en Colombia a partir de los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007, en el segundo lugar según los trabajadores encuestados la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo y entre el 20 al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional. Mientras que, en la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a los riesgos psicosociales y se reportó incremento del 43% entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión. Lo que permitió que se diera el

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

avance y consolidación en materia de legislación y normatividad en lo relacionado con el manejo del riesgo ocupacional. (Gutierrez Strauss & Viloría Doria , 2014).

De este modo, estudios realizados por Fasecolda en términos de enfermedades mentales se encontraron nuevos diagnósticos de enfermedad mental durante el período 2009 a 2017 se reportó en el 2018 en primer lugar trastornos de ansiedad con el 44%, seguido por el trastorno depresivo recurrente con el 15,1%, en tercer lugar, reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación con el 12,7%, en cuarto lugar, trastornos mixtos de la conducta y de las emociones con el 11,1%, en quinto lugar, episodio depresivo con el 9,5%. También se observó un incremento del 43% de los trastornos mentales y del comportamiento entre 2009 y 2012, principalmente por el reconocimiento de eventos de ansiedad y de depresión (Ministerio de trabajo , 2019)

De igual importancia, a nivel nacional se tiene un estudio de salud mental realizado en Colombia; en el que se evidencia que hasta el 40,1% de la población podría tener problemas mentales en algún momento de sus vidas debido al estrés laboral y que un 16% los tendría en los últimos 12 meses de su vida y que un 7.4% tiene la posibilidad de presentarlos en el último mes (Posada, 2013).

Por último, un diagnóstico realizado para la identificación de Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores del Área de la Salud se pudo concluir que de los trabajadores evaluados el 69% evidencian riesgo medio con relación a los factores de riesgo psicosocial, de los 40% evalúan como alto el factor de carga mental y el 7% evalúan como alto el factor

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

contenido específico del trabajo y 24 trabajadores evidencian un nivel de estrés moderado. (Díaz, Echeverri, Ramírez & Ramírez, 2010).

De esta misma manera la organización NEG INGENIERÍA S.A.S cuenta con la aplicación de pruebas psicométricas a los colaboradores como requerimiento de ingreso a la empresa, sin embargo se debe complementar con el seguimiento y control de resultados de esta intervención que permita trabajar en programas de prevención de los factores de riesgos psicosociales dentro de la organización con el fin de alimentar y potencializar el proceso dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que no se cuentan con unas estadísticas actualizadas de ausentismo laboral.

### **1.2 Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que prevalecen en el área operativa de NEG INGENIERÍA S.A.S?

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Analizar los factores psicosociales del área operativa de la organización NEG INGENIERÍA S.A.S

### **2.2 Objetivos específicos**

- Identificar los factores psicosociales del área operativa de la empresa NEG INGENIERÍA S.A.S.

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

- Priorizar los factores de riesgo psicosociales presentes en el área operativa
- Establecer un plan de mejora para los factores de riesgo encontrados en el área operativa de la organización de NEG ingeniería S.A.S.

### **3. Justificación**

Como lo indica (Caplan y colaboradores, 1975) en los países desarrollados como lo son Noruega, Estados Unidos, Suiza, Islandia, Hong Kong etc. donde se evidencia la importancia de identificar los factores psicosociales se ha evidenciado que han ido aumentando considerablemente en las empresas creando amenazas para el individuo por las características del mismo y esto se refleja en las enfermedades mentales de origen laboral que alteran todo el sistema fisiológico, psicológico e individuo.

Por tanto, el entorno laboral como el de vida desencadenan los efectos de factores psicosociales negativos, y la importancia relativa de estos, en el desarrollo de enfermedades puede variar ampliamente. Sin embargo, la importancia de los factores psicosociales adversos de origen laboral ha aumentado significativamente. definido como Características del ambiente de trabajo que representan una amenaza para el individuo (León , Moreno Jimenez , & Baez , 2010)

Las tendencias actuales en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo ya no se consideran sólo los riesgos físicos, químicos y biológicos para el medio ambiente, sino también una variedad de factores psicosociales inherentes a las empresas que pueden afectar en gran medida la salud física y mental de los trabajadores. El entorno laboral se considera cada vez más

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

como un conjunto de factores interdependientes que actúan sobre las personas en el trabajo (Moreno Jimenéz , 2011)

Con esta investigación se busca identificar los factores de riesgo psicosociales en el área operativa, ya que hace falta y es importante mejorar el conocimiento de cuáles son esos factores que se deben intervenir, del mismo modo, la medición nos permite generar orientaciones y abordajes de estos factores, como organización, a través de la adopción de medidas de mejora que permitan fortalecer aquellos aspectos que pudiesen fomentar el bienestar y la salud, así como desarrollar acciones para disminuir y controlar este tipo de riesgos, generando conciencia entre la alta dirección y el área operativa para mejorar el ambiente laboral, el rendimiento y la productividad y que este sea el punto de partida para comenzar ampliar la investigación y las estrategias de intervención dentro de la organización por consiguiente los colaboradores conocerán he identificaran los factores psicosociales a los que se encuentran expuestos y a la vez resaltar la importancia de su reconocimiento dentro de la organización y al mismo tiempo ser más tolerantes, generando una mejora en la calidad de vida, en el que el colaborador va a contar con el apoyo de sus compañeros y de la gerencia.

Este tipo de investigación permite que los estudiantes tengan una visión diferente respecto a las condiciones diversas presentadas en el trabajo, que pueden constituirse como advertencia de generadores de riesgos y peligros, observando y analizando profundidad los escenarios que se encuentran presentes en la organización, con el objeto de crear nuevas eras de investigaciones, ya que dentro las organizaciones existen gran infinidad de problemáticas por

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

solucionar y temas por investigar, además, de fomentar a las especializaciones ampliar las temáticas de investigación, es importante que los gerentes en seguridad y salud en el trabajo tengan el conocimiento especializado y puedan entender cómo afectan los factores psicosociales en las empresas no solo de un sector económico sino de diferentes sectores, por tanto, también permite que la UNIMINUTO amplíe sus programas de formación incluyendo módulos de aprendizaje directamente relacionado con los factores psicosociales desde la psicología y la seguridad y salud en el trabajo con el objeto de orientar en la identificación, la medición y la intervención, ya que en el campo de la seguridad y salud en el trabajo no solo el psicólogo debe saber del tema sino todas personas que hacen parte del gremio, con el objeto de prevenir accidentes y enfermedades laborales a futuro.

### **4. Marco de referencia**

#### **4.1 Marco teórico**

El estudio de los factores psicosociales en las organizaciones no es un tema nuevo, aunque la importancia y el reconocimiento de este sí, como consecuencia de la evolución en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intenso, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo. (MB Prevent, 2019)

Cada vez se reconoce más la importancia de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores, lo que ha hecho que este tema sea cada vez más relevante y profundo. Los inicios

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

más formales de la atención a los factores psicológicos y sociales y su relación con la salud ocupacional comenzaron aproximadamente en los años 1970. La historia en la que sus referentes y la importancia que se les otorga ha seguido evolucionando, al mismo tiempo que el tema ha ido adquiriendo amplitud, variedad y complejidad. Se ha reconocido que el estrés está directamente relacionado con el trabajo y que esta afecta la salud y seguridad en el trabajo, existe gran variedad de definiciones del estrés algunos autores la categorizan como estrés positivo o negativo con componente cognitivos y emocionales, con su defecto tanto para el sujeto como la organización es por eso que existe gran diversidad de medidas en las que se busca mejorar el ambiente de las organización enfatizadas con la salud mental y física de los colaboradores (Mintzberg,1993).

Existen diferentes teorías comportamentales directamente relacionada con los factores psicosociales, la teoría del ajuste persona- entorno: fue desarrollada por Kahn, French, Caplan y van Harrison, esta teoría sostiene que el estrés es el resultado por la falta de ajuste entre las habilidades, los recursos y capacidades del sujeto y las demandas son el producto del entorno laboral, esta teoría es la interacción entre el individuo y el entorno en la configuración de su respuesta a las situaciones y eventos laborales, esta resalta la importancia que de la percepción del sujeto con el entorno (Sauter, Hurrell, Murphy, & Levi, 1998, pág. 4).

La segunda hipótesis es la teoría del control de la demanda laboral en la que afirma que la tensión laboral resulta de la interacción entre dos dimensiones del entorno laboral es decir las demandas psicológicas del trabajo (la carga del trabajo) y el control del trabajo (el control que tiene el sujeto sobre sus actividades). el autor Karasek amplió su teoría con el apoyo social

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

afirmando que esta puede moderar el impacto negativo de la tensión laboral en la salud mental y física (Ministerio de trabajo y asuntos sociales España, 2001).

Además, es importante mencionar que el modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa que fue desarrollado por Johannes, este modelo afirma que el esfuerzo gastado en el trabajo se empareja con recompensas proporcionadas en términos de dinero, estima y oportunidades, cuando existe un desequilibrio por razones de recompensas aparece la angustia emocional y se obtiene el resultado de estrés. (Contreras Rubiano et al., 2016, pág. 7)

Por último, está el modelo transaccional, Cox y Mackay proponen que el estrés es el resultado la interacción del sujeto y el entorno, sin embargo, a diferencia de los otros modelos el punto de partida es la evaluación cognitiva del sujeto, es decir que el estrés se produce cuando la demandas superan la capacidad percibida por el del sujeto (Oshwiki, 2015)

De igual importancia, encontramos los instrumentos que miden los factores psicosociales, en España encontramos el instrumento F-PSICO 3 que se compone de tres etapas (situación laboral, contenido de trabajo, realización de la tarea y por ultimo bienestar y salud), compuesta por 44 preguntas, de este instrumento existen tres versiones, la 3.1, 4.0 y 4.1, es una aplicación informática para evaluar los factores psicosociales (Ministerio de trabajo y economía social, 2008)

En Colombia uno de los instrumentos utilizados para evaluar el estrés es la batería de riesgo psicosocial, la dirección general de riesgos laborales del ministerio de trabajo contrato un estudio con la universidad Javeriana ya que esta permite evaluar el riesgo intralaboral,

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

extralaboral y el estrés al que se enfrenta el colaborador, la aplicación de este instrumento y el análisis permite crear y diseñar programas de promoción y prevención, en la primera parte se refiere a las circunstancias en las cuales se desarrolla el trabajo en la segunda parte hace referencia a los estilos de vida de los colaboradores, fuera del ámbito laboral. Es de resaltar que cada aspecto del individuo hace ilusión a las características psicosociales de cada colaborador en particular es la única batería aprobada por el ministerio de trabajo para su aplicación en Colombia. (Ministerio de salud, 2022)

Por consiguiente, otro instrumento que se ha utilizado en diferentes estudios para los factores psicosociales, es el cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ), cuenta con tres versiones, una larga de 141 ítems, una media de 95 ítems y por último una corta de 41 ítems, su objetivo principal son validar los factores psicosociales a partir del estrés y los factores de personalidad. (COPSOQ, 2021).

Luego está el instrumento COPSOQ-ISTAS21 es público y gratuito basado en la teoría general del estrés ya que este es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento, este instrumento integra los modelos conceptuales más relevantes, con el objetivo de establecer investigaciones, evaluación, prevención y participación, cuenta con dos modelos: la media diseñada para 25 o más colaboradores y la corta para menos de 25 colaboradores. (ISTAS, 2022).

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

El tercer instrumento es el ERI- PSICO 3.1, es de única versión mide los factores psicosociales y fue diseñada por Siergrist, mide la confianza vs la desconfianza, autonomía vs vergüenza y duda, iniciativa vs culpa, laboriosidad vs inferioridad, exploración de la identidad vs difusión de identidad, intimidad frente al aislamiento y por último generatividad vs el estancamiento. (INSST, 2018)

Por otro lado, está el instrumento JCO (sus siglas en español significan cuestionario de contenido del trabajo) mide los factores psicosociales a partir de la relación esfuerzo recompensa como medida de bienestar. El quinto instrumento se reconoce con el nombre NIOSH (traducido al español como cuestionario genérico de estrés laboral) este compuesto por 246 preguntas y se identifica con las características del puesto, factores psicosociales y por último las condiciones físicas, este instrumento fue diseñado por Hurrell y McInaney en 1988. (Salessi & Omar, 2017)

Por último, tenemos el instrumento Indicados de gestión de presión, este mide los factores psicosociales a partir de la presión del trabajo, este instrumento cuenta con 120 preguntas; fue diseñada por Williams y Cooper en 1998. Es de resaltar que todos estos instrumentos están traducidos a la lengua española y todos miden los factores psicosociales (Prevención Integral, 2015)

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

### **4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)**

Los Riesgos Psicosociales y su prevención se han convertido en una preocupación importante en el campo de la salud física y mental de los colaboradores es por eso que a lo largo del camino diferentes entidades y profesionales han realizado varios estudios enfocados en los factores psicosociales.

La universidad nacional abierta y a distancia realizo la caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB INGENIERIA S.A.S de Yopal, con el objetivo de identificar el nivel de estrés al que se encuentra expuesto los colaboradores, por medio de la aplicación del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés. Al realizar el análisis de la evaluación del cuestionario de estrés se determinó que el 67% de los empleados presentan sintomatología relacionada con el estrés, es decir más de la mitad de la muestra. Esta sintomatología es multicausal en el que si no se implementan programas de vigilancia epidemiológica evolucionan a estrés laboral crónica o algún tipo de enfermedad laboral. Este nivel de riesgo es perjudicial para la salud y para el buen desempeño en el trabajo, debido a que sus necesidades fisiológicas, de comportamiento social, intelectuales, laborales y psicoemocionales están siendo afectadas por los diferentes factores psicosociales intralaborales y extralaborales. Luego de la aplicación de la prueba se llegó a la conclusión que los participantes del estudio presentan riesgo alto en el dominio de liderazgo y relaciones en el trabajo; es decir dentro de la empresa se están presentando problemas a nivel de relaciones laborales entre compañeros generando ambientes de tensión y falta de apoyo entre

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

directivos y empleados; lo que permite deducir la importancia de generar programas de intervención inmediata. (Universidad nacional abierta y a distancia [UNAD], 2014)

Otro estudio relacionado es el de la universidad de Barcelona con el objetivo de evaluar pequeñas y grandes empresas para definir las medidas preventivas en los factores de riesgo psicosociales (estrés, ausentismo, satisfacción con el trabajo) con más prevalencia en las organizaciones. El instrumento que ellos utilizaron fue el batería MCMutual-U, es una prueba multifuncional para la evaluación de riesgos psicosociales, con la aplicación de este instrumento se pudo resaltar que las pequeñas empresas son las que tienen menos controles y más exposición a los factores de riesgos psicosociales. En definitiva, se indicó que las empresas pequeñas cuentan con colaboradores expuestos a factores psicosociales con una vulnerabilidad del 80% ya que estas no cuentan con controles y programas de intervención a diferencia de las empresas grandes que cuentan con una vulnerabilidad del 35%. En conclusión, las empresas pequeñas también se encuentran expuestas al igual que las grandes empresas con la prueba MCMutual-U permitió identificar que la prueba permite obtener un perfil diferencial de riesgo psicosocial para cada una de las áreas de interés evaluadas y un perfil general, (Guardia Olmos et al., 2008).

Asimismo, un estudio realizado en la ciudad de Barraquilla, en el que realizaron un estudio cualitativo descriptivo a nivel nacional con el objetivo de identificar la prevalencia de factores de riesgos en diferentes sectores económicos, por medio de dos encuesta con preguntas cerradas arrojó los siguientes resultados en la primera encuesta los trabajadores encuestados la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo y entre el 20 y el 30% manifestaron

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

estrés ocupacional, mientras que, en la segunda encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, como resultados obtuvieron exposición a riesgos psicosociales de un 43% como conclusión se llegó que entre el periodo 2009 y 2012, se identificaron factores como ansiedad y depresión en diferentes sectores económicos. (Strauss, 2014).

Por último, un estudio realizado en la ciudad de México realizó un estudio descriptivo exploratorio en el que usaron como instrumento un cuestionario de preguntas abiertas con el objetivo de identificar los principales factores psicosociales en distintas ocupaciones. Se eligió una muestra compuesta por trabajadores administrativos, docentes, obreros y enfermeras. Con los resultados se identificaron diversos factores psicosociales para cada grupo en específico y otros fueron compartidos: el grupo de las enfermeras reporto problemas de salud y estrés, en comparación con los otros grupos que se identificó emoción- problema, relación trabajo- familia, en conclusión, se afirma que los factores de riesgo psicosociales afectan a toda la población desde varios puntos de vista, familia, trabajo, red social y estado. (Garcia, 2004).

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

## 4.3 Marco legal

Tabla 1

*Matriz de Requerimientos Legales*

Normativa	Artículos	Requerimientos
		<p>Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.</p>
Resolución 2648 de 2008	Art.6	<p>Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y</p>

las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

1. Programa de vigilancia epidemiológica, factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los componentes mínimos que debe contener el programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, son los siguientes:
  2. Método
  3. Objetivo
  4. Procedimiento de vigilancia epidemiológica
    - 4.1. Evaluación de los factores psicosociales y sus efectos
    - 4.2. Establecimiento de criterios para identificar grupos prioritarios de atención
    - 4.3. Establecimiento de medidas de intervención

Art. 17

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

5. Sistema de intervención

6. Evaluación del programa

Gestión administrativa

Medidas preventivas y correctivas del acoso

laboral. ( Resolución 2646, 2008, pág. 3).

Ley 1016 de 2006

Art. 9

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

Art. 10

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno. (Ley 1016,2006, pág. 4)

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Art. 5

Resolución 652 de 2012

Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
  2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
  3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
  4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- (Resolución 652, 2012, pág. 3)
- Art. 7

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Secretaria del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

Resolución 1356 de  
2012

Art. 8

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada. (Resolución 1356, 2012, pág. 4)

Resolución 652 de 2012. Artículo 9°.

Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser

Sentencia C-174 DE  
2009

Art. 3

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

convocado por cualquiera de sus integrantes”.

(Sentencia C-174, 2009, pág. 2)

Es función obligatoria de todas las instituciones públicas y privadas de carácter social, patrocinar, promover, ejecutar, dirigir y controlar actividades de recreación, para lo cual laborarán programas de desarrollo y estímulo de esta actividad, de conformidad con el Plan Nacional de Recreación. La mayor responsabilidad en el campo de la recreación le corresponde al Estado y a las Cajas de Compensación Familiar. Igualmente, con el apoyo de Coldeportes impulsarán y desarrollarán la recreación, las organizaciones populares de recreación y las corporaciones de recreación popular. (Ley 181, 1995, pág. 3)

Ley 181 de 1995	Art. 6	
-----------------	--------	--

Las empresas con más de 50 trabajadores programarán eventos deportivos, de recreación, culturales y de capacitación directamente, a través de las cajas de compensación familiar o mediante convenio con entidades especializadas. Las cajas de compensación deberán desarrollar programas de fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento

Ley 1468 de 2011	Art. 23	
------------------	---------	--

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

del tiempo libre y la participación comunitaria para los trabajadores de las empresas afiliadas. Para los fines de la presente Ley, las cajas de compensación familiar darán prioridad a la celebración de convenios con el Instituto Colombiano del Deporte - Coldeportes, y con los entes deportivos departamentales y municipales.  
(Ley 1468, 2011, pág. 2)

Define como enfermedad laboral aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Se encuentran en  
Decreto 1477 de  
2014  
la sección II,  
parte B, grupo  
IV

Tabla de enfermedades de agentes psicosociales  
en este decreto se define el factor y el tipo de  
enfermedad con la cual puede ser valorado el  
colaborado, pertenece al grupo de enfermedades.  
(Decreto 1477, 2014, pág. 53)

Resolución 2404 de  
2019  
Aplica toda la  
resolución

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

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.

		Establece las acciones mínimas e intervención de los factores de riesgo psicosocial promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajos en el marco de la actual emergencia del covid-19.
Circular 0064 de 2020	Aplica toda la resolución	

---

*Nota.* Elaboración propia.

## 5. Metodología

### 5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Este tipo de investigación se basa en el enfoque cuantitativo en el cual pretende describir, explicar y analizar una realidad objetiva a partir de estadísticas, encuestas; con el fin de recolectar información que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para comprobar una hipótesis (Hernandez , Fernandez, & Baptista, 2006, pág. 364), en esta investigación se plantea un problema y preguntas concretas de lo cual se derivan resultados para su respectivo análisis y así llegar a dicha conclusión.

Dentro de este enfoque de investigación, el investigador no tiene participación directa sobre los participantes, lo que permite que esta investigación pueda ser replicable en las otras

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

áreas de la organización, ya que permite establecer protocolos de recopilación de datos estandarizados que se puedan usar en otros tipos de investigación dentro y fuera de la organización. Es por esto que este proyecto es un tipo de investigación cuantitativa, Se ha de tener en cuenta que este tipo de investigación se basa de acuerdo lo establecido por el autor mencionado anteriormente.

El alcance de este proyecto de investigación es descriptivo, ya que se especifican las propiedades, características de los riesgos psicosociales que pueden estar presentando un grupo o una comunidad en específico, en este caso los colaboradores del área operativa de NEG INGENIERÍA S.A.S. donde se pretende medir y recoger información de manera objetiva e independiente de las variables que se necesitan medir. Este alcance descriptivo se refiere a que buscan especificar propiedades, características, grupos o fenómenos que sean sometidos a análisis, según (Hernandez , Fernandez, & Baptista, 2006, pág. 628).

### **5.2 Población y muestra**

En esta investigación se va a utilizar una población de 25 colaboradores del área operativa con características de edades entre 23 a 50 años de edad de género masculino, todo el personal cuenta con más de seis meses de permanencia., se usará un muestreo probabilístico, sistemático ya que es una técnica de muestreo en la que el investigador establece una selección de unos pocos criterios en la que permite que todos los miembros tengan la misma oportunidad de formar parte de la muestra uno de los requisitos es que todos los participantes tienen la misma probabilidad de ser elegidos, por este motivo siendo una población tan pequeña se puede

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

nombrar que la muestra sea la misma población para un total de 25 colaboradores que están en la empresa NEG INGENIERÍA S.A.S. y teniendo presente lo que indica el autor Sampieri que esa misma población sea la muestra. (Hernandez , Fernandez, & Baptista, 2006, pág. 399)

### 5.3 Instrumentos

El instrumento fue diseñado por el semillero de investigación de la corporación universitaria UNIMINUTO. Este instrumento consta de tres dimensiones grandes, la Intralaboral, la extra laboral y la individual.

En la dimensión intralaboral se evalúan las siguientes categorías: Condiciones del ambiente de trabajo, Condiciones de la demanda de la tarea, Jornada laboral, Decisiones y control, cambios en el trabajo, capacitación, formación e inducción y por último reconocimientos y bienestar laboral, esta categoría está compuesta por 56 preguntas.

En la segunda dimensión se evidencian las siguientes categorías: la extralaboral, se evalúan transporte y movilización y vida fuera del trabajo. Conformada por 9 preguntas.

Por último, está la dimensión individual que está compuesta por estrategias de afrontamiento, manejo de estrés y personalidad, esta se compone por 17 preguntas.

El instrumento está compuesto con un total de 82 preguntas, con cinco opciones de respuesta. Las respuestas son de tipo Likert, consiste en un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes para medir la reacción del sujeto en varias categorías; este tipo de respuesta permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del sujeto. (Hernandez , Fernandez, & Baptista, 2006)

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

### **5.4 Procedimientos.**

Para esta investigación se va a realizar en dos fases:

#### **Primera fase**

Se solicita el permiso a la organización NEG INGENIERIA S.A.S en este caso al representante legal de la empresa, luego se procede a enviar el correo electrónico para autorización de la aplicación del instrumento. (Ver anexo 1)

#### **Segunda fase**

Esta segunda fase se divide en dos partes:

##### **Primera parte**

Se realiza una capacitación de media hora a los colaboradores en la que se especifica de que consta el instrumento, cual es el objetivo de aplicar este instrumento y como se debe responder y de cuánto tiempo disponemos. Luego se procede a la entrega del instrumento.

##### **Segunda parte**

Una vez terminada la capacitación, se procede con la firma del consentimiento informado, en el cual el trabajador acepta participar en la investigación y se entrega el cuestionario, donde se aplicará aproximadamente por dos horas en una sola jornada, con un apoyo contante de la investigadora.

### **5.5 Análisis de información.**

Para el análisis de la información se hace una tabulación de respuestas en una hoja de Excel, en el que se va a sacar un promedio por medio de medias aritméticas que se obtiene con la

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

suma de un conjunto de valores y se divide entre el número total, de allí se procederá a definir la media, mediana y moda. Las cuales después van hacer porcentuadas para ya poder dar los por categoría y así llegar a la caracterización de los factores psicosociales del área operativa y determinar cuáles son las más representativas.

### **5.6 Consideraciones éticas**

La presente investigación se realiza siguiendo los aspectos éticos definidos por la corporación universitaria minuto de Dios- UNIMINUTO sobre las consideraciones éticas presentes en la ejecución de esta investigación que se basan con el respeto, el beneficio y la justicia estableciendo que confidencialidad de toda la información es privada, haciendo énfasis en que los datos solo se utilizaran con fines investigativos y académicos. (UNIMINUTO, 2022).

Por consiguiente, el colegio colombiano de psicólogos expide el manual deontológico y bioético del psicólogo en el que estable los parámetros mínimos del manejo de información en el que debe ser obligatorio el cumplimiento de la confidencialidad de los participantes. Define el principio de beneficencia como el cuidado del otro, exigiendo al psicólogo buscar el bien y el beneficio de los demás es, a su vez, buscar el propio bien. En consecuencia define el concepto de no maleficencia como la obligación moral de no lesionar la integridad de un ser humano, razón por la cual el profesional está obligado a realizar buenas prácticas por último define la justicia como el principio a ofrecer un trato igual, equitativo y apropiado a las personas (COLPSIC, 2019, pág. 11)

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

De igual importancia, la investigación se basará con el derecho a la intimidad, en este caso no se revelarán los nombres y tampoco se publicará la información de los participantes, se compartirán los resultados a nivel general sin ser específicos con algún sujeto en particular. (La corte contitucional de Colombia, 1994).

Finalmente se desprenden distintas temáticas fundamentales a la hora de investigar, como lo es el consentimiento informado (anexo 2) de los participantes, los riesgos y beneficios, el manejo de los datos, la comunicación verbal y no verbal, entre otras; así como la autorización por parte de la organización, en este caso NEG INGENIERIA para la recolección de información.

### 6. Cronograma

**Tabla 2**

*Cronograma*

Ítem	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Título, Descripción del problema, objetivo y pregunta problema	19 abril	05 mayo	Ante proyecto de investigación
2	Justificación, marco teórico, estado del arte y marco legal	05 mayo	19 mayo	Ante proyecto de investigación

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

---

3	Diseño metodológico	19 mayo	28 junio	Ante proyecto de investigación
4	Aplicación del instrumento	28 junio	9 Julio	Análisis de resultados
5	Tabulación y análisis de resultados	9 Julio	16 Julio	Proyecto de investigación
6	Conclusiones	18 julio	06 de agosto	Proyecto de investigación
7	Recomendaciones	06 de agosto	13 de agosto	Proyecto de investigación
8	Entrega final	20 de agosto		Proyecto de investigación

---

*Nota.* Elaboración propia

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

## 7. Presupuesto

Tabla 3

*Presupuesto*

<b>RUBROS</b>	<b>Rubros propios</b>	<b>Contrapartida Empresa</b>	<b>TOTAL</b>
1. Personal	\$ 800,000	\$ 105.000	\$905,000
2. Equipos	\$30,000	\$0	\$30,000
3. Software	\$100,000	\$0	\$100,000
4. Materiales e insumos	\$35.000	\$0	\$35.000
7. Salidas de campo	\$24.000	\$0	\$24.000
8. Servicios técnicos	\$0	\$5.000	\$5.000
9. Capacitación	\$100.000	\$105.000	\$20,5000
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$0	\$0	\$0
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	\$0 \$10,000	\$0 \$20,000	\$0 \$30,000
<b>TOTAL, DEL PROYECTO</b>	<b>\$1'099.000</b>	<b>\$235,000</b>	<b>\$1'334.000</b>

*Nota.* Elaboración propia

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

### 8. Resultados y discusión

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del presente proyecto de investigación, dando respuesta a los objetivos establecidos inicialmente.

#### Identificación de los Factores Psicosociales

De acuerdo al instrumento que se aplicó a los colaboradores que prestan sus servicios en NEG INGENIERÍA S.A.S, se evaluaron tres dimensiones: la intra laboral en la cual se midieron nueve categorías, la extralaboral en el cual se evalúan dos categorías y la individual el cual mide una sola categoría.

**Tabla 4**

#### *Semaforización de los Factores Psicosociales*

Factores Intralaborales	semaforización	Porcentaje
Relación con jefe /estilo de mando / relación de autoridad	BAJO	92%
Relación con los compañeros/ clima laboral	BAJO	96%
Condiciones del ambiente de trabajo	MEDIO	56%
Condiciones de la demanda de la tarea	ALTO	44%
Jornada laboral	MEDIO	84%
Decisiones y control	BAJO	92%
Cambios en el trabajo	ALTO	32%
Capacitación / formación / inducción	BAJO	92%
Reconocimientos y bienestar laboral	BAJO	92%
Factores Extralaboral	semaforización	Porcentaje
Transporte y movilización	BAJO	68%
Vida fuera del trabajo	BAJO	48%
Factores Individual	semaforización	Porcentaje
Estrategias de afrontamiento/manejo de estrés/ personalidad	ALTO	40%

*Nota.* Elaboración propia.

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Se puede observar que la empresa NEG INGENIERIA S.A.S presenta alteraciones en la dimensión intralaboral en los concerniente a condiciones del trabajo, condiciones de la demanda de la tarea, cambios en el trabajo y factores individuales con la dimensión estrategias de afrontamiento/ manejo de estrés y personalidad.

Del mismo modo, se prioriza la empresa NEG INGENIERÍA S.A.S algunas categorías en riesgo alto, teniendo presente como se observa en la tabla que presenta menor porcentaje. Es así como se observa que algunas categorías pertenecientes a los factores psicosociales se clasifican en riesgo alto, en el cual se cataloga de la siguiente manera: Factores intralaborales encasillada con las categorías: condiciones de la demanda de la tarea y cambios en el trabajo indicando que la mayoría de los colaboradores perciben que la demanda de la tarea, los cambios en el trabajo son de alta complejidad y que las estrategias de afrontamiento, corresponden al flujo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del colaborador, se evidencia que se debe intervenir de manera priorizada ya que se encuentra en un nivel de riesgo alto por lo anterior como lo menciona Hernández& Llaguno,(2011) se hace necesario diseñar programas de formación y capacitación en la ejecución de actividades complejas que se desarrollan en la organización, así como formar a los colaboradores en trabajos bajo presión y tomas de decisiones, como lo menciona los condicionantes de la tarea que intervienen en el colaborador son las exigencias y la necesidad de la concentración laboral, memorización, minuciosidad y manejo de flujos de información, la presión laboral, horarios cada vez más impredecibles que no permiten al trabajador ajustar sus intereses y necesidades

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

personales o familiares, perjudicado así su salud y ahondado en conflicto entre el trabajo y familia, en cuanto a los factores intralaborales.

Por otra parte, se hace necesario realizar intervención inmediata los factores individuales como lo indica la tabla ya que la siguiente categoría está en riesgo alto, estrategias de afrontamiento, manejo del estrés y personalidad. Esto significa que se deben establecer procedimientos, programas de capacitación en afrontamiento del estrés, toma de decisiones y estrategias de afrontamiento para que identifiquen las herramientas con las que cuentan para el actuar ante cualquier situación. Según Vega Martínez, (2001) es necesario mantener el control del factor estresor, es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas. El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. Se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a la persona para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo, es por ello que la organización debe brindar las herramientas necesarias para responder ante una situación de estrés.

Así mismo en la priorización, tenemos el factor intralaboral con riesgo medio en las siguientes categorías: condiciones de ambiente de trabajo y jornada laboral, esto significa que es necesario diseñar estrategias que permitan a los colaboradores adaptarse de una manera más fácil al ambiente de trabajo (clima, ruido, frío etc.) sin que se vea afectada su jornada laboral de

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

acuerdo a lo que establece Slivellas Tovías, (2020) las organizaciones deben brindar herramientas que permitan a los colaboradros diseñar y crear la capacidad de adaptación como antídoto a la incertidumbre que permea el entorno laboral, es de resaltar que un que se encuentre en riesgo medio requiere de una intervección a corto paso para tener mayor control.

Por ultimo tenemos los factores psicosociales con sus respectivas categorías clasificados en riesgo bajo , tenemos el factor intralaboral que se encasilla con las siguientes categorías la relación con el jefe/ estilo de mando/ relación de autoridad, relación con los compañeros/ clima laboral , decisiones ,control y capacitación/ formación/ inducción, reconocimiento/ bienestar laboral; indica que los colaboradores tienen una interrelación dinámica con sus jefes y compañeros, generando un ambiente laboral sano y positivo además de adquirir los conocimiento necesarios para el desarrollo de las funciones de cada colaborador. Eventualmente, tenemos el factor extralaboral también en riesgo bajo en el que evalúan las siguientes categorías: trasporte / movilización y vida fuera del trabajo en la que, clasificada en un riesgo bajo, esto significa que la gran mayoría de colaboradores cuenta con las herramientas básicas de movilización y manejo de situaciones familiares e individuales. Según lo plateado por (Aguirre Zubiaburre & Martinez Díaz , 2006) resaltan que la relación trabajo- familia son un enfoque positivo, ya que las experiencias laborales pueden ayudar en el ámbito familiar; permitiendo el planteamiento que comprende el conflicto trabajo- familia en el que la familia se puede convertir en fuente motivadora para la ejecución de sus actividades y el desarrollo profesional y viceversa en el que el trabajo es la fuente motivadora de mantener una familia prospera.

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Teniendo en cuenta el análisis realizado anteriormente, se propone a la organización NEG INGENIERÍA S.AS, un plan de mejora direccionado desde el ciclo PHVA (planear, actuar, verificar y actuar) con las acciones que se deben realizar para mejorar el nivel de evaluación de los factores psicosociales y poder brindar bienestar y calidad de vida en cada uno de los colaboradores Anexo 3 , teniendo presente lo explica Moreno Jiménez & Baez León , (2010), pág. 84 en su investigación el efecto de la salud de los factores psicosociales en el trabajo han demostrado que los factores psicosociales están vinculados con enfermedades cardíacas, depresión y trastornos musco esqueléticos, así como determinantes exigencias en el trabajo, bajo control y desequilibrio esfuerzo recompensa son factores de riesgo para los problemas de salud física y mental, es por ello la importancia de intervenir en las categorías afectadas.

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

### 9. Conclusiones

Luego de presentar los resultados, se identifica que presentan factores de riesgo psicosocial en las dimensiones: condiciones de la demanda de la tarea, cambios en el trabajo y por último estrategias de afrontamiento/manejo de estrés /personalidad en el área operativa de la organización NEG INGENIERÍA S.AS para el año 2022 por medio de un instrumento diseñado por la Corporación universitaria minuto de Dios para diagnosticar los factores de riesgo psicosocial.

Realizando la priorización se pudo observar que la empresa NEG INGENIERÍA S.A.S se encuentra en un riesgo bajo ya que tiene mayor porcentaje, por otro lado, es necesario prestar atención a los que se clasificaron en riesgo alto y a los de riesgo medio ya que su estado puede cambiar a alto. Según los resultados obtenidos se debe priorizar de manera inmediata aquellas categorías que se ubicaron en un rango alto y definidas en color rojo, que para este caso son: condiciones de la demanda de la tarea/cambios en el trabajo y por último en el factor de riesgo individual, definida con la categoría estrategias de afrontamiento /manejo de estrés y personalidad, ya que se encuentra en una clasificación alta, es importante trabajar en la mejora de estas categorías para que los colaboradores tengan las herramientas necesarias para afrontar estos factores. Aunque la empresa solo tiene dos categorías en riesgo medio definida con color amarillo que son: condiciones de ambiente de trabajo y jornada laboral ubicadas en el factor intralaboral es indispensable trabajar en ello a mediano plazo para que no se convierta en un riesgo alto. Por último, tenemos los factores clasificados en riesgo bajo el cual no requiere ningún tipo de intervención. Es importante resaltar que las categorías que tuvieron una clasificación alta

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

como medio se requiere mantener el control de esos riesgos ya que si la organización no toma las medidas necesarias pueden ser desencadenantes de accidentes y enfermedades laborales.

Teniendo presente los riesgos identificados y la priorización se establece un plan de mejora por medio del ciclo PHVA, se orienta a mejorar las condiciones de los colaboradores teniendo presente la semaforización de las categorías más afectadas que son: Condiciones de demanda y tarea, cambios en el trabajo y por último estrategias de afrontamiento, manejo de estrés y personalidad que requieren de atención inmediata. Cada acción de intervención y de mejora se ubicó en cada fase del ciclo desde el Planear, hacer, verificar y actuar con el objetivo que la organización NEG INGENIERÍA analice y decida si opta por aplicar estas acciones de mejora que fueron diseñadas para optimizar la calidad y el bienestar de los colaboradores.

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

### **10. Recomendaciones**

Luego de identificar los factores de riesgo es necesario implementar las medidas de mejora necesarias para que su estado de riesgo cambie en pro de beneficio de la organización, para futuras investigaciones se recomienda trabajar en las demás áreas que conforman la organización. Por otro lado, se recomienda el diseño de estrategias teniendo presente lo encontrado ya que se debe garantizar el monitoreo y el control de los factores psicosociales.

Se propone a la organización incluir en los programas de capacitación temas como: resolución de problemas, manejo del estrés, trabajo bajo presión, herramientas de comunicación asertiva, así como campañas de promoción y prevención, el diseño de un Sistema de vigilancia epidemiológica, encaminado a la evaluación, prevención y monitoreo de los factores de riesgos psicosociales, con lo cual se podrá determinar el origen de las diferentes patologías causadas por el estrés laboral.

Se sugiere a la organización la importancia de apoyarse en la administradora de riesgos laborales (ARL) en este caso SURA quienes brindaran asesoría acerca de la implementación de programas para mitigar y prevenir los riesgos psicosociales y de la caja de compensación Colsubsidio para realizar actividades de integración laboral entre áreas, con fin de generar bienestar, calidad de vida dentro y fuera de la organización.

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

### 11. Referencias bibliográficas

#### Bibliografía

Aguirre Zubiaburre, & Martínez Díaz . (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste.

Bernardo, M. J. (2011). Conceptualización, historia y cambios actuales . *Scielo*.

CARM. (2007). *Prevención de riesgos específicos en centros educativos* .

Congreso de la republica de Colombia. (1995, 18 de enero). *Ley 181 de 1995*. Bogotá. Obtenido de [www.mineducacion.gov.co](http://www.mineducacion.gov.co)

Colegio Colombiano de psicología. (2019). *MANUAL DEONTOLÓGICO Y BIOÉTICO DEL PSICÓLOGO*. Bogotá D.C.

COLPSIC. (2019). *Manual Deontológico y Bioetico del Spicólogo Septima Versión*. Bogotá.

Congreso de la Republica de Colombia. (2006,13 de enero). *Ley 1010 DE 2006*. Gaceta Oficial del Congreso. Obtenido de [www.secretariassenado.gov.co](http://www.secretariassenado.gov.co)

Congreso de la Republica. (2011, 30 de Junio). *Ley 1468 de 2011*. Bogotá: Gaceta Oficial del Congreso. Obtenido de [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

Congreso de la republica de Colombia. (2013,11 de junio). *Ley 1635 de 2013*. Bogotá: Gaceta Oficial del Congreso. Obtenido de [www.secretariassenado.gov.co](http://www.secretariassenado.gov.co)

Contreras Arias , L. V., Rubiano Bello, L. P., & Acuña Herrera, A. M. (2016). *Síndrome Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa y Emfermedades Cardiovasculares*. Colombia.

COPSOQ. (2021). *Red Internacional* . Obtenido de <https://www.copsoq-network.org/>

Corte Constitucional de la Republica deColombia. (2009, 18 de marzo). *Sentencia C174 de 2009*. Bogotá. Obtenido de [www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co)

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

- García , A. J. (2004). Factores Psicosociales, estrés y salud en diferentes ocupaciones: un estudio exploratorio. *Academia de ciencias administrativas*.
- Guardia Olmos , J., Pero Caballero, M., & Barrios , M. (2008). *Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Gutierrez Strauss, A. M., & Viloria Doria , J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y estrés en el ambiente Laboral. *Salud Uninorte*, 4.
- Hernandez , R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: MCCgRAW hI.
- INSST. (2010). *Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo* . Obtenido de [www.insst.es](http://www.insst.es)
- INSST. (2018). *AIP.29.1.18 - F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0. - Año 2018*. Obtenido de <https://www.insst.es>
- ISTAS. (2022). *Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud* . Obtenido de <https://www.istas.net/>
- La corte contitucional de Colombia. (1994). *Sentencia 386*. Bogotá D.C.
- León , B., Moreno Jimenez , & Baez , C. (2010). *factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid España.  
Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- MB Prevent. (2019). estudio de los factores psicosociales, una evaluación necesaria para evitar riesgos laborales. *MBprevent*.
- Ministerio de Protección Social . (2008). *Resolución 2646*. Bogotá D.C.

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

- Ministerio de Protección Social. (2008,17 de julio). *Resolución 2646 de 2008*. Bogotá. Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Ministerio de salud. (2022). *Bateria de instrumentos de servicio publico*. Bogotá.
- Ministerio de trabajo . (2019). *Bienestar y salud mental: un compromiso de min trabajo y el sector público* . Bogotá.
- ministerio de trabajo. (2012,24 de julio). *Resolución 1356 de 2012*. Bogotá. Obtenido de [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)
- Ministerio de Trabajo. (2012,30 de marzo). *Resolución 652 de 2012*. Bogotá. Obtenido de [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)
- Ministerio de trabajo. (2014,5 de agosto). *Decreto 1477 de 2014*. Bogotá. Obtenido de [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)
- Ministerio de Trabajo. (2019,22 de junio). *Resolución 2404 de 2019*. Bogotá. Obtenido de [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)
- Ministerio de Trabajo. (2020,07 de octubre). *Circular 0064 de 2020*. Bogotá. Obtenido de [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales españa. (2001). *NTP 603*. España.
- Ministerio de trabajo y economia social. (2008). *FPSICO3.1, 4.0 Y 4.1*. España. Obtenido de [www.insst.es](http://www.insst.es)
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. (2019). *Riesgo psicosocial*. España.

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Moreno Jimenéz , B. (2011). factores y riesgos laborales psicosociales:

conceptualización, historia y cambios actuales. *scielo*.

Moreno Jiménez , B., & Baez León , C. (2010). Factore y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas practicas. *Ministerio de trabajo e inmigración*.

Naciones Unidas. (2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día*. Noticias ONU. Obtenido de [www news.un.org](http://www.news.un.org)

NEG. (2018). *NEG Ingenieria*. Obtenido de <http://www.negingenieria.com/>

Nicot, A.-M. (2009). Aumento de los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. *Salud y bienestar para el trabajo*. Obtenido de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/rise-in-psychosocial-risk-factors-at-the-workplace>

OIT. (2011). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales, una mirada de género. *OIT*, 8. Obtenido 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)

OPS. (2014). Estadísticas importantes de la salud mental . *Organización panamericana de la salud* .

OSH WIKI. (2015). estrés relacionado con el trabajo: naturaleza y gestión .

Oshwiki. (2015). Estrés relacionado con el trabajo: naturaleza y gestión.

Posada, J. (2013). La Salud Mental en Colombia . *Scielo* , 4.

Prevención Integral. (2015). *Instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales en idioma castellano. Revisión bibliográfica*. Barcelona. Obtenido de [www.prevencionintegral.com](http://www.prevencionintegral.com)

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

SafetYa. (2021). Variables y herramientas para abordar el riesgo psicosocial en la organización.

*SafetYa.*

Salamanca Valencia , S. R., Pérez Torres, J. M., Infante Alvarado, A. F., & Olarte Ardila , Y. Y.

(2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional .

*Revista Temas , 7.*

Salessi, S., & Omar, A. (2017). Cuestionario de implicación en el trabajo: Propiedades

psicométricas de su adaptación en Argentina. *Revista Mexicana de Psicología.*

Sauter, S., Hurrell, J., Murphy, L., & Levi, L. (1998). *enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.*

Schneirder, Milczarek, M., & Rial González, E. (2009). *Estrés en el trabajo: hechos y cifras.*

Estadístico. Obtenido de <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-figures-stress-work-facts-and-figures>

Slivellas Tovías, B. (2020). *Homuork* . Obtenido de <https://www.homuork.com/>

Strauss, A. M. (2014). *Riesgos psicosociales y estres en el ambiente laboral.* Barranquilla Colombia .

UNAD. (2014). Caracterización de riesgos psicosociales entralaborales ,extralaborales y

evaluación del estres en trabajadores del setor montajes de soldadura y tuberia a las obras

civiles en la empresa BHB INGENIERIA S.A.S de Yopal. *UNAD.* Obtenido de

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2508/1057583097.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UNIMINUTO. (2022). *Principios UNIMINUTO.* BOGOTÁ. Obtenido de

<https://www.uniminuto.edu/principios>

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Vega Martínez , S. (2001). Modelo de demnada y control .

Díaz Rodríguez, E.M., Echeverri Arango, L.M., Ramírez Gómez, G.A. y Ramírez Gaviria, M.F. (2010). Diagnóstico del Riesgo Psicosocial, en trabajadores del área de la salud. (Tesis de especialización, Universidad CES, Medellín, Colombia). Recuperada de [http://bdigital.ces.edu.co:8080/dspace/bitstream/123456789/1002/1/DIagnostico\\_riesgo.pdf](http://bdigital.ces.edu.co:8080/dspace/bitstream/123456789/1002/1/DIagnostico_riesgo.pdf)

## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

### ANEXOS

#### Anexo 1

Autorización de aplicación del instrumento por parte de la empresa NEG INGENIERÍA



Bogotá D.C., 16 de junio de 2022

Señores  
**Cooperación Universitaria Minuto de Dios**  
 Atención  
**Semillero de investigación**  
 Ciudad.

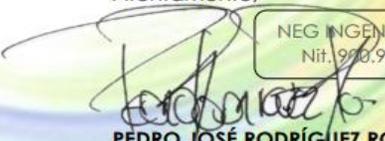
**REF.** Autorización de proyecto de investigación

Tras haber analizado el alcance del proyecto de investigación **“CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ÁREA OPERATIVA”**, presentado por nuestra coordinadora en Gestión Humana y Salud en el Trabajo, **INGRID JOHANA LAVERDE GONZÁLEZ** identificada con cedula de ciudadanía 1.016.063.332.

**NEG INGENIERÍA S.A.S** autoriza y avala el proyecto de investigación que está desarrollando como requerimiento de grado para la especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo.

Entendiendo que en el proyecto de investigación obtendrá el consentimiento de todos los participantes que harán parte de la investigación y que toda la información recopilada se mantendrá bajo confidencialidad, en este caso no se revelarán nombres y tampoco se publicara la información de quienes participen, se compartirán únicamente los resultados a nivel general sin ser específicos con algún sujeto en particular.

Atentamente,



NEG INGENIERÍA S.A.S.  
 Nit. 900.975.870-1

**PEDRO JOSÉ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
 C.C. 80.174.522 de Bogotá D.C.  
**NEG INGENIERÍA S.A.S.**  
 NIT: 900.975.870-1  
 Teléfono. (601)4577795  
 Bogotá D.C.

**NEG INGENIERÍA S.A.S.**  
 Nit 900.975.870-1  
 Calle 187 # 57 48 OF 116  
 Tel. (11)7022665 Cel. 350 7306272



## CARACTERIZACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

### Anexo 2

Consentimiento informado a los colaboradores.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO PSICOLÓGICO

DATOS GENERALES				
Nombre				
C.C. No.		Edad		Estado civil
Ciudad			Dirección	
Teléfono				
E-mail				

Se firma el presente consentimiento el día \_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, en la ciudad de Bogotá D.C.

Agradecemos su participación en este ejercicio de carácter netamente académico y/o investigativo llevado a cabo por la estudiante de semillero de Psicología de la corporación universitaria minuto de Dios: Ingrid Johana Laverde González, quien han sido asesorada por la docente Luisa Fernanda Becerra Ostos.

A usted se le ha invitado el día de hoy a una sesión en la que será aplicado un instrumento psicológico.

Su participación en este ejercicio tendrá una duración de 60 minutos (aprox.) para la aplicación del instrumento mencionado

Esta aplicación se clasifica de "bajo riesgo" por lo que no se realizará algún tipo de intervención o consulta directa, que llegue a generar alguna afectación en su vida personal, laboral o estudiantil. Por tal motivo el evaluador que aplicara la prueba está en la capacidad de brindar un acompañamiento, información y asistencia durante el desarrollo de la actividad.

Los resultados provenientes de este ejercicio solo serán utilizados para fines académicos e investigativo, guardando la confidencialidad en el momento de presentar el informe a gerencia, no se revelarán en ningún momento su nombre o identidad, por tanto, se guardará confidencialidad de los datos personales.

La participación en este estudio es voluntaria, no representa ni costos ni beneficios económicos; por tanto, usted puede retirarse del estudio en el momento que lo desee, sin que deba expresar las razones que lo motivan, esto no podrá representar en ningún momento repercusiones, concluya o no el estudio.

Al firmar este documento usted indica que conoce los fines de la aplicación del instrumento psicológico relacionado anteriormente, incluyendo la información precedente, y que voluntariamente accede a participar.

**Firma del usuario**  
Nombre y Apellidos  
C.C. No.

**Firma del investigador responsable**  
Nombre y Apellidos:  
C.C. No.

**Anexo 3**

**Figura 1.**

*Ciclo PHVA*

