



**El riesgo psicosocial en la Organización “N” y su importancia en la productividad de la organización.**

Calvo Castro José Gabriel	ID. 820868
Lucumi Cantoñi Gina Constanza	ID. 774702
Reina Vanegas Henry Sloane	ID. 803394

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Programa de Maestría en gerencia de la innovación en proyectos

Sublínea de investigación: Liderazgo y transformación estratégica

Mayo de 2023

**El riesgo psicosocial en la Organización “N” y su importancia en la productividad de la  
organización.**

Calvo Castro José Gabriel ID. 820868

Lucumi Cantoñi Gina Constanza ID. 774702

Reina Vanegas Henry Sloane ID. 803394

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en gerencia de la  
innovación en proyectos

Asesor(a)

OSCAR GIOVANNY ROJAS ROJAS

Magister en Innovación Empresarial.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Programa de Maestría en gerencia de la innovación en proyectos

Mayo de 2023

**Dedicatoria**

A la heroína que me enseña día a día como se soporta el dolor,

con paciencia y tesón... LUNA XIMENA

## **Agradecimientos**

El más profundo agradecimiento a las directivas de la Organización “N”, que han permitido el desarrollo de las actividades requeridas para el desarrollo del trabajo de investigación dentro de ella, ha sido gratificante y enriquecedor haber contado con tan valiosa colaboración durante este proceso académico.

Extendemos dicha gratitud a los profesores y tutores, por su inquebrantable dedicación y guía durante el desarrollo del trabajo de investigación. Su experiencia, paciencia y resuelto apoyo han sido fundamentales para ayudarnos a superar los desafíos y las complejidades de esta investigación.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, por habernos equipado con conocimientos y habilidades necesarias; por haber fomentado el entorno propicio para el crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional; por el enfoque interdisciplinario, la vibrante comunidad académica y el acceso a recursos de vanguardia han enriquecido significativamente nuestra formación.

Privilegiados de hacer parte de la familia UNIMINUTO, institución que valora la educación, fomenta el pensamiento crítico y fomenta la innovación. El impacto transformador de nuestro programa de maestría, sin duda, dará forma a los proyectos futuros y abrirá las puertas a nuevas oportunidades.

## Tabla de contenido

Dedicatoria .....	III
Agradecimientos .....	IV
Tabla de contenido .....	V
Tabla de Tablas.....	XIV
Tabla de Ilustraciones .....	XVI
Lista de Gráficos .....	XVIII
Lista de anexos.....	XXI
Resumen.....	XXII
Abstract .....	XXIII
1 Introducción.....	1
2 Planteamiento del problema .....	3
2.1 Descripción del problema .....	3
2.1.1 Contexto global.....	4
2.1.2 Contexto regional.....	5
2.1.3 Contexto local .....	5
2.2 La pregunta de investigación .....	6
2.3 Los objetivos de investigación.....	6
2.3.1 Objetivo general.....	6
2.3.2 Objetivos específicos .....	6
2.4 Justificación de la investigación .....	6
3 Revisión literaria.....	8
3.1 Antecedentes .....	8

3.2	Marco teórico.....	9
3.2.1	Factores de riesgo psicosocial.....	12
3.2.1.1	Factores asociados a la demanda de trabajo.....	12
3.2.1.2	Aspectos asociados a la empresa.....	13
3.2.1.3	Factores personales (influencia de la personalidad).....	13
3.2.2	Características de los factores de riesgo psicosocial.....	14
3.2.3	Los riesgos psicosociales: Estrés Laboral, Burnout, Mobbing y Tecnoestrés .....	15
3.2.3.1	El estrés laboral. ....	16
3.2.3.2	Burnout.....	17
3.2.3.3	Mobbing. ....	19
3.2.3.4	Tecnoestrés. ....	19
3.2.4	El afrontamiento.....	20
3.2.4.1	Solución de problemas. ....	21
3.2.4.2	Apoyo social.....	21
3.2.4.3	Espera. ....	21
3.2.4.4	Religión. ....	22
3.2.4.5	Evitación emocional (Control emocional). ....	22
3.2.4.6	Apoyo profesional.....	22
3.2.4.7	Reacción agresiva.....	22
3.2.4.8	Evitación cognitiva.....	22
3.2.4.9	Reevaluación positiva. ....	22
3.2.4.10	Expresión de la dificultad de afrontamiento. ....	23
3.2.4.11	Negación.....	23

3.2.4.12	Autonomía.....	23
3.3	Marco Legal.....	23
3.4	Estado del arte.....	27
3.5	Matriz Categorial.....	32
4	Metodología.....	39
4.1	Fases de proyecto.....	41
4.1.1	Plan de investigación.....	41
4.1.2	Definición del universo.....	41
4.1.3	Uso de herramientas y recolección de datos.....	42
4.1.3.1	Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.....	42
4.1.3.2	Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral.....	45
4.1.3.3	Cuestionario para la Evaluación del Estrés.....	45
4.1.3.4	Validez.....	46
4.1.3.4.1	Validez del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.....	46
4.1.3.4.2	Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.....	47
4.1.3.4.3	Cuestionario para la Evaluación del Estrés.....	47
4.1.3.5	Confiabilidad.....	48
4.1.3.5.1	Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.....	48
4.1.3.5.2	Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.....	48
4.1.3.5.3	Cuestionario para la Evaluación del Estrés.....	48
4.2	Enfoque y alcance de la investigación.....	48

4.3	Población y muestra.....	49
4.3.1	Definición de la población.....	49
4.3.2	Cálculo y selección de la muestra.....	50
4.4	Instrumento(s).....	50
5	Hipótesis.....	52
6	Recolección de datos.....	53
6.1	Descripción del proceso de recolección de datos primarios.....	53
6.2	Presentación de limitantes en el proceso.....	59
6.3	Resumen preliminar de instrumentos aplicados.....	60
7	Resultados.....	62
7.1	Codificación de la información.....	62
7.2	Presentación de la información.....	65
7.3	Resultados de factores de riesgo psicosocial Formato A.....	67
7.3.1	Factores de riesgo psicosocial intralaborales de la forma A.....	67
7.3.1.1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	67
7.3.1.2	Demandas del trabajo.....	68
7.3.1.3	Recompensas.....	69
7.3.2	Factores de riesgo psicosocial extralaborales de la forma A.....	70
7.3.3	Resultado de factores de estrés de la forma A.....	71
7.4	Resultados de factores de riesgo psicosocial Formato B.....	71
7.4.1	Resultados de factores de riesgo psicosocial intralaborales de la forma B.....	71
7.4.1.1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	71
7.4.1.2	Control sobre el trabajo.....	72

7.4.1.3	Demandas del trabajo.....	73
7.4.1.4	Recompensas.....	74
7.4.2	Resultados de factores de riesgo psicosocial extralaborales de la forma B.....	75
7.4.3	Resultado de factores de estrés de la forma B .....	76
7.5	Resultados a nivel general .....	76
8	Análisis de la información.....	77
8.1	Análisis de factores de riesgo psicosocial en colaboradores que presentaron la forma A del instrumento.....	77
8.1.1	Factores Intralaborales de riesgo psicosocial Forma A .....	77
8.1.1.1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	77
8.1.1.1.1	Características del liderazgo.....	79
8.1.1.1.2	Relaciones sociales en el trabajo .....	80
8.1.1.1.3	Retroalimentación del desempeño.....	81
8.1.1.1.4	Relación con los colaboradores.....	82
8.1.1.2	Control sobre el trabajo.....	82
8.1.1.2.1	Claridad del rol.....	84
8.1.1.2.2	Capacitación.....	85
8.1.1.2.3	Participación y manejo del cambio.....	86
8.1.1.2.4	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.....	87
8.1.1.2.5	Control y autonomía sobre el trabajo.....	88
8.1.1.3	Demandas del trabajo.....	88

8.1.1.3.1	Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	90
8.1.1.3.2	Demandas emocionales.....	91
8.1.1.3.3	Demandas cuantitativas.....	92
8.1.1.3.4	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.....	93
8.1.1.3.5	Exigencias de responsabilidad del cargo.....	94
8.1.1.3.6	Demandas de carga mental.....	95
8.1.1.3.7	Consistencia del rol.....	96
8.1.1.3.8	Demandas de la jornada de trabajo.....	97
8.1.1.4	Recompensas.....	97
8.1.1.4.1	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	99
8.1.1.4.2	Reconocimiento y compensación.....	100
8.1.1.5	Total, Factores Intralaborales de riesgo psicosocial en colaboradores que presentaron la forma A.....	101
8.1.2	Factores Extralaborales de riesgo psicosocial Forma A.....	102
8.1.2.1	Tiempo fuera del trabajo.....	103
8.1.2.2	Relaciones familiares.....	104
8.1.2.3	Comunicación y relaciones interpersonales.....	104
8.1.2.4	Situación económica del grupo familiar.....	105
8.1.2.5	Características de la vivienda y de su entorno.....	106
8.1.2.6	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.....	107
8.1.2.7	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda.....	108

8.1.3	Resultado Factores de estrés de la forma A .....	109
8.2	Análisis de factores de riesgo psicosocial en colaboradores que presentaron la forma B del instrumento.....	110
8.2.1	Factores de riesgo psicosocial intralaborales de la forma B.....	110
8.2.1.1	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	110
8.2.1.1.1	Características del liderazgo.....	111
8.2.1.1.2	Relaciones sociales en el trabajo.....	112
8.2.1.1.3	Retroalimentación del desempeño. ....	113
8.2.1.2	Control sobre el trabajo.....	114
8.2.1.2.1	Claridad del rol.....	115
8.2.1.2.2	Capacitación.....	116
8.2.1.2.3	Participación y manejo del cambio. ....	117
8.2.1.2.4	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.....	118
8.2.1.2.5	Control y autonomía sobre el trabajo.....	119
8.2.1.3	Demandas sobre el trabajo .....	119
8.2.1.3.1	Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	121
8.2.1.3.2	Demandas emocionales.....	122
8.2.1.3.3	Demandas cuantitativas.....	123
8.2.1.3.4	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.....	124
8.2.1.3.5	Demandas de carga mental.....	125

8.2.1.3.6	Demandas de la jornada de trabajo. ....	126
8.2.1.4	Recompensas.....	126
8.2.1.4.1	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.....	128
8.2.1.4.2	Reconocimiento y compensación.....	129
8.2.1.5	Total, Factores Intralaborales de riesgo psicosocial en colaboradores que presentaron la forma B.....	130
8.2.2	Factores Extralaborales de riesgo psicosocial Forma B .....	131
8.2.2.1	Tiempo fuera del trabajo .....	132
8.2.2.2	Relaciones familiares .....	133
8.2.2.3	Comunicación y relaciones interpersonales .....	134
8.2.2.4	Situación económica del grupo familiar.....	135
8.2.2.5	Características de la vivienda y de su entorno .....	136
8.2.2.6	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.....	137
8.2.2.7	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda .....	138
8.2.3	Resultado Factores de estrés de la forma B .....	138
8.3	Percepción general de exposición a riesgos psicosociales.....	139
8.4	Resumen de Puntaje transformado (Alto+Muy Alto) de Factores Intralaborales.....	140
8.5	Propuestas de afrontamiento para mitigar el impacto en la productividad de la empresa. .....	141
9	Conclusiones.....	143
10	Cronograma de inversión.....	150
11	Referencias.....	151

12	Anexos .....	156
	Anexo A <i>Actividades, duración y costos</i> .....	157
	Anexo B <i>Diagrama de Gantt</i> .....	159
	Anexo C <i>Flujo de caja</i> .....	161
	Anexo D <i>Autorización de la Organización “N” para realizar investigación</i> .....	163
	Anexo E <i>Documento contacto con director de la Organización “N”</i> .....	166
	Anexo F <i>Cuestionario FORMA A Usado en la aplicación de la Batería</i> .....	168
	Anexo G <i>Cuestionario FORMA B Usado en la aplicación de la Batería</i> .....	175
	Anexo H <i>Hoja de vida de la Profesional en Psicología</i> .....	182
	Anexo I <i>Formato de Horas Extra</i> .....	190
	Anexo J <i>Planilla de reporte (Asistencia)</i> .....	192
	Anexo K <i>Pausa activa implementada</i> .....	194

### Tabla de Tablas

Tabla 1 <i>Normatividad relevante riesgo psicosocial y seguridad y salud en el trabajo</i> .....	27
Tabla 2 <i>Número de Personas de la Organización “N” por áreas de colaboración</i> .....	49
Tabla 3 <i>Cronograma de actividades jornada de aplicación</i> .....	53
Tabla 4 <i>Resultados liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma A</i> .....	67
Tabla 5 <i>Resultados demandas del trabajo forma A</i> .....	68
Tabla 6 <i>Resultados recompensas forma A</i> .....	69
Tabla 7 <i>Resultados dimensiones extralaborales forma A.</i> .....	70
Tabla 8 <i>Resultado factores de estrés forma A.</i> .....	71
Tabla 9 <i>Resultados liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma B.</i> .....	71
Tabla 10 <i>Resultados control sobre el trabajo forma B.</i> .....	72
Tabla 11 <i>Resultados demandas del trabajo forma B.</i> .....	73
Tabla 12 <i>Resultados recompensas forma B.</i> .....	74
Tabla 13 <i>Resultados dimensiones extralaborales forma B.</i> .....	75
Tabla 14 <i>Resultado factores de estrés forma B.</i> .....	76
Tabla 15 <i>Percepción general</i> .....	76
Tabla 16 <i>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma A</i> .....	78
Tabla 17 <i>Control sobre el trabajo forma A</i> .....	83
Tabla 18 <i>Demandas del trabajo</i> .....	89
Tabla 19 <i>Resultados recompensas forma A</i> .....	98
Tabla 20 <i>Calificación global factor de riesgo intralaboral Forma A</i> .....	101
Tabla 21 <i>Factores Extralaborales de Riesgo Psicosocial Forma A</i> .....	102
Tabla 22 <i>Factores de estrés de la forma A</i> .....	109
Tabla 23 <i>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i> .....	110

Tabla 24 <i>Control sobre el trabajo</i> .....	114
Tabla 25 <i>Demandas del trabajo</i> .....	120
Tabla 26 <i>Resultados recompensas forma B</i> .....	127
Tabla 27 <i>Calificación global factor de riesgo intralaboral Forma B</i> .....	130
Tabla 28 <i>Factores Extralaborales de Riesgo Psicosocial Forma B</i> .....	131
Tabla 29 <i>Resultado Factores de estrés de la forma B</i> .....	138
Tabla 30 <i>Percepción general de exposición a riesgos psicosociales</i> .....	139
Tabla 31 <i>Resumen de Puntaje bruto transformado (Alto+Muy Alto) de Factores Intralaborales</i> .....	140

### Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 <i>Dominios y dimensiones intralaborales</i> .....	32
Ilustración 2 <i>Definición de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores</i> .....	32
Ilustración 3 <i>Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores</i> .....	37
Ilustración 4 <i>Variables sociodemográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales (Condiciones individuales)</i> .....	38
Ilustración 5 <i>Formas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral según niveles ocupacionales.</i> .....	43
Ilustración 6 <i>Número de ítems por dimensiones y dominios en las formas A y B.</i> .....	44
Ilustración 7 <i>Dimensiones del cuestionario</i> .....	45
Ilustración 8 <i>Número de ítems según categorías de síntomas.</i> .....	46
Ilustración 9 <i>Cuestionarios impresos para la aplicación</i> .....	54
Ilustración 10 <i>Desarrollo de la prueba</i> .....	54
Ilustración 11 <i>Desarrollo de la prueba</i> .....	55
Ilustración 12 <i>Desarrollo de la prueba</i> .....	55
Ilustración 13 <i>Desarrollo de la prueba</i> .....	56
Ilustración 14 <i>Desarrollo de la prueba</i> .....	56
Ilustración 15 <i>Desarrollo de la prueba</i> .....	57
Ilustración 16 <i>Desarrollo de la prueba</i> .....	57
Ilustración 17 <i>Desarrollo de la prueba</i> .....	58
Ilustración 18 <i>Auxiliares organizando los cuestionarios</i> .....	58
Ilustración 19 <i>Profesional en psicología apoyando el proceso de forma remota</i> .....	59
Ilustración 20 <i>Listado de colaboradores.</i> .....	61

Ilustración 21 <i>Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A</i> .....	63
Ilustración 22 <i>Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B</i> .....	63
Ilustración 23 <i>Dominios y dimensiones intralaborales</i> .....	66
Ilustración 24 <i>Dimensiones extralaborales</i> .....	66
Ilustración 25 <i>Ítems según las categorías de síntomas de estrés</i> .....	67
Ilustración 26 <i>Pausa activa implementada para los miércoles a las 9:00 am</i> .....	195
Ilustración 27 <i>Pausa activa 2</i> .....	195

### Lista de Gráficos

Gráfico 1 <i>Distribución por tipo de cuestionario</i> .....	65
Gráfico 2 <i>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i> .....	78
Gráfico 3 <i>Características del liderazgo</i> .....	79
Gráfico 4 <i>Relaciones sociales en el trabajo</i> .....	80
Gráfico 5 <i>Retroalimentación del desempeño</i> .....	81
Gráfico 6 <i>Relación con los colaboradores</i> .....	82
Gráfico 7 <i>Control sobre el trabajo</i> .....	83
Gráfico 8 <i>Claridad del rol</i> .....	84
Gráfico 9 <i>Capacitación</i> .....	85
Gráfico 10 <i>Participación y manejo del cambio</i> .....	86
Gráfico 11 <i>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</i> .....	87
Gráfico 12 <i>Control y autonomía sobre el trabajo</i> .....	88
Gráfico 13 <i>Demandas del trabajo</i> .....	89
Gráfico 14 <i>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i> .....	90
Gráfico 15 <i>Demandas emocionales</i> .....	91
Gráfico 16 <i>Demandas cuantitativas</i> .....	92
Gráfico 17 <i>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i> .....	93
Gráfico 18 <i>Exigencias de responsabilidad del cargo</i> .....	94
Gráfico 19 <i>Demandas de carga mental</i> .....	95
Gráfico 20 <i>Consistencia del rol</i> .....	96
Gráfico 21 <i>Demandas de la jornada de trabajo</i> .....	97
Gráfico 22 <i>Resultados recompensas forma A</i> .....	98

Gráfico 23 <i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i> .....	99
Gráfico 24 <i>Reconocimiento y compensación</i> .....	100
Gráfico 25 <i>Factores de riesgo intralaboral Forma A</i> .....	101
Gráfico 26 <i>Factores de riesgo psicosocial extralaborales de la forma A</i> .....	102
Gráfico 27 <i>Tiempo fuera del trabajo</i> .....	103
Gráfico 28 <i>Relaciones familiares</i> .....	104
Gráfico 29 <i>Comunicación y relaciones interpersonales</i> .....	104
Gráfico 30 <i>Situación económica del grupo familiar</i> .....	105
Gráfico 31 <i>Características de la vivienda y de su entorno</i> .....	106
Gráfico 32 <i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i> .....	107
Gráfico 33 <i>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i> .....	108
Gráfico 34 <i>Factores de estrés de la forma A</i> .....	109
Gráfico 35 <i>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i> .....	111
Gráfico 36 <i>Características del liderazgo</i> .....	111
Gráfico 37 <i>Relaciones sociales en el trabajo</i> .....	112
Gráfico 38 <i>Retroalimentación del desempeño</i> .....	113
Gráfico 39 <i>Control sobre el trabajo</i> .....	114
Gráfico 40 <i>Claridad del rol</i> .....	115
Gráfico 41 <i>Capacitación</i> .....	116
Gráfico 42 <i>Participación y manejo del cambio</i> .....	117
Gráfico 43 <i>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</i> .....	118
Gráfico 44 <i>Control y autonomía sobre el trabajo</i> .....	119

Gráfico 45 <i>Demandas del trabajo</i> .....	120
Gráfico 46 <i>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i> .....	121
Gráfico 47 <i>Demandas emocionales</i> .....	122
Gráfico 48 <i>Demandas cuantitativas</i> .....	123
Gráfico 49 <i>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i> .....	124
Gráfico 50 <i>Demandas de carga mental</i> .....	125
Gráfico 51 <i>Demandas de la jornada de trabajo</i> .....	126
Gráfico 52 <i>Recompensas</i> .....	127
Gráfico 53 <i>De la pertenencia a la organización y del trabajo realizado</i> .....	128
Gráfico 54 <i>Reconocimiento y compensación</i> .....	129
Gráfico 55 <i>Calificación global factor de riesgo intralaboral Forma B</i> .....	130
Gráfico 56 <i>Factores Extralaborales de Riesgo Psicosocial Forma B</i> .....	132
Gráfico 57 <i>Tiempo fuera del trabajo</i> .....	132
Gráfico 58 <i>Relaciones familiares</i> .....	133
Gráfico 59 <i>Comunicación y relaciones interpersonales</i> .....	134
Gráfico 60 <i>Situación económica del grupo familiar</i> .....	135
Gráfico 61 <i>Características de la vivienda y de su entorno</i> .....	136
Gráfico 62 <i>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</i> .....	137
Gráfico 63 <i>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</i> .....	138
Gráfico 64 <i>Resultado Factores de estrés de la forma B</i> .....	139

**Lista de anexos**

Anexo A <i>Actividades, duración y costos</i> .....	157
Anexo B <i>Diagrama de Gantt</i> .....	159
Anexo C <i>Flujo de caja</i> .....	161
Anexo D <i>Autorización de Consorcio Interventores 4G-2 para realizar investigación del estrés</i> .....	163
Anexo E <i>Documento contacto con director de la Organización “N”</i> .....	166
Anexo F <i>Cuestionario FORMA A Usado en la aplicación de la Batería</i> .....	168
Anexo G <i>Cuestionario FORMA B Usado en la aplicación de la Batería</i> .....	175
Anexo H <i>Hoja de vida de la Profesional en Psicología</i> .....	182
Anexo I <i>Formato de Horas Extra</i> .....	190
Anexo J <i>Planilla de reporte (Asistencia)</i> .....	192
Anexo K <i>Pausa activa implementada.</i> .....	194

## Resumen

El desarrollo de proyectos en la actualidad requiere la habilidad de adaptación de las empresas en un mundo cambiante, uno de los elementos esenciales en este proceso es, el equipo de colaboradores. En toda organización se deben formar líderes capaces de generar estrategias para innovar desde el talento humano, asegurando su permanencia y proyección en los mercados. Por lo que analizar el equipo de Colaboradores es vital para promocionar la Innovación.

El Riesgo Psicosocial, definido por la OMS (OMS, 2010, p. 29). como la posibilidad que ocurra efecto psicológico negativo alguno a los colaboradores de una empresa, debido a situaciones que se presenten en el trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y/o condiciones organizativas. En la actualidad, se considera que son Riesgos psicosociales: El estrés laboral, la fatiga (Bournot), la violencia en el trabajo y el acoso laboral (Moobing).

En la presente investigación se identificaron los factores de riesgo psicosocial presentes en la Organización “N” que generan una respuesta de estrés laboral en sus colaboradores. Esto previendo a la necesidad de tomar medidas preventivas y correctivas para disminuir los niveles de riesgo psicosocial que producen consecuencias negativas en la salud y el desempeño de sus funciones. Se encontró que los factores de riesgo psicosocial intralaboral más altos son aquellos relacionados con la jornada laboral y el liderazgo dentro de la organización. Se proponen estrategias como el cambio a un modelo de liderazgo transformacional y a metodologías ágiles para aumentar la eficiencia en la organización y para contrarrestar los efectos negativos en los colaboradores y por ende en el desempeño de la organización y satisfacción de los clientes.

### **Abstract**

Nowadays project development requires companies to have the ability to adapt in a changing world, one of the most important elements of the process is the working teams. Every company needs to for leaders capable of generating innovative strategies involving human resources, to assure its permanence and projections in the market. Thus, is vital to analyze the working team to promote innovation.

Psychosocial risk is defined by the WHO (OMS, 2010, p. 29), as the possibility of any negative psychological effects happening to the collaborators in a company due to circumstances within the job, its environment and the satisfaction it creates. At present, the psychosocial risks are considered to include work stress, burnout, work violence and mobbing.

This study identified the psychosocial risk factors present in Organization "N" that generate a work stress response in its collaborators. This anticipating the need to take preventive and corrective measures to reduce the psychosocial risk levels that produce negative consequences in the workers' health and their work performance. It was found that the highest intra-occupational psychosocial risk factors are those related to the work schedule and the leadership within the organization. Strategies such as the switch to a transformational leadership model and agile methodologies to increase the organization's efficiency and to counteract detrimental effects in the collaborators, therefore improving the performance of the organization and customer satisfaction.

## 1 Introducción

En la actualidad, se aprecia un aumento en los niveles de estrés laboral en los colaboradores de muchas industrias alrededor de todo el mundo debido a factores relacionados con la naturaleza de su trabajo, los llamados riesgos psicosociales, que conducen al desarrollo de enfermedades y otras consecuencias en detrimento del bienestar (OMS, 2010, p. 29).

Teniendo en cuenta que la OMS estima que cerca de 12000 millones de días de trabajo se pierden anualmente por incapacidades referentes a trastornos de carácter psicológico (2022), es clara la necesidad de identificar la presencia de factores de riesgo psicosocial de forma temprana para aplicar medidas que prevengan su aparición o la disminuyan, de modo que las consecuencias en la salud y el entorno personal del colaborador sean controladas y disminuyan al mínimo, para que el rendimiento en sus funciones laborales se potencie. Por lo tanto, se formula la pregunta ¿Cómo impactan los factores psicosociales en el desempeño de los Colaboradores y la productividad de la Organización “N”?

Para responderla se llevó a cabo la presente investigación no experimental descriptiva de carácter transversal cuyo objeto fue estimar qué factores de riesgo psicosocial están presentes en la Organización “N”, categorizando cuáles son los que tienen mayor influencia y qué acciones pueden tomarse para mitigarlos y así mejorar la salud de sus colaboradores.

Para cumplir con estos objetivos se aplicaron tres subescalas o cuestionarios pertenecientes a un instrumento de recolección de la información diseñado por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana llamado Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (2010). Las tres subescalas son Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral y Cuestionario para la Evaluación del Estrés.

La investigación se dividió en tres fases: teórica, de aplicación y de análisis. Después de la formulación teórica, se aplicaron los tres cuestionarios a 33 de los 36 colaboradores de la Organización “N”, para después establecer qué factores intralaborales presentan mayor influencia en los colaboradores y el entorno de la organización, y mencionar estrategias para contrarrestarlos.

Se encontró que los factores intralaborales de riesgo psicosocial con mayor incidencia en niveles elevados de estrés laboral son Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Claridad del rol, Capacitación, Control y autonomía sobre el trabajo, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y Demandas de la jornada de trabajo. Además, estos factores inciden más en aquellos colaboradores con títulos profesionales o cargos de liderazgo, mientras que los factores extralaborales o ajenos al entorno laboral inciden más en los colaboradores con cargos de auxiliares u operarios.

Para intervenir en la Organización “N” se proponen una serie de estrategias, como la implementación de un modelo de liderazgo transformacional para reformar la forma de comunicar y asignar funciones dentro de la empresa, de metodologías como el Scrum para lograr una gestión eficiente y la revisión de las políticas de descanso y pausas activas, así como campañas que promuevan las relaciones laborales fundadas en el respeto y la colaboración para mejorar el clima laboral.

En estos tiempos donde todo avanza rápidamente no hay que esperar a que los cambios comiencen forzados para mantenerse al día con las nuevas tendencias, sino que debe tomarse la iniciativa, ser los agentes de la innovación dentro de la gestión de la organización para ir un paso por delante y ser los promotores del avance positivo y continuo, dentro de la empresa, del mercado, del mundo.

## 2 Planteamiento del problema

De acuerdo con evaluaciones periódicas a nivel interno de la Organización “N” (ver datos reservados en Anexo D *Autorización de la Organización “N”* para realizar investigación y Anexo E Documento contacto con director de la Organización “N”) se ha detectado que existe información que no se ha entregado al cliente en los tiempos contractuales establecidos; algunos Colaboradores manifiestan que están experimentado angustia o malestar debido a las actividades a su cargo; esto, unido a la constante rotación de personal, sugiere que la presión percibida puede ser real, perjudicando su rendimiento laboral por exposición a riesgos psicosociales de índole laboral.

### 2.1 Descripción del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (2022), aproximadamente 12000 millones de días laborales al año se pierden a causa de trastornos de ansiedad y depresión. No existen datos oficiales acerca de la prevalencia de los riesgos psicosociales a nivel mundial (Organización Mundial de la Salud, 2010).

A nivel nacional, entre 2007 y 2013 a partir de las encuestas sobre condiciones de salud y trabajo, se concluyó que los factores de riesgo psicosocial son identificados como prioritarios por los trabajadores colombianos, particularmente los ergonómicos y psicológicos, de igual manera se dedujo que las enfermedades psicológicas relacionadas con el estrés aumentaron un 43% en este período (Ministerio del Trabajo, 2019).

Así mismo, estas encuestas revelan que los trabajadores consideraron estar expuestos a los factores de riesgo psicosocial en su última jornada laboral, y que entre el 20 y 33% de ellos considera que sufre de altos niveles de estrés (Ministerio del Trabajo, 2019). En el 2021 fueron reportadas 1.249 enfermedades laborales relacionadas con la salud mental, un aumento del 9%

respecto al año anterior, de estos reportes, el 62% fue hecho por mujeres (Federación de Aseguradores Colombianos, 2022).

Fasecolda (2022), también manifiesta que el año con más reportes fue 2018 con 1.641, y que entre 2017 y 2021 la enfermedad de origen psicosocial más diagnosticada en Colombia fue el trastorno mixto ansioso-depresivo, el cual aumentó un 7% en 2021, mientras los trastornos adaptativos aumentaron su presencia en un 3%. Algunas de las enfermedades relacionadas a factores de riesgo psicosocial más frecuentes en Colombia son “la depresión, reacción a estrés grave, reacción de estrés agudo y los trastornos de ansiedad generalizada, de estrés postraumático, del sueño debidos a factores no orgánicos, de adaptación, mixto ansioso-depresivo, de pánico y psicótico.” (Federación de Aseguradores Colombianos, 2022).

### ***2.1.1 Contexto global***

Instituciones de renombre internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), evalúan los riesgos psicosociales desde la salud ocupacional, la psicología organizacional y el desarrollo humano, resaltando el tema en las relaciones sociales y laborales (OMS, 2010).

Estudios demuestran que existen situaciones en el espacio de trabajo que se pueden describir como “riesgo psicosocial” ya que están íntimamente ligadas a las condiciones psicológicas y sociales del entorno en que se desempeña una labor, más que con el entorno físico, que pueden causar daño en la salud mental (y física) en los Colaboradores de una entidad, Suelen llamarse estresores laborales (OMS, 2010, p. 29).

Existen estudios que concluyen que el estrés es una enfermedad real que repercute en la sociedad productiva, ocasionando daños físicos, mentales y económicos. “Los factores de estrés que principalmente afectan a los Colaboradores a nivel mundial establecido por los organismos

internacionales (WHO, ILO-OIT, NIOSH) y ministerios de salud y trabajo de cada país” (Giraldo & Villa, 2021, p. 3)

### ***2.1.2 Contexto regional***

Los factores de riesgo psicosocial a que se exponen los Colaboradores en el entorno laboral suramericano inciden significativamente en la salud y la calidad de vida de quienes desarrollan actividades productivas. Es por ello que la realización de un diagnóstico y la implementación de programas de seguimiento y evaluación periódica de dichos riesgos, permitirán prevenir la accidentalidad laboral y las enfermedades físicas y psicológicas con origen en el contexto laboral (Polanco-Martínez & García-Solarte, 2017, p. 111), (Aulestia Vizcaino, 2018), (Gómez Rojas y otros, Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una empresa Chilena del Área de la Minería, 2014).

### ***2.1.3 Contexto local***

En Colombia se presentan condiciones laborales extenuantes que conducen a efectos negativos en la salud de la población debido a la constante presión con la que deben realizar sus labores, lo cual se ve agravado por un factor típico de la región latinoamericana: la inseguridad laboral dada por el alto nivel de informalidad. “El estrés laboral, identificado en esta investigación, según la estrategia empírica empleada para su cálculo y la inferencia econométrica sugiere la existencia del estrés laboral en el mercado laboral en las 23 principales ciudades de Colombia” (Astorquiza-Bustos y otros, 2020, p. 211), el cual incluye la ciudad de Villavicencio.

## **2.2 La pregunta de investigación**

¿Cómo impactan los factores de riesgo psicosocial en el desempeño de los Colaboradores y la productividad de la Organización “N” actualmente en Villavicencio (Meta) y Villanueva (Casanare)?

## **2.3 Los objetivos de investigación**

### **2.3.1 Objetivo general**

Estimar los factores de riesgo psicosocial presentes en la Organización “N” y proponer cómo mitigar su impacto en la productividad de la empresa.

### **2.3.2 Objetivos específicos**

1. Identificar los factores de riesgo psicosocial que corresponden al entorno laboral de la Organización “N”, mediante la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de salud y protección social.
2. Categorizar cuáles de los factores de riesgo psicosocial identificados, tienen mayor incidencia en el desempeño laboral de los Colaboradores y de la organización objeto de estudio, por medio del análisis estadístico de los resultados de la Batería aplicada.
3. Proponer actividades que estimulen el bienestar de los Colaboradores, impulsando así la productividad de la Organización.

## **2.4 Justificación de la investigación**

El indagar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los Colaboradores de la Organización “N” y sus implicaciones en el desempeño de la entidad, permitirá trazar estrategias que combatan los factores de riesgos y con ello sus consecuencias físicas y psicológicas en el Colaborador, evitando las derivaciones que se trasladan a la organización. El conocimiento de los

factores de riesgos psicosociales que reducen la eficiencia permite formular alternativas que además de mejorar la disposición del ambiente laboral, aumenten la productividad y calidad de los servicios prestados.

Se debe destacar que las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial laboral no solo afectan el desempeño de la Organización “N”, sino que se trasladan a los hogares y al entorno de cada Colaborador, anticipando que la prevención de ellos mejorará significativamente el diario vivir de los Colaboradores, al igual que el desempeño de la Organización “N”.

### 3 Revisión literaria

#### 3.1 Antecedentes

Los riesgos psicosociales pueden convertirse en problemas que afecten de manera importante la salud de los Colaboradores en las empresas.

Los factores de riesgo psicosocial fueron definidos por la (OIT, 2016, p. 2) como:

Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”.

Así las cosas, los riesgos psicosociales pueden derivarse de las deficiencias en el diseño de la organización y asignación de responsabilidades laborales, que puede influir con resultados adversos en el ámbito psicológico, físico y social, desencadenando lo que hoy muchos suelen denominar como estrés laboral, que conlleva al agotamiento o depresión, ocasionado por la falta de apoyo de los directivos y/o jefes superiores, por la subvaloración de las tareas a cargo y uno de los aspectos que actualmente resulta difícil conseguir, el compaginar la vida familiar y la vida laboral; entendiendo al trabajo como actividad fundamental de la actual sociedad, esta actividad puede incidir tanto de manera positiva como negativa, situación a la que no se le prestaba mayor importancia anteriormente, ya que el término riesgo psicosocial es relativamente joven.

De acuerdo con (Rojas y otros, 2018, p. 542) la detección temprana de los riesgos psicosociales debe encaminarse a facilitar la autonomía, el desarrollo y la satisfacción en el trabajo, acorde a las transformaciones socioculturales, políticas y legales que fomenten el bienestar de los Colaboradores.

Por este motivo diferentes organizaciones tienen injerencia en este campo como los son: El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en España, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2021), el Ministerio de la Protección Social en Colombia con la Resolución 2646 de (2008), y el Ministerio del trabajo con la Resolución 2764 de (2022).

Existen estudios que concluyen que la principal consecuencia del riesgo psicosocial es el estrés, una enfermedad real que repercute en la sociedad productiva, ocasionando daños físicos, mentales y económicos (OIT, 2016, p. 16).

Tal como en su artículo *Diagnóstico sobre el impacto del estrés laboral en los equipos de proyectos de construcción*, (Giraldo & Villa, 2021, p. 3) concluyen “Los factores de estrés que principalmente afectan a los empleados a nivel mundial establecido por los organismos internacionales (WHO, ILO-OIT, NIOSH) y ministerios de salud y trabajo de cada país”.

En Colombia se presentan condiciones laborales extenuantes que conducen a efectos negativos en la salud de la población debido a la constante presión con la que deben realizar sus labores, lo cual se ve agravado por un factor típico de la región latinoamericana: la inseguridad laboral dada por el alto nivel de informalidad. “El estrés laboral, identificado en esta investigación, según la estrategia empírica empleada para su cálculo y la inferencia econométrica sugiere la existencia del estrés laboral en el mercado laboral en las 23 principales ciudades de Colombia” (Astorquiza-Bustos y otros, 2020, p. 211), trabajo que incluye en su contexto a la ciudad de Villavicencio.

### **3.2 Marco teórico**

Cuando se habla de riesgos laborales, es común que solo se tome en cuenta el riesgo de sufrir heridas o lesiones físicas sin considerar que la salud integral está compuesta por las

dimensiones física, psicológica y social, siendo estos dos últimos los más difíciles de diagnosticar e intervenir (Boada-Grau, 2013, pp. 21-52).

Existe una relación estrecha entre el trabajo y la salud integral de la persona. (Fernández, 2013) asegura que el trabajo le brinda al ser humano la posibilidad de desarrollar sus capacidades físicas e intelectuales al darle una vocación, un estímulo, y la forma de suplir sus necesidades, pero, que a su vez le expone a riesgos para la salud que se relacionan principalmente a las condiciones bajo las que dicho trabajo es realizado (pp. 23). El mismo autor señala que existen profesiones más propensas al riesgo psicosocial, sin embargo, resalta que cualquier trabajador puede padecerlo en algún punto de su carrera.

Los riesgos psicosociales nacen de situaciones que los Colaboradores pueden enfrentar en su día a día, por ejemplo, la acumulación de tareas, desvalorización del trabajo, asignación desbalanceada de trabajo, entre otros. Estos riesgos se manifiestan en la salud de los Colaboradores de forma predominantemente psicológica y emocional, aunque pueden generar afectaciones y síntomas físicos, contribuyendo al desarrollo de enfermedades cardíacas, accidentes cerebrovasculares, úlceras, etc, (Barrera y otros, 2022, p. 103).

Concordando con lo anterior, (Boada-Grau, 2013) define los riesgos psicosociales como la serie de patologías expresadas a través de síntomas y síndromes que se relacionan con los aspectos del ámbito laboral de una persona, repercutiendo en su salud, en las esferas psíquicas, sociales y físicas, así como en la calidad de su trabajo y la eficiencia de la empresa para la que labora (p. 53).

A su vez, Moreno y Garrosa (2013, pp. 47 - 48) establecen que los riesgos que potencialmente y muy probablemente produzcan graves efectos en la salud de la persona, pueden definirse como riesgos psicosociales. Estos riesgos pueden producir situaciones de estrés intenso

y ansiedad como respuesta a situaciones complejas como el acoso sexual o laboral, o la violencia en cualquier forma: verbal, psicológica o física. Desde esta perspectiva los riesgos psicosociales son factores laborales de la organización que deterioran en forma importante y grave la salud del Colaborador, como se dijo anteriormente los efectos son distintos en cada persona al estar mediados por las características propias del individuo. Los mismos autores señalan una distinción importante, ya que consideran que no todos los factores de riesgo psicosocial pueden considerarse riesgos psicosociales, los primeros se circunscriben en el marco más amplio de los riesgos laborales según (Moreno & Garrosa, 2013, p. 45 a 48).

Estos riesgos y sus factores predisponentes aún son pasados por alto en numerosas organizaciones a nivel mundial, ya que no se considera al capital humano como un grupo de individuos con motivaciones, habilidades y necesidades, que maneja los recursos disponibles para llegar a una meta; sino que los reduce a un costo más de la organización, a un insumo en sí mismo (Muñoz y otros, 2018, p. 435).

Entre las causas de los riesgos psicosociales se encuentran la falta de influencia y desarrollo, las compensaciones escasas y débiles, la falta de apoyo y calidad de liderazgo, el exceso de exigencias psicológicas y la doble presencia o la dificultad para conciliar la vida laboral y personal (Boada-Grau, 2013, p. 52). Estos detonantes de los riesgos han llevado al aumento progresivo de bajas laborales relacionadas a factores del entorno y las tareas por realizar, por lo que existe un movimiento en ascenso de organizaciones como la OMS y la OIT para estudiar los factores que aumentan la probabilidad del riesgo psicosocial con el fin de formular estrategias para su conocimiento, diagnóstico, tratamiento y prevención (Muñoz y otros, 2018, p. 536).

### **3.2.1 Factores de riesgo psicosocial.**

Entre los factores de riesgo psicosocial se pueden reconocer tres categorías: los factores laborales o asociados a la demanda de trabajo, los aspectos asociados a la organización del trabajo y la empresa, y los factores personales o la influencia de la personalidad; estas 3 categorías serán utilizadas en la presente caracterización para diferenciar entre los distintos precursores del riesgo psicosocial para los Colaboradores. Existen también síndromes específicos correspondientes al riesgo psicosocial propiamente dichos, y no a sus factores predisponentes, como el Mobbing, el Burnout o el Tecnoestrés, los cuales serán abordados más adelante.

#### **3.2.1.1 Factores asociados a la demanda de trabajo.**

En estos factores juega un papel importante la reciprocidad entre las necesidades del trabajador y las exigencias del entorno, es decir, hasta qué punto el ambiente de trabajo ofrece al trabajador la oportunidad para hacer uso de sus capacidades y hasta qué punto estas capacidades satisfacen las necesidades del ambiente (Fernández, 2013).

La carga de trabajo es tal vez de los factores más influyentes, ya que situaciones como la sobrecarga o sub-carga, así como el nivel de autonomía sobre la metodología para su desarrollo y el nivel de responsabilidad que conlleva la labor parecen tener una especial influencia en la calidad de la vida laboral (Boada-Grau, 2013).

Las características físicas del entorno laboral tales como la iluminación, temperatura, la disposición del espacio y los contaminantes auditivos y visuales tienen un efecto en la calidad de vida laboral del trabajador y, por lo tanto, en su desempeño, puesto que pueden conducir a estados de saturación, hipo vigilancia, entre otros (Fernández, 2013).

### **3.2.1.2 Aspectos asociados a la empresa.**

La naturaleza de la organización tiene influencia en el trabajador al nivel de las relaciones interpersonales principalmente. La organización jerárquica, el estilo de mando y de transmisión de la información son variables que afectan el bienestar del trabajador y su disposición para abordar sus tareas. Estilos de mando autoritarios donde la comunicación se da de forma vertical combinados con tareas repetitivas y poco especializadas conducen a la creación de tensiones y hostilidades que generan conflicto (Muñoz y otros, 2018).

Otros aspectos que condicionan la aproximación del trabajador a su labor son la confianza en los demás, la promoción del trabajo en equipo, las delegaciones del mando y la existencia o no del espacio para que desarrolle sus habilidades y cumpla sus metas profesionales (Marcilla, 2009). Además, la forma en que se introducen cambios en el ambiente de trabajo y el nivel de estabilidad del dicho trabajo promoverán sensaciones de tranquilidad, seguridad y apoyo, o de ansiedad, preocupación y frustración según sea el caso.

### **3.2.1.3 Factores personales (influencia de la personalidad).**

Las características de la personalidad de un individuo median su forma de relacionarse con su entorno. Según Fernández (2013), las motivaciones personales, así como la percepción, el temperamento y las experiencias previas afectan la forma en que una persona se aproxima a su entorno laboral a través de su predisposición en el modo de respuesta a los estímulos.

Un modelo utilizado popularmente para definir la personalidad y su predisposición ante las situaciones estresantes es el propuesto por Jenkins 1979; citado en Marcilla (2009), que diferencia las personalidades en Tipo A y Tipo B. Las personalidades de Tipo A son propensas a la agresividad, hostilidad, competitividad y un nivel de activación alto, mientras las personalidades de Tipo B se caracterizan por la serenidad, paciencia y facilidad para la

cooperación. (Barrera y otros, 2022) señalan que “las personalidades Tipo A tienen una predisposición a los incrementos crónicos de la actividad simpática y catecolaminérgica, que, en último término, pueden producir hipertensión arterial y trastornos cardiovasculares” (p. 103)

### ***3.2.2 Características de los factores de riesgo psicosocial***

Como afirman (Moreno & Garrosa, 2013, pp. 45-47), quienes proponen que debido a la naturaleza compleja de los factores de riesgo psicosocial estos tienen unas características propias, entre ellas se pueden destacar: dificultad de medición, dificultad de intervención, la no localización, escasa legislación, el estrés como respuesta, influyen en otros riesgos, son influenciados por variables personales. A manera de explicación de estas características se tiene lo siguiente:

1. La dificultad a la medición se refiere a que no hay una escala o unidad de medida que sea objetiva aplicable a los factores de riesgo psicosocial, cosa que no ocurre con la temperatura, la masa o el volumen de un cuerpo. Los factores de riesgo psicosocial se basan en las experiencias y percepciones del individuo en un ambiente organizacional.
2. Los directivos de las empresas, en ocasiones se resisten a realizar intervenciones de tipo psicosocial debido a la incertidumbre de los resultados, además, las intervenciones psicosociales pueden ser costosas y no hay garantía de los resultados.
3. Los factores de riesgo psicosocial no tienen una delimitación definida en espacio y tiempo, debido a que entes como el clima organizacional o el estilo de liderazgo, propios de una empresa no se ubican en ninguna parte, son características generales de una organización.

4. La escasa legislación existente sobre factores de riesgo psicosocial se limita a ser prohibicionista cuando estos factores afectan en forma dañina la salud del trabajador, el desarrollo legal ha sido escaso y enfocado en los aspectos generales del factor psicosocial lo que hace que las medidas legales existentes sean, en muchas ocasiones, inefectivas.
5. El estrés es la respuesta y la alarma que se enciende para indicar amenazas de daño o daños presentes, esta respuesta es subjetiva. Las distintas manifestaciones del estrés son el indicativo de la percepción de factores psicosociales que aminoran la capacidad laboral del trabajador y se ve reflejado en la comisión de errores, quejas, alta rotación de personal, etcétera.
6. La aparición de los factores de riesgo psicosocial hace que aumente la probabilidad de aparición de otros factores de riesgo laboral como son los de seguridad, ergonomía e higiene, por ejemplo, todo esto porque el trabajador es un ser humano y como tal es una unidad funcional que se ve afectada por todos los factores externos que confluyan en ella.
7. Las características personales y de contexto inciden en la forma en que los factores de riesgo psicosocial afectan al trabajador, estas variables personales son la percepción, la historia de vida, las experiencias, la autoconfianza el pesimismo u optimismo, entre otras y todas ellas hace que la afectación de los factores psicosociales de riesgo sea diferente de un individuo a otro.

### ***3.2.3 Los riesgos psicosociales: Estrés Laboral, Burnout, Mobbing y Tecnoestrés***

Al hablar de riesgos psicosociales como aquellos que tienen un impacto negativo y significativo en el bienestar y desempeño de los Colaboradores, se reconocen 4 riesgos

predominantes que serán expuestos a continuación, señalando que existen numerosos riesgos adicionales, pero que no serán expuestos en esta aproximación.

### **3.2.3.1 El estrés laboral.**

En sus numerosas investigaciones Hans Selye, citado en Boada-Grau, (2013), identificó al estrés como la respuesta del organismo ante estímulos externos. Diferenció entre estrés, durante el que ocurre un estado de activación y motivación que lleva a consecuencias principalmente positivas, y el distrés, que por el contrario ocasiona situaciones desagradables que conducen a secuelas en la salud física y psicológica de quien lo experimenta (Boada-Grau, 2013). Es a este último tipo de estrés, es decir el distrés, al que se hace referencia cuando se habla de estrés laboral.

En su libro *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*, (Fernández, 2013) señala que el modo en que las comunidades se organizan y el crecimiento de la presión y las demandas en los ambientes laborales pueden actuar como estímulos estresantes que producen respuestas nocivas para la salud humana. Entre las respuestas negativas que se producen está la irritación, que provoca el agotamiento psicológico progresivo impidiendo el descanso, junto con conductas indeseables tales como la rumiación (tendencia a repetir los mismos pensamientos incluso cuando el estímulo estresor no está presente) y estados emocionales volátiles como la irritación emocional que genera una predisposición a responder de forma agresiva ante el ambiente (Boada-Grau, 2013).

De otra parte (Barrera y otros, 2022) comentan que las afectaciones físicas y emocionales producidas por el estrés laboral generan un deterioro en las relaciones interpersonales del afectado, así como una disminución en sus capacidades cognitivas, lo que disminuye el rendimiento laboral y aumenta el nivel de insatisfacción.

### 3.2.3.2 Burnout.

Es uno de los riesgos que se origina por la carga mental soportada en el ámbito laboral, es un tipo de estrés que tiene como características ser originado en el entorno laboral y ser crónico y, como en todos los riesgos psicosociales en su aparición tienen cabida las características sociales, individuales y organizacionales (Fernández, 2013).

Se refiere al agobio que sienten las personas como manifestación de haber tenido un mal día en el trabajo y el agotamiento asociado, lo especial es que este mal día se manifiesta casi todos los días, de ahí surge la expresión de “estar quemados” o síndrome de quemado por el trabajo (SQT), que en su traducción anglosajona es “Burnout” (Ramos Ramos, 2012).

Las características propias del individuo no se configuran como la causa principal de la aparición del síndrome, sin embargo, es obvio que predisponen su desarrollo, de este modo que el motivo del daño psíquico está en la organización laboral. Otro factor que contribuye al desarrollo del síndrome es el desequilibrio entre la relación trabajo – hogar, siendo la presencia de situaciones familiares irresueltas por la ausencia del individuo un detonante (Fernández, 2013). Se ha considerado este síndrome como una protección emocional del trabajador ante el trabajo continuo con otros individuos, aunque es un tipo de estrés laboral se diferencia del estrés general por unas características particulares que según Ramos-Ramos (2012) son:

1. Nace por las relaciones de la persona con otras personas dentro de la organización y con clientes.
2. Puede llegar a producir que la persona se derrumbe y se distancie de la causa del problema que es la organización, porque se produce un sentimiento negativo hacia esta.

3. Su aparición es más frecuente en personas que prestan servicios de ayuda o en los servicios donde se trabaja con personas, aunque no es exclusivo de estas profesiones, es más, últimamente se ha detectado su aparición en estudiantes universitarios, o sea, fuera del ámbito laboral.
4. La cronicidad, ese desgaste laboral que se mantiene en el tiempo desencadena cambio en el comportamiento de la persona y síntomas psicológicos y físicos perdurables.
5. Puede llevar a la persona a incapacidad para continuar con el trabajo.
6. La recuperación del trabajador se lleva a mediano o largo plazo porque se han visto afectados el carácter, la autopercepción y los sentimientos de la persona.
7. Se ha planteado la posibilidad que Burnout pueda presentarse en forma colectiva, que pueda ser contagioso.

Entre las consecuencias para la salud del síndrome de Burnout, Fernández (2013) hace una distinción entre leves, moderadas, graves y extremas:

1. Leves: Síntomas inespecíficos que no tienen mayor consecuencia en el desempeño como neuralgias, dolores de espalda y cefaleas.
2. Moderados: Ocurren cambios emocionales y conductuales que llevan al aislamiento de la persona, así como una pérdida de la motivación, sensaciones de culpa y una baja en el rendimiento. Los síntomas físicos más comunes el insomnio y el déficit de atención.
3. Graves: Los síntomas moderados se agravan y conducen a abusos del alcohol y los psicofármacos, así como aumento del absentismo.
4. Extremos: En estos casos se presentan trastornos como el trastorno depresivo mayor, el estrés postraumático y se corre un alto riesgo de suicidio.

### **3.2.3.3 Mobbing.**

El Mobbing, también llamado síndrome de acoso psicológico en el trabajo hace referencia a la situación donde los miembros de una organización ejercen violencia psicológica sobre un miembro de la organización para despojarlo de sus redes de apoyo, afectar negativamente su reputación y desempeño con el fin de que abandone su lugar de trabajo (Fernández, 2013). Este acoso se caracteriza por prolongarse en el tiempo, la constancia del comportamiento y la intención explícita e inequívoca de generar daño y malestar emocional y psicológico a la otra persona.

Las actitudes que forman parte del Mobbing pueden ser pasivas o activas, yendo desde el aislamiento y exclusión social hasta las agresiones físicas. Estas actitudes aumentan y escalan en la medida que la organización lo permita, siendo común la negación del conflicto e incluso para participación de los superiores en el mismo (Fernández, 2013). (Martínez y otros, 2012) describen los perfiles psicológicos típicos de las víctimas del acoso psicológico y del acosador. Las primeras suelen ser mujeres de mediana edad entre los 35 y 45 años con un marcado respeto por las normas sociales y una autoexigencia alta, así como hábiles en su ámbito profesional, con características de liderazgo y autonomía. Por otra parte, los acosadores tienden a exhibir conductas agresivas, manipuladores y sin sentido de la culpabilidad, suelen ser mediocres en su ámbito profesional y buscar la aprobación de sus pares en el acoso que ejercen (pp. 8).

### **3.2.3.4 Tecnoestrés.**

El Tecnoestrés es un término introducido en la década de 1980 por Craig Brod y utilizado desde entonces para referirse a los impactos negativos a nivel fisiológico, psicológico y conductual que ocurren en un individuo por el uso indebido de la tecnología, siendo aparente la

invasión de la privacidad dada por la expectativa de tener disponibilidad permanente uno de los principales detonantes (Boada-Grau, 2013).

A raíz del Tecnoestrés surgen dos enfermedades contrarias entre sí: la tecnofobia y la tecno adicción. Aquellos denominados tecnófobos suelen ser Colaboradores de 40 años o mayores, los cuales sienten un rechazo hacia el uso de tecnología en su trabajo, debido principalmente a la dificultad para apropiarse los conocimientos para su utilización (Aragüez, 2017). Por otro lado, los tecno adictos desarrollan una dependencia al uso de la tecnología no sólo en su vida personal, sino también laboral, ya que contrario a los tecnófobos, tienen una facilidad para el manejo de las TIC. Debido a lo anterior, los tecno adictos suelen ser Colaboradores jóvenes.

Ambos extremos del Tecnoestrés producen síntomas como problemas para conciliar el sueño, mialgias, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y conductas como el absentismo y la reducción del desempeño en el puesto de trabajo (Boada-Grau, 2013).

#### **3.2.4 El afrontamiento**

Este concepto surge en la década de 1960-70 con el trabajo “stress, Appraisal, and Coping “Estrés, evaluación y afrontamiento” (Lazarus & Folkman, 1984), en que estiman un marco teórico sobre cómo las personas manejan el estrés, como un proceso interactivo entre la persona y su entorno, acto afectado por la evaluación cognitiva del colaborador ante la situación de estrés.

En dicho marco se estima la existencia de una evaluación primaria, que implica la valoración del colaborador como situación amenazante o desafiante, dañina o positiva; y una evaluación secundaria, centrada en la evaluación de los recursos personales y las estrategias de afrontamiento disponibles.

Se diferencian dos escalas de formas de afrontamiento:

Una primera clasificación con base en la evaluación de cómo cada colaborador percibe y responde a situaciones estresantes en su vida cotidiana; incluye diferentes estrategias de afrontamiento, como el afrontamiento centrado en el problema (por ejemplo, buscar soluciones activamente), el afrontamiento centrado en la emoción (por ejemplo, buscar apoyo emocional) y estrategias de evaluación (modificando la valoración de la situación).

Una segunda clasificación con base en la respuesta, estima las formas activas y formas pasivas o de evitación.

Formas de afrontamiento:

#### **3.2.4.1 Solución de problemas.**

La planificación de acciones orientadas a solucionar el problema, en función del momento oportuno para analizar el problema e intervenir, entre estas se incluye el suspender acciones que afectan el comportamiento de los colaboradores.

#### **3.2.4.2 Apoyo social.**

Apoyo proporcionado por el círculo de amistades, familiares y/u otros, enfocado en el afecto, el apoyo emocional ayuda a soportar o enfrentar situaciones negativas y las emociones generadas ante el estrés.

#### **3.2.4.3 Espera.**

Estrategia caracterizada por que los colaboradores consideran que los problemas se solucionan por sí solos con el transcurso del tiempo.

#### **3.2.4.4 Religión.**

El rezo/oración permiten soportar problemas o generar soluciones; el reconocimiento de un Dios piadoso le permite resistir o idear soluciones ante situaciones estresantes, influyendo en el afrontamiento, tanto en la forma como en la intensidad de los factores estresantes.

#### **3.2.4.5 Evitación emocional (Control emocional).**

Se centra en movilizar recursos para ocultar o inhibir sus emociones, evitando reacciones valoradas como negativas, por la carga emocional, por consecuencias, por la desaprobación social si se expresan.

#### **3.2.4.6 Apoyo profesional.**

Uso de recursos profesionales para más información sobre el problema y posibles alternativas de solución.

#### **3.2.4.7 Reacción agresiva.**

Estrategia que refiere la expresión impulsiva emocional de ira dirigida a sí mismo, a los demás o hacia los objetos, disminuyendo la carga emocional del colaborador en un escenario determinado.

#### **3.2.4.8 Evitación cognitiva.**

Estrategia que busca neutralizar los pensamientos negativos o perturbadores, distrayendo y evitando que la actividad origen, se adueñe del pensamiento del colaborador, generando desconexión mental, distanciamiento y negación temporal gracias a la distracción.

#### **3.2.4.9 Reevaluación positiva.**

Estrategia cognitiva que aprende de las dificultades, extrayendo aspectos positivos del problema, contribuyendo a soportar el dilema, generando pensamientos favorables para enfrentar la situación.

#### **3.2.4.10 Expresión de la dificultad de afrontamiento.**

Comportamiento previo a la búsqueda de apoyo social y/o profesional, en los que se especifican las dificultades y se buscan soluciones.

#### **3.2.4.11 Negación.**

No aceptación del problema y su evitación por distorsión o desfiguración en el momento de su valoración (Fernandez-Abascal y otros, 1997). Se trata de asumir que el problema no existe y de no pensar en él, alejándose temporalmente.

#### **3.2.4.12 Autonomía.**

Búsqueda autónoma de las soluciones sin contar con el apoyo de otros.

### **3.3 Marco Legal**

En Colombia existe una normatividad que hace referencia a la obligatoriedad que tienen las empresas para implementar estrategias de prevención del riesgo psicosocial; compuesto básicamente por:

1. El Decreto número 614 de 1984, Se señala como:

Objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. (artículo 2°, literal c)

2. Resolución 1016 de 1989. Art. 10. “Hace referencia al diseño y ejecución de programas para prevenir y controlar las enfermedades que se generan por los riesgos psicosociales dentro de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.”

3. Constitución Política de Colombia de 1991. Art. 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

4. La reglamentación colombiana determinó:

Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. (Decreto Ley 1295 de 1994), como objetivo del sistema general de riesgos profesionales.

Adicionalmente determinó que:

En los casos que una enfermedad no aparezca en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional. Para determinar la relación de causalidad en patologías no incluidas en el artículo 1 de este decreto, es profesional la enfermedad que tenga relación de causa-efecto, entre el factor de riesgo y la enfermedad. (Art. 11, párrafo 2: De la relación de causalidad)

5. Que el Decreto 1832 de 1994 Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden:

Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control

impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido-péptica severa o colon irritable. (Decreto 1832 de 1994) Por el cual se adopta la tabla de enfermedades laborales.

6. Decreto 1832 de 1994. Art. 2 y 4:

Patologías causadas por estrés en el trabajo. Trabajo con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmos o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable. Parágrafo: Salvo los casos definidos en el artículo 2 de este decreto, los demás son enfermedades de origen común.

7. Ley 1010 de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones en el trabajo.”

8. La Resolución 2646 de 2008,

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del

origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

En el Capítulo II - Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. artículo 5. Factores psicosociales. Se establece que:

Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

9. La Ley 1616 de 2013 (CONGRESO DE COLOMBIA, 2013), más conocida como la Ley de Salud Mental, la cual expone en su artículo 9: promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los Colaboradores.

10. Resolución 0312 de 2019. “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”

11. La resolución 2764 de 2022,

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 y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2022).

Otras normas de interés se presentan en la Tabla 1

**Tabla 1**

*Normatividad relevante riesgo psicosocial y seguridad y salud en el trabajo*

<b>Normativa</b>	<b>Relevancia</b>
Ley 1010 de 2006 (CONGRESO DE COLOMBIA, 2012)	Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
Ley 1562 de 2012 (CONGRESO DE COLOMBIA, 2022)	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 2191 de 2022 (CONGRESO DE COLOMBIA, 2022)	Tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
Circular 069 de 2022 (CONGRESO DE COLOMBIA, 2022)	Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral, competencias de los inspectores de trabajo y seguridad social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006.

Leyes relacionadas con Factores de riesgo psicosocial. Fuente: Congreso de la República.

### **3.4 Estado del arte**

El estudio de riesgos psicosociales se ha establecido como un tema de suma importancia en las empresas, debido a la necesidad de dar cumplimiento a una legislación nacional e internacional como también, por las consecuencias que a la empresa conlleva el hecho que sus colaboradores experimenten alguno o varios de los riesgos psicosociales, generalmente manifestados como estrés.

Como la (OMS. Organization, 2010) Claramente establece que:

La investigación en los pasados 30 años ha demostrado claramente que varias situaciones en el espacio de trabajo pueden ser etiquetadas como “riesgo psicosocial” porque están relacionadas con las condiciones psicológicas y. sociales del espacio de trabajo, más que con las condiciones físicas, y que pueden ser dañinas para la salud mental (y física) de los Colaboradores. Algunas veces se mencionan como estresores laborales

Los colaboradores de las empresas en Colombia manifiestan percibir su exposición a riesgos psicosociales y ello ha sido reconocido en la legislación nacional, como los expone la (Resolucion 2764 de 2022, 2022):

Las Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, realizadas por el Ministerio del Trabajo durante los años 2007 y 2013, en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, se identificó la presencia de los factores de riesgo psicosociales como prioritarios por parte de los Colaboradores y Colaboradores. Dos de cada tres Colaboradores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral completa y entre un 20% y 33% sentir altos niveles de estrés.

La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial a utilizar en el presente trabajo ha sido usada a nivel internacional, ejemplo de ello es que en Quito (Ecuador), se desarrolló el estudio “Factores de riesgo psicosocial como causa de estrés laboral en personal administrativo de una institución de educación superior: estudio de caso en la ciudad de Quito”, “Es un estudio de prevalencia no experimental que utilizó como metodología la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral del Ministerio de Protección Social de Colombia.” (Aulestia Vizcaino, 2018, p. 22)

La relación entre Factores de riesgo Psicosocial y la Satisfacción laboral, ha sido de interés general, puede citarse como ejemplo a (Gómez Rojas y otros, Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería, 2014) “Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería”.

Como expone Patlán Pérez (2019) Hans Selye es considerado el padre del estrés, por su estudio de las reacciones psicológicas de los seres humanos debido a estímulos físicos adversos, relacionando las enfermedades físicas con los estados psicológicos simultáneos a ellas. Un Colaborador con estrés, al no percibir apoyo en el entorno laboral, es más susceptible a las enfermedades, afectando entornos familiares y laborales, generando disminución en su productividad, llegando a ser activador de ausentismo, e incluso accidentalidad. Selye estima que el estrés laboral consiste en variadas reacciones psicológicas del cuerpo ante agentes naturales físicos o químicos nocivos para sí, que provienen del ambiente (Selye, 1956). Mientras Siegrist (1996) expresa que el estrés laboral se percibe al detectar desbalance entre el empeño por realizar la tarea y la reducida recompensa recibida.

Según Giraldo & Villa (2021), el estrés influye directamente en el desarrollo de las habilidades duras y blandas de cada ser humano, ellas influyen en su actitud de acuerdo con el entorno en que se desenvuelvan laboralmente. La búsqueda del cumplimiento del triángulo del hierro (alcance, costo, tiempo) en el sector de la construcción, genera presión en los stakeholders. En base a ello el nivel de estrés se ve influenciado por la sobre carga laboral, la presión del trabajo, dificultades familiares; las cuáles repercutirán en pérdidas físicas, mentales para los profesionales y económicas para la empresa. Cuando no se tiene adecuadas condiciones laborales por lo extenuante y apresurado que se tienden a manejar los diferentes proyectos en la

construcción, es indispensable establecer estrategias para el manejo del estrés en las diferentes situaciones laborales.

De acuerdo con Santana-Cárdenas (2016), el estrés laboral tiene implicaciones en ambientes como: laboral, social, familiar, económico y personal. Múltiples investigaciones empíricas han descrito el estrés como un problema oculto emergente en la sociedad. El cuerpo humano libera y activa las hormonas del estrés cada vez que se encuentra en un escenario no satisfactorio para él, hecho que se refleja más en mujeres que en hombres, incrementando el consumo de alimentos, generando obesidad.

La sociedad actual está altamente influenciada por la percepción que las personas tienen del aspecto físico del otro, queriendo mantener un estereotipo de peso y altura, cuantificado mediante el IMC (índice de masa corporal) (índice de masa corporal) (índice de masa corporal) (índice de masa corporal). Concluyendo que las emociones tienen un gran aporte y significado en el desarrollo de la vida humana; de acuerdo con la forma en que se afronten, se asocian al aumento o disminución de consumo de alimentos y con ello, el aumento o disminución de peso; por ende, es indispensable valerse de programas nutricionales que atiendan las necesidades de las personas en el ámbito laboral procurando que las actividades diarias no afecten este aspecto.

El “engagement”, según Orgambidez-Ramos y otros (2015), como papel mediador en el trabajo tiene una relación directa con el estrés de rol, la presión y la sobre-carga del trabajo, que pueden ocasionar una satisfacción o insatisfacción laboral, la cual depende en gran medida de la capacidad que tiene cada ser humano de afrontar una situación desconocida. Los diferentes roles y cargas laborales elevadas en una organización generan al Colaborador estrés, en ambientes laborales y familiares; depende del ser humano y su forma en afrontar una zona desconocida, una sobrecarga laboral, conflictos e intereses personales. El estrés de rol de cada persona influye

negativamente en la satisfacción del trabajo, generando repercusiones en la salud física, mental y bajo rendimiento en sus actividades; igualmente todas estas repercusiones recaen directamente en el adecuado funcionamiento de la organización; en consecuencia, es indispensable identificar cada uno de estos compromisos establecidos y con ellos analizar los medios para ocasionar menores complicaciones en los Colaboradores en el sector familiar y laboral.

Ramos & Jordão (2014) en su estudio a dos empresas de Portugal, concluyen que existe correspondencia entre las causas de estrés, la vivencia de estrés y las estrategias de Coping de los Colaboradores, dicha correspondencia depende del sector laboral en que se desenvuelve la persona, siendo el sector privado aquel en el que más se activa el estrés laboral, quizá, debido al requerimiento de cumplimiento de objetivos en plazos específicos. La disponibilidad de variadas estrategias de Coping en el sector público, permiten disminuir una correlación significativa entre las fuentes de estrés laboral y la vivencia de estrés. Sin embargo, como bien lo señalan “El problema de la generalización de resultados fue y continúa siendo un desafío en el marco de las ciencias sociales y los estudios empresariales” (D’Ambros y otros, 2012) y (Wolf, 2017)

Independiente del tipo de contratación, los colaboradores de una entidad cumplen con labores en diferentes roles y ambientes laborales, debiéndose adaptar a estilos de liderazgo o mando, situaciones espaciales, circunstancias grupales, generalmente estarán subordinados a una o varios superiores, quienes dan instrucciones y supervisan el desarrollo de las tareas. “Es por eso que, en Colombia existe normatividad que vela por el bienestar laboral el cual no solo protege al trabajador, sino que también deja claro el rol que cumplen las empresas en relación a la salud mental, determinando hasta donde el empleador puede llegar laboralmente en pro de cada actividad económica sin vulnerar los derechos del empleado, también se ha creado una serie de instrumentos que nos indican la forma en que se debe evaluar los factores individuales y los

efectos de los factores de riesgo psicosocial, todo ello para poder detectar a tiempo los síntomas y signos asociados al estrés laboral, no sobra indicar que, cada proceso es confidencial y se considera necesario la aplicación de estos exámenes de manera periódica y así poder actuar a tiempo de ser requerido.” (Rojas Cifuentes & Ocampo Guapacha, 2020).

### 3.5 Matriz Categorial

La matriz categorial debe ser incluida en un proceso investigativo el cual permita identificar criterio como el dominio, la dimensión, sus definiciones e indicadores de riesgo, para así lograr evaluar y tener claro que se debe tener presente para el desarrollo de los factores de riesgo psicosocial en la Organización “N”.

Se identifican las condiciones en diferentes sitios y forma de la Organización “N”:

#### Ilustración 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

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 21)

#### Ilustración 2

*Definición de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores*

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
<b>Demandas cuantitativas</b>	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.</li> </ul>
<b>Demandas de carga mental</b>	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p> <p>Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.</li> <li>• La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</li> </ul>
<b>Demandas emocionales</b>	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.</li> <li>• El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).</li> <li>• El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</li> </ul>
<b>Exigencias de responsabilidad del cargo</b>	<p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p> <p>La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador debe 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; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.</li> </ul>

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
<b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</b>	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Las demandas de esta dimensión son condiciones 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.</p> <p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.</li> </ul>
<b>Demandas de la jornada de trabajo</b>	<p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p> <p>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</li> </ul>
<b>Consistencia de rol</b>	<p>Se refiere a la 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.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.</li> </ul>
<b>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</b>	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.</li> </ul>
<b>Control y autonomía sobre el trabajo</b>	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.</li> <li>• El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.</li> </ul>
<b>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</b>	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.</li> <li>• Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.</li> </ul>

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
<b>Participación y manejo del cambio</b>	<p>Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.</p> <p>Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p> <p>Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.</li> <li>• En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.</li> <li>• Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.</li> </ul>
<b>Claridad de rol</b>	<p>Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p> <p>Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.</li> </ul>
<b>Capacitación</b>	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.</li> <li>• Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.</li> </ul>
<b>Características del liderazgo</b>	<p>Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p> <p>Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</li> <li>• El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.</li> <li>• El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.</li> </ul>
<b>Relación con los colaboradores (subordinados)</b>	<p>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.</p> <p>Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</li> <li>• El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.</li> <li>• El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.</li> </ul>

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
<b>Retroalimentación del desempeño</b>	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p> <p>Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.</li> </ul>
<b>Relaciones sociales en el trabajo</b>	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.</li> <li>• Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.</li> <li>• El apoyo social que se recibe de compañeros.</li> <li>• El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que impliquen colaboración para lograr un objetivo común).</li> <li>• La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).</li> </ul> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.</li> <li>• Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.</li> <li>• Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.</li> <li>• Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.</li> <li>• El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.</li> </ul>
<b>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</b>	<p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</p> <p>Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.</li> <li>• Se percibe inestabilidad laboral.</li> <li>• Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.</li> </ul>
<b>Reconocimiento y compensación</b>	<p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p> <p>Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.</li> <li>• El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.</li> <li>• La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.</li> <li>• La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.</li> </ul>

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 22 a 25)

### Ilustración 3

#### *Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores*

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
<b>Tiempo fuera del trabajo</b>	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.</li> <li>• La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.</li> </ul>
<b>Relaciones familiares</b>	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La relación con familiares es conflictiva.</li> <li>• La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.</li> </ul>
<b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.</li> <li>• La relación con amigos o allegados es conflictiva.</li> <li>• La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.</li> </ul>
<b>Situación económica del grupo familiar</b>	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.</li> <li>• Existen deudas económicas difíciles de solventar.</li> </ul>
<b>Características de la vivienda y de su entorno</b>	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.</li> <li>• Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.</li> <li>• La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.</li> </ul>
<b>Influencia del entorno extralaboral en el trabajo</b>	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.</li> </ul>
<b>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</b>	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.</li> <li>• La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.</li> </ul>

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 26)

**Ilustración 4**

*VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y OCUPACIONALES QUE SE INDAGAN CON LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES (CONDICIONES INDIVIDUALES)*

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

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 27)

#### 4 Metodología

Para identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el desempeño de los Colaboradores y la afectación en la productividad dentro de la Organización “N”, se empleó un tipo de investigación no experimental descriptiva (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018) sin tener en cuenta la permanencia de la elección o decisión de respuesta de cada individuo; no habrá manipulación de variables ni datos aleatorios ya que los individuos son o no susceptibles a factores de riesgos psicosociales y por lo tanto, desarrollan o no el estrés, o sienten o no los efectos debido a la ocurrencia de un factor de riesgo y la probabilidad de sufrir consecuencias adversas.

La recolección de datos se desarrolló en una sola jornada mediante el uso de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010), la cual es adoptada hoy por el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 2764 de (2022). (ISBN 978-958-8361-93-2).

El instrumento de recolección de datos utilizado para la presente investigación recibe el nombre de Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial; el autor institucional de la batería es el Ministerio de la Protección Social. En la batería se encuentra una serie de cuestionarios que evalúan los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales e individuales de los Colaboradores.

Como se ha determinado anteriormente, esta investigación se centra en la identificación de los factores de riesgo psicosocial en la Organización “N”, así como el impacto de estos en la productividad de la empresa. Adicionalmente, se pretende categorizar estos riesgos psicosociales y determinar cómo reducirlos en pro del bienestar de los colaboradores, así como de sus resultados y desempeños.

Como se puede observar, el instrumento de recolección escogido es congruente con la información que se espera recolectar en el espacio de la organización seleccionada. Además, este instrumento permite la operacionalización de los criterios para establecer la presencia de determinado riesgo psicosocial, tales como el tiempo de exposición, la frecuencia de presentación de los síntomas, su intensidad, entre otros factores.

La batería está diseñada principalmente como un cuestionario que se responde con una escala de Likert que oscila entre siempre (0) hasta nunca (4) para determinar la frecuencia de situaciones que señalen la presencia de riesgos psicosociales. Con este diseño es posible recoger gran cantidad de información de numerosos reactivos para su posterior análisis estadístico ya que no es necesaria la revisión caso por caso de cada participante del estudio, situación que sí se presentaría en el caso de un instrumento con preguntas abiertas.

Los cuestionarios de la batería están escritos con un lenguaje claro, concreto y sencillo de comprender, esto con el fin de que su aplicabilidad sea amplia y no existan barreras relacionadas con el nivel de estudio de los participantes. Sin embargo, es necesario saber leer y escribir.

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial es el instrumento de recolección de datos idóneo para recolectar la información propuesta en los objetivos del presente estudio.

El enfoque será cuantitativo toda vez que se utiliza la recolección de datos para que, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, se determine la afectación en los individuos; por tanto, se recopilarán datos relacionados con riesgos psicosociales y el nivel de estrés que presentan los Colaboradores de la Organización “N”.

## **4.1 Fases de proyecto**

### ***4.1.1 Plan de investigación***

En la determinación de ¿Cómo impactan los factores psicosociales en el desempeño de los Colaboradores y la productividad de la Organización “N”? se empleó alrededor de seis (06) meses, incluyendo la revisión bibliográfica que refiere antecedentes similares al tema en investigación, selección del instrumento de medición y recolección de datos, aplicación del instrumento, tratamiento estadístico, análisis, conclusiones y recomendaciones finales, ver el Anexo B Flujo de caja, el cual contiene las etapas, tiempos y costos correspondientes.

### ***4.1.2 Definición del universo***

La población objetivo está conformada por todos aquellos colaboradores de la Organización “N” (Universo), con una muestra en lo posible universal debido al bajo número de Colaboradores (36), y el tamaño real de la muestra se definió en (33) en el momento de aplicación de la Bateria, debido a la libertad de elección de los Colaboradores al decidir si participaban o no en el análisis de exposición a los factores de riesgo psicosocial, pues no es legal instarlos a participar en contra de su voluntad,.

La presente investigación se centró en el riesgo psicosocial en la Organización “N” y su importancia en la productividad de la organización. No se realizó inclusión o exclusión por criterios adicionales a ser Colaborador dentro de la Organización “N”, al elegir la muestra debido a que la población es reducida; pues la empresa cuenta con poco personal, por lo tanto y en aras de garantizar la libertad de participar o no en el procedimiento, todas aquellos Colaboradores en La Organización “N” que desearon participar, formaron parte de la muestra, participaron 33 de los 36 Colaboradores de la Organización.

### **4.1.3 Uso de herramientas y recolección de datos**

El instrumento de recolección de datos utilizado para la presente investigación recibe el nombre de **Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial**. Este instrumento fue realizado en colaboración por parte de la Pontificia Universidad Javeriana junto con la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de la Protección Social, 2010), considerándolo un instrumento clave, válido y confiable para la recopilación de información; con este se realizará la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los Colaboradores de la Organización “N”.

La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial está compuesta por el manual general de la batería, el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, la Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, la Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, la Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y el Cuestionario para la evaluación del estrés.

De esta serie de herramientas, para el presente estudio se emplearán el Cuestionario de factores de riesgo social intralaboral tanto en su forma A como B dependiendo del cargo del participante; el cuestionario de Factores de riesgo social extralaboral, el Cuestionario para la evaluación del estrés.

#### **4.1.3.1 Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.**

El cuestionario cuenta las formas A y B, las cuales están diseñadas para implementarse en participantes con cargos de jefatura, profesionales o técnicos y en participantes que ocupan

cargos auxiliares y operarios, respectivamente. Las dos formas de cuestionario varían en la estructura gramatical y los términos utilizados, así como en la forma de calificación y validación. Según el Ministerio de la Protección Social (2010), las características de cada nivel ocupacional según las cuales se determina la forma de cuestionario empleada son las relacionadas en la Ilustración 5.

### Ilustración 5

*Formas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral según niveles ocupacionales.*

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jefes:</b> comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capacitadores o coordinadores, entre otros.</li> <li>• <b>Profesionales o técnicos:</b> personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.</li> </ul>
Forma B	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Auxiliares:</b> cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros.</li> <li>• <b>Operarios:</b> comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.</li> </ul>

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

El cuestionario evalúa las condiciones del puesto de trabajo, así como de la organización y el entorno. Se compone por cuatro grupos de factores psicosociales:

- Demandas del trabajo

- Control sobre el trabajo
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Recompensas

Según los requerimientos que se considera tiene cada nivel operacional, en la forma A del cuestionario cuenta con 123 ítems, mientras la forma B cuenta con 97. En la Ilustración 6 se muestran estos ítems según las dimensiones y dominios.

### Ilustración 6

*Número de ítems por dimensiones y dominios en las formas A y B.*

Dominios	Dimensiones	Cantidad de ítems	Cantidad de ítems
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	Características del liderazgo	13	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14	12
	Retroalimentación del desempeño	5	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9	No aplica
<b>Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>		<b>41</b>	<b>30</b>
<b>Control sobre el trabajo</b>	Claridad de rol	7	5
	Capacitación	3	3
	Participación y manejo del cambio	4	3
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	3	3
<b>Subtotal ítems de control sobre el trabajo</b>		<b>21</b>	<b>18</b>
<b>Demandas del trabajo</b>	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12
	Demandas emocionales	9	9
	Demandas cuantitativas	6	3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No evalúa
	Demandas de carga mental	5	5
	Consistencia del rol	5	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	3	6
<b>Subtotal ítems de demandas del trabajo</b>		<b>50</b>	<b>39</b>
<b>Recompensa</b>	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4
	Reconocimiento y compensación	6	6
<b>Subtotal ítems de recompensa</b>		<b>11</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL INTRALABORAL</b>		<b>123</b>	<b>97</b>

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

#### 4.1.3.2 Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

Éste evalúa las condiciones externas al entorno laboral, aquellas relacionadas principalmente con el medio familiar, social y económico del colaborador, incluyendo las condiciones de vivienda que tengan impacto en la salud y bienestar. En la Ilustración 7 se encuentran reflejadas las dimensiones extralaborales, pues este cuestionario no se divide en dominios. En total el cuestionario consta de 31 ítems en ambas formas.

#### Ilustración 7

*Dimensiones del cuestionario*

Constructo	Dimensiones	No. de ítems
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
	<b>Total</b>	<b>31</b>

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

#### 4.1.3.3 Cuestionario para la Evaluación del Estrés.

Este cuestionario está diseñado para evaluar los síntomas que pueden indicar o revelar la presencia de reacciones características del estrés en los participantes. Según la clasificación de los síntomas, se divide en cuatro categorías principales que se observan en la Ilustración 8.

## Ilustración 8

*Número de ítems según categorías de síntomas.*

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

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

El instrumento debe ser respondido en su totalidad para poder obtener resultados válidos.

### 4.1.3.4 Validez.

#### 4.1.3.4.1 Validez del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

El análisis estadístico del cuestionario fue realizado por la Universidad Javeriana de Bogotá, confirmando la agrupación estadística de los ítems. Para la forma A los ítems se agruparon en 19 dimensiones construidas con 24 factores, mientras la forma B se compone de 16 dimensiones conformadas por 22 factores. Así se comprobó la validez de constructo de acuerdo con el sustento teórico (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Fueron calculados coeficientes de correlación entre las puntuaciones de las dimensiones, los dominios y los puntajes totales del cuestionario para ambas formas. Nuevamente, se ratificó la validez de constructo pues se encontró un constructo integrado subyacente entre los componentes del instrumento (Ministerio de la Protección Social, 2010). Hubo buenos niveles de correlación entre las dimensiones y los dominios que las componen, entre las dimensiones y el puntaje total del cuestionario, así como entre los dominios y el puntaje total del cuestionario y el puntaje general de la evaluación de factores psicosociales, es decir, la suma de los puntajes en los cuestionarios tanto intra como extralaboral.

#### **4.1.3.4.2**      *Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.*

Como en el apartado anterior, el análisis estadístico del cuestionario fue realizado por la Universidad Javeriana de Bogotá, confirmando la agrupación estadística de los ítems en 7 dimensiones compuestas por 9 factores. De este modo se obtienen indicios de una excelente validez de constructo de acuerdo con el sustento teórico (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Fueron calculados coeficientes de correlación entre los puntajes de las dimensiones y la puntuación total del cuestionario. Estos resultados nuevamente ratifican la validez de constructo del cuestionario, confirmando la existencia de un constructo integrado subyacente (Ministerio de la Protección Social, 2010).

#### **4.1.3.4.3**      *Cuestionario para la Evaluación del Estrés.*

La versión actual del cuestionario es la tercera, de modo que su validez se ha calculado de distintas maneras a lo largo del tiempo. La primera versión fue diseñada a partir de la revisión de literatura científica y la consulta a expertos, de modo que su validez se determinó a través del método de jueces. Para su segunda versión se realizaron entrevistas a trabajadores de distintos sectores relacionados con el servicio médico y la salud ocupacional, para posteriormente validar con jueces pertenecientes al área de la psicología y la salud ocupacional dicha información.

También fueron calculados coeficientes de correlación de Pearson entre las dimensiones o grupos de síntomas y el puntaje total del cuestionario, logrando verificar la validez de constructo de este. En la tercera y última versión del cuestionario se determinó la validez concurrente del instrumento a partir de su segunda versión y el cálculo de la correlación con escalas de salud general, vitalidad y salud mental del instrumento SF-36v2 (Ware, J. & Cols, citados en (Ministerio de la Protección Social, 2010)).

#### **4.1.3.5 Confiabilidad.**

##### **4.1.3.5.1 *Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.***

Se calcularon los coeficientes del Alfa de Cronbach para establecer la confiabilidad del cuestionario en sus dos formas. Se obtiene que ambas formas del cuestionario tienen un nivel de consistencia interna alto, puesto que la forma A obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,954, mientras que la forma B obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,937 (Ministerio de la Protección Social, 2010).

##### **4.1.3.5.2 *Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.***

Se calcularon coeficientes Alfa de Cronbach, los cuales muestran un muy buen nivel de consistencia interna o una muy buena confiabilidad. El Alfa de Cronbach es de 0,88 (Ministerio de la Protección Social, 2010).

##### **4.1.3.5.3 *Cuestionario para la Evaluación del Estrés.***

Para la segunda versión del instrumento se halló una consistencia interna alta, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,889. En su tercera versión no hubo cambios en el nivel de consistencia interna previamente establecido (Ministerio de la Protección Social, 2010).

## **4.2 Enfoque y alcance de la investigación**

El enfoque de la investigación fue cuantitativo toda vez que se utilizó la recolección de datos para que, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, determinar la afectación en los individuos; por tanto, se recopilaron datos relacionados con riesgos psicosociales y el nivel de estrés que presentan los Colaboradores de la Organización “N”.

En relación con el alcance de la investigación, es descriptivo para la Organización “N”, no se espera que sus resultados sean representativos de la problemática del riesgo psicosocial en el sector de la ingeniería, debido a la población reducida previamente mencionada. Sin embargo,

se espera que el estudio sí aporte un esbozo a la investigación sobre el riesgo psicosocial en el país y específicamente en la región y el sector de la ingeniería.

### 4.3 Población y muestra

La población es un conjunto de personas al cual se pretende realizar un estudio. Según (López, 2004) "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros".

La investigación se desarrolló en La Organización "N" (documentación confidencial, que se presenta en el anexo D), que mediante su Director, expresó la necesidad de no exponer dato alguno de manera pública debido a que la competencia pudiera hacer uso nocivo para sus intereses, al margen de lo cual La Organización "N" está interesada en obtener los resultados de la investigación, para incrementar su liderazgo y transformación estratégica, proyectando innovación al interior de ella, con el fin de lograr catapultar la efectividad de sus servicios.

#### 4.3.1 Definición de la población

**Tabla 2**

*Número de Personas de la Organización "N" por áreas de colaboración*

<b>ARES DE TRABAJO</b>	<b>Colaboradores</b>
Dirección	3
Ambiental	2
Social	2
Técnica	12
Puentes	1
Sst	3
Operativa	5
Predial	3
Servicios Grales	2
Especialista	1
Redes	1
Calidad	1

*Fuente: Elaboración Propia*

La población comprende todo el universo de la organización “N”, en la selección del universo poblacional de la Organización “N” se tiene en cuenta la homogeneidad, que se refiere a que todos los miembros de la población tienen las mismas características según las variables que se habrán de estudiar (Arias-Gómez y otros, 2016), es decir toda la población hace parte de la organización teniendo homogeneidad independiente de las áreas a las que pertenezca cada colaborador.

El universo poblacional que se abordará en el mismo es finito, como se describe por áreas en la Tabla 2

*Número de Personas de la Organización “N” por áreas de colaboración*, se hará con todo el personal de la organización.

#### **4.3.2 Cálculo y selección de la muestra**

Como la población objeto de estudio es finita y comprende todos los colaboradores de la organización “N”, no se determina una muestra menor o pequeña de la población total, pues su tamaño es reducido y por ende todo Colaborador que libre y voluntariamente desee hacer parte del estudio objeto de investigación participa en la misma, conformando la muestra o espacio muestral de la investigación, un total de 33 personas, siendo un 91% del universo.

Previamente se informa a los Colaboradores, los objetivos previstos y se ofrece la posibilidad de participar o no en él, siempre garantizando la reserva total de sus conceptos y el anonimato de sus respuestas, pues la custodia de la información hace parte del secreto profesional de la Psicóloga.

#### **4.4 Instrumento(s)**

Con el fin de detectar el impacto de los factores psicosociales en el desempeño de los Colaboradores y la productividad de la Organización “N”, se lleva a cabo la aplicación de la

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010), considerándolo un instrumento clave, válido y confiable para la recopilación de información; con este se realiza la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los Colaboradores de la Organización “N”.

El Ministerio de la Protección Social, expide la Resolución 2646 en el año (2008), donde establecen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial de los Colaboradores, señalando que deben ser evaluados en forma objetiva y subjetiva, a través de los instrumentos que se validarán para tal fin; por lo antes expuesto para el uso de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de instrumentos en la presente investigación, se solicitó la autorización vía correo electrónico al departamento de Psicología de la Universidad Javeriana para su uso y utilización.

Acorde al numeral 6.1 Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos, según Resolución 2646 de (2008), la evaluación de factores psicosociales debe realizarla un experto, en particular hacen referencia a un psicólogo que debe tener especializada en el área de salud ocupacional, si no se cuenta con el profesional antes descrito, consideran apropiado, un psicólogo que tenga como mínimo 100 Horas de capacitación específica en factores psicosociales.

Para el caso específico se contrató los servicios profesionales de la Psicóloga Liliana Isabel Rodríguez Pérez, especialista en seguridad y salud en el trabajo – SST, quien se desempeña como Consultoría en Riesgos Laborales y Desarrollo Organizacional desde julio 01 de 2019, quien puede ser contactada en el celular 3134647428, para más datos personales y profesionales se adjunta el Anexo G Hoja de vida de la Psicóloga.

## 5 Hipótesis

Con base en la información obtenida durante la revisión documental y en los testimonios que generaron interés por la problemática que fundamenta el presente estudio, la hipótesis que se plantea es que los factores de riesgo psicosocial que generan un mayor impacto en los Colaboradores de la Organización “N” son el exceso de carga de trabajo y las relaciones tensas con los superiores.

## 6 Recolección de datos

### 6.1 Descripción del proceso de recolección de datos primarios

La aplicación del instrumento de recolección de datos se llevó a cabo el lunes 24 de abril en las instalaciones del Consorcio Interventores 4G-2. Esta aplicación tuvo lugar en los municipios de Villavicencio y Villanueva, siendo aplicada a treinta y tres personas en total, veintiocho en la sede principal y cinco en la sede de este último municipio. Para este proceso se contó con el apoyo de una profesional en el área de la psicología, tres estudiantes de cuarto semestre de la misma profesión, y un colaborador con conocimientos en el área, todos presentes para la explicación de los cuestionarios y la aclaración de dudas en sus respectivas sedes. La jornada de aplicación estuvo dividida en diferentes actividades, como se observa en la siguiente Tabla.

**Tabla 3**

*Cronograma de actividades jornada de aplicación*

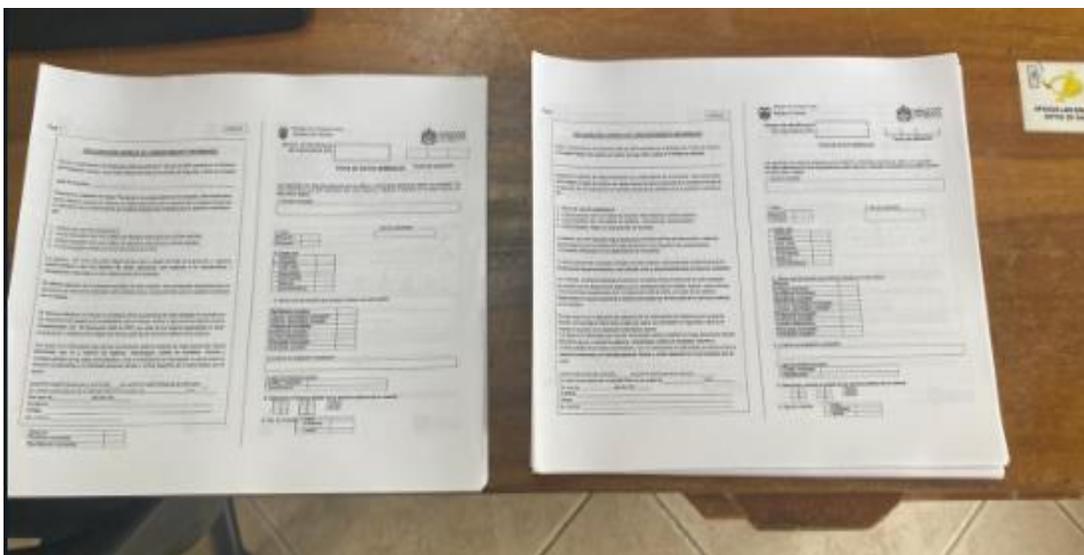
Horario	Actividad
7:45 – 8:00 a.m.	Explicación e introducción a la prueba
8:00 – 9:45 a.m.	Aplicación de la prueba y resolución de dudas
9:45 – 10:00 a.m.	Finalización y cierre de la prueba
10:00 – 11:00 a.m.	Revisión y envío de las pruebas

*Fuente: Elaboración Propia*

La aplicación del instrumento fue llevada a cabo en las estaciones de trabajo de cada participante, de modo que los ayudantes se desplazaron por cada una de las plantas de las oficinas prestos a resolver dudas o explicar ítems. En las ilustraciones que se muestran a continuación se observa el momento de la aplicación de los cuestionarios.

## Ilustración 9

*Cuestionarios impresos para la aplicación*



*Fuente: Elaboración Propia (Ver Anexo F Cuestionario FORMA A Usado en la aplicación de la Batería Y Anexo G Cuestionario FORMA B Usado en la aplicación de la Batería)*

## Ilustración 10

*Desarrollo de la prueba*



*Fuente: Elaboración Propia*

## Ilustración 11

*Desarrollo de la prueba*



*Fuente: Elaboración Propia*

## Ilustración 12

*Desarrollo de la prueba*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Ilustración 13**

*Desarrollo de la prueba*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Ilustración 14**

*Desarrollo de la prueba*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Ilustración 15**

*Desarrollo de la prueba*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Ilustración 16**

*Desarrollo de la prueba*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Ilustración 17**

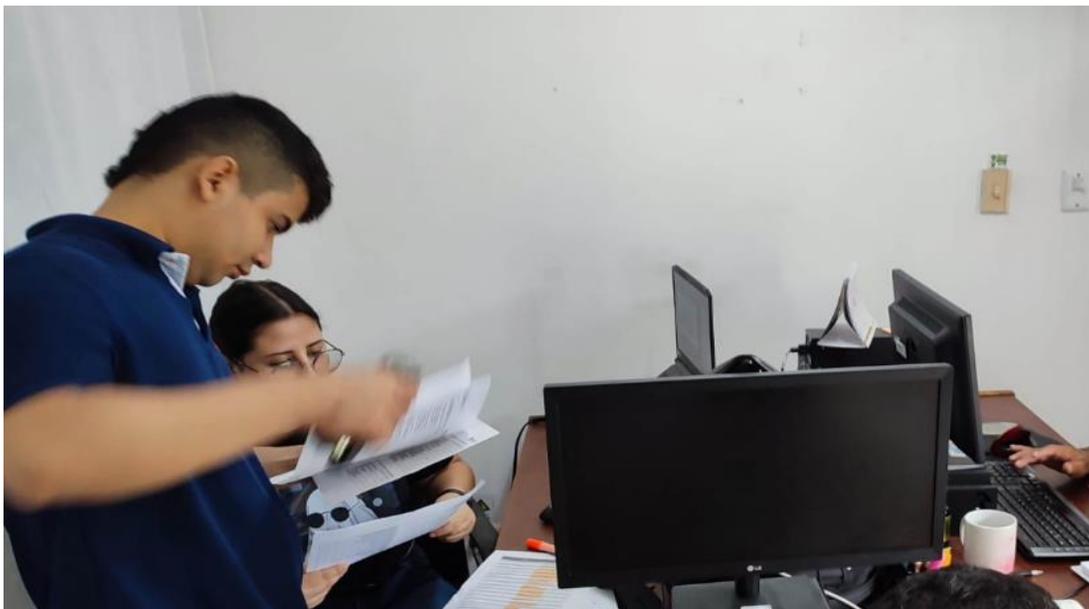
*Desarrollo de la prueba*



*Fuente: Elaboración Propia*

**Ilustración 18**

*Auxiliares organizando los cuestionarios*



*Fuente: Elaboración Propia*

## Ilustración 19

*Profesional en psicología apoyando el proceso de forma remota*



*Fuente: Elaboración Propia*

### 6.2 Presentación de limitantes en el proceso

Se presentaron varias limitantes o dificultades en el proceso antes, durante y después de la aplicación de la prueba, sin embargo, fue posible sortearlas para lograr el progreso esperado. Durante la organización y logística para poder llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios, la principal limitación fue la dificultad para encontrar un espacio el cual se acomodase a los compromisos de los investigadores, los profesionales, los ayudantes y los colaboradores pertenecientes a la organización.

Otra limitación fue la necesidad de ocupar dos sedes para la aplicación, debido a que parte de los participantes se encontraba en la sede de Villanueva, por lo tanto, fue necesario una organización mayor para la supervisión de los cuestionarios de dicha sede y su posterior envío a la ciudad de Villavicencio. Así mismo, la profesional en psicología que dirigió el proceso se encontraba presente de forma remota desde la ciudad de Bogotá, como da cuenta la ilustración

11. Adicionalmente, el inicio e introducción al ejercicio de aplicación no se dio de manera sincrónica, debido a la tardanza de algunos colaboradores.

Respecto al espacio para la respuesta del instrumento, no fue posible contar con un salón o auditorio para acomodar a todos los participantes, de modo que cada uno dio respuesta a los ítems desde su estación de trabajo cotidiana. Para atenuar esta dificultad, así como para la resolución de dudas, estuvieron presentes los auxiliares previamente mencionados. Se evidenció que algunos de los participantes desconocían algunos términos contenidos en las preguntas, particularmente aquellos relacionados a los contratos y el tipo de contrato.

Finalmente la muestra se considera estadísticamente reducida. Sin embargo, es representativa en términos del tamaño de la organización pues participó el 91,7% de la totalidad de los colaboradores pertenecientes a la entidad.

### **6.3 Resumen preliminar de instrumentos aplicados**

Se aplicó un solo instrumento de recolección de datos primarios, la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Esta batería cuenta con siete cuestionarios individuales, de los cuales fueron aplicados tres. Se aplicaron el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en sus formas A y B, el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral en sus formas A y B, y Cuestionario para la evaluación del estrés.

Estos cuestionarios fueron aplicados treinta y tres veces cada uno, una por cada participante de la investigación. En el caso de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, para ambos instrumentos fue necesario aplicar dieciséis de la forma A y diecisiete de la forma B. Veintiocho de los cuestionarios fueron aplicados en la sede Villavicencio, los cinco restantes fueron aplicados en la sede Villanueva. La ilustración 12 permite ver la base de datos de los colaboradores.

## Ilustración 20

Listado de colaboradores.

CARGO	Person	tipo	Resp
1 Director de Interventoría	29	A	1
2 Subdirector Técnico - Operativo	28	A	NR
3 Ingeniero Residente Ambiental	1	A	1
4 Residente Social	1	A	NR
5 Ingeniero Residente Operativo	1	A	1
6 Ingeniero Residente Técnico	2	A	1
7	2	A	1
8 Ingeniero Residente Puentes	0	A	1
9 Ingeniero Residente SISO	1	A	1
10 Ingeniero Residente de Redes	0	A	1
11 Abogado especialista en Gestión Predial	2	A	1
12 Profesional en Aseguramiento y Gestión de la C	0	A	1
13 Profesional en Área Socio-ambiental	1	A	NR
14 Profesional Predial	1	A	1
15 Auxiliar de Ingeniería SISOMA	0	B	1
16 Auxiliar de Ingeniería	0	B	1
17 Auxiliar Social	0	B	1
18 Auxiliar Predial	0	B	1
19 Auxiliar de Ingeniería Peajes	0	B	1
20 Topógrafo	2	A	1
21	2	A	1
22 Cadenero I	0	B	1
23	0	B	1
24 Cadenero II	0	B	1
25	0	B	1
26 Inspector de Obra	0	B	1
27	0	A	1
28 Inspector de SISOMA	0	A	1
29 Asistente Administrativo	0	B	1
30 Laboratorista	0	B	1
31 Conductor	0	B	1
32	0	B	1
33	0	B	1
34 Campamentada	0	B	1
35	0	B	1
36 Especialista Estructural (Asesor)	0	A	1

Fuente: Elaboración Propia

## 7 Resultados

### 7.1 Codificación de la información

La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial hace uso de una escala tipo Likert donde el trabajador debe seleccionar una única respuesta, la cual refleje su opinión y percepción de forma más precisa. Las opciones de respuesta corresponden a Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca. Sin embargo, como la Batería lo indica:

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems tienen un valor, el cual debe indicar que, a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo con la forma como está planteado cada ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de siempre tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de nunca tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califican, al contrario. (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 76)

En las ilustraciones 21 y 22 se observa el modo de puntuar los ítems tanto la forma A como la B según la naturaleza del ítem.

**Ilustración 21**

*Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A.*

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

*Fuente: Ministerio de la protección social (2010)*

**Ilustración 22**

*Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B*

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96.	4	3	2	1	0

*Fuente: Ministerio de la protección social (2010)*

La clasificación de los posibles niveles de riesgo psicosocial se divide en Riesgo muy alto, Riesgo alto, Riesgo medio, Riesgo bajo y Sin riesgo o Riesgo despreciable. La descripción de cada uno de los niveles de riesgo es la siguiente:

1. Riesgo muy alto: “nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 87).
2. Riesgo alto: “nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 87).
3. Riesgo medio: “nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 87).
4. Riesgo bajo:  
  
No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 87).

5. Sin riesgo o riesgo despreciable: “ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 87).

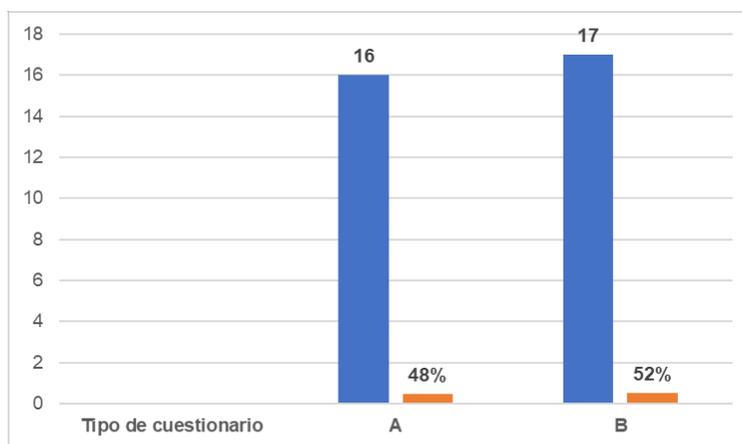
## 7.2 Presentación de la información

A partir de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial llevada a cabo el 24 de abril es posible organizar la siguiente información:

Los participantes del ejercicio de aplicación de los instrumentos lo hicieron de forma voluntaria. De los 36 colaboradores pertenecientes a la organización, 33 eligieron formar parte del estudio, lo que corresponde al 92% de la población. De los 33 participantes, 16 de ellos o el 48% respondieron la forma A, mientras 17 o el 52% respondieron la forma B.

### Gráfico 1

*Distribución por tipo de cuestionario*



*Fuente: Elaboración Propia*

A continuación, se muestran los dominios junto con sus respectivas dimensiones de cada uno de los instrumentos empleados en la aplicación. Posteriormente, se mostrarán los resultados por nivel de riesgo para cada una de las formas de los instrumentos aplicados.

### Ilustración 23

#### *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

*Fuente: Ministerio de la protección social (2010)*

### Ilustración 24

#### *Dimensiones extralaborales*

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

*Fuente: Ministerio de la protección social (2010)*

## Ilustración 25

Ítems según las categorías de síntomas de estrés

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

Fuente: Ministerio de la protección social (2010)

### 7.3 Resultados de factores de riesgo psicosocial Formato A

#### 7.3.1 Factores de riesgo psicosocial intralaborales de la forma A

##### 7.3.1.1 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

**Tabla 4**

Resultados liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma A

DOMINIOS	DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
	Características del liderazgo	31%	38%	19%	13%	0%
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	31%	38%	25%	6%	0%
	Retroalimentación del desempeño	25%	13%	44%	13%	6%
	Relación con los colaboradores	0%	13%	0%	13%	75%
	<b>TOTAL</b>	<b>38%</b>	25%	31%	6%	0%

Fuente: Elaboración Propia

En general, el dominio Control sobre el trabajo es percibido por los colaboradores en riesgo muy alto por el 38%. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. El liderazgo es establecido en la Batería como una relación social

particularmente marcada por la jerarquía entre los superiores y sus colaboradores, lo que permea la relación y el ambiente laboral en el que se desenvuelven. Las relaciones sociales se componen de las interacciones entre personas en su ambiente laboral, la forma de estas interacciones, su utilidad, etc. Incluye el feedback o retroalimentación, el trabajo en equipo, las características sociales y emocionales, etc (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

### 7.3.1.2 Demandas del trabajo.

**Tabla 5**

*Resultados demandas del trabajo forma A*

DOMINIO	DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	6%	25%	<b>31%</b>	19%	19%
	Demandas emocionales	0%	0%	6%	0%	<b>94%</b>
	Demandas cuantitativas	31%	13%	<b>38%</b>	13%	6%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<b>44%</b>	19%	38%	0%	0%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	<b>13%</b>	6%	19%	<b>38%</b>	25%
	Demandas de carga mental	25%	6%	19%	19%	<b>31%</b>
	Consistencia del rol	<b>25%</b>	13%	25%	19%	19%
	Demandas de la jornada de trabajo	6%	<b>69%</b>	0%	25%	0%
<b>TOTAL</b>		6%	13%	25%	<b>38%</b>	19%

*Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Demandas del trabajo es percibido de manera dividida en riesgo bajo por el 38%. No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

### 7.3.1.3 Recompensas.

**Tabla 6**

*Resultados recompensas forma A*

DOMINIO	DIMENSIONES	Nivel de Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	25%	19%	25%	25%	6%
	Reconocimiento y compensación	19%	19%	13%	38%	13%
<b>TOTAL</b>		19%	25%	44%	6%	6%

*Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Recompensas es percibido en riesgo muy alto y alto por el 31%. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

### 7.3.2 Factores de riesgo psicosocial extralaborales de la forma A

**Tabla 7**

*Resultados dimensiones extralaborales forma A.*

DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	19%	<b>50%</b>	13%	13%	6%
Relaciones familiares	6%	13%	<b>44%</b>	38%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	31%	31%	25%	<b>6%</b>	6%
Situación económica del grupo familiar	19%	<b>25%</b>	0%	<b>44%</b>	13%
Características de la vivienda y de su entorno	25%	19%	<b>31%</b>	6%	19%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	<b>25%</b>	25%	13%	19%	19%
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	0%	13%	13%	<b>38%</b>	<b>38%</b>
<b>TOTAL, EVALUACIÓN EXTRALABORAL</b>	<b>44%</b>	25%	13%	19%	0%

*Fuente: Elaboración propia.*

En general la evaluación extralaboral es percibida de manera dividida en riesgo muy alto por el 44% y el 25% en riesgo alto. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

### 7.3.3 Resultado de factores de estrés de la forma A

**Tabla 8**

*Resultado factores de estrés forma A.*

<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Colaboradores</b>
Muy alto	<b>44%</b>
Alto	13%
Medio	13%
Bajo	13%
Sin riesgo	19%

*Fuente: Elaboración propia.*

De acuerdo con los resultados, la percepción sobre el estrés es evidenciada por el 44% en riesgo muy alto indicativo de una respuesta de estrés alto, requieren.

## 7.4 Resultados de factores de riesgo psicosocial Formato B

### 7.4.1 Resultados de factores de riesgo psicosocial intralaborales de la forma B

#### 7.4.1.1 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

**Tabla 9**

*Resultados liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma B.*

<b>DOMINIOS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>Nivel del Riesgo</b>				
		<b>MUY ALTO</b>	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>	<b>SIN RIESGO</b>
	Características del liderazgo	<b>0%</b>	24%	6%	24%	<b>47%</b>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	24%	<b>35%</b>	12%	24%	6%
	Retroalimentación del desempeño	12%	12%	12%	<b>41%</b>	24%
	Relación con los colaboradores			<b>N/A</b>		
	<b>TOTAL</b>	<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>41%</b>	29%	24%

*Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo es percibido por los colaboradores en riesgo medio por el 41%. Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

#### 7.4.1.2 Control sobre el trabajo.

**Tabla 10**

*Resultados control sobre el trabajo forma B.*

DOMINIO	DIMENSIONES	Nivel de Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	12%	24%	24%	0%	<b>41%</b>
	Capacitación	18%	12%	0%	18%	<b>53%</b>
	Participación y manejo del cambio	12%	<b>35%</b>	24%	24%	6%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0%	29%	18%	24%	<b>29%</b>
	Control y autonomía sobre el trabajo	18%	<b>24%</b>	24%	18%	18%
<b>TOTAL</b>		0%	18%	29%	<b>41%</b>	12%

*Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Control sobre el trabajo es percibido por los colaboradores en riesgo bajo por el 41%. No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las

dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

#### 7.4.1.3 Demandas del trabajo.

**Tabla 11**

*Resultados demandas del trabajo forma B.*

DOMINIO	DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	18%	6%	<b>35%</b>	18%	24%
	Demandas emocionales	6%	0%	0%	<b>0%</b>	<b>94%</b>
	Demandas cuantitativas	6%	18%	29%	<b>29%</b>	18%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	6%	<b>47%</b>	6%	18%	24%
	Exigencias de responsabilidad del cargo			N/A		
	Demandas de carga mental	<b>0%</b>	6%	24%	<b>41%</b>	29%
	Consistencia del rol			N/A		
	Demandas de la jornada de trabajo	0%	<b>0%</b>	6%	<b>76%</b>	18%
<b>TOTAL</b>		0%	24%	<b>47%</b>	18%	12%

*Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Demandas del trabajo es percibido de manera dividida en riesgo medio por el 47%. Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las

dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

#### 7.4.1.4 Recompensas.

**Tabla 12**

*Resultados recompensas forma B.*

DOMINIO	DIMENSIONES	Nivel de Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	24%	12%	6%	6%	<b>53%</b>
	Reconocimiento y compensación	18%	18%	18%	<b>29%</b>	18%
<b>TOTAL</b>		0%	18%	24%	<b>41%</b>	18%

*Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Recompensas es percibido en riesgo bajo por el 41%. No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

#### 7.4.2 Resultados de factores de riesgo psicosocial extralaborales de la forma B

**Tabla 13**

*Resultados dimensiones extralaborales forma B.*

DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Tiempo fuera del	<b>24%</b>	<b>24%</b>	24%	6%	24%
Relaciones	12%	24%	0%	<b>41%</b>	24%
Comunicación y relaciones interpersonales	<b>47%</b>	24%	6%	12%	12%
Situación económica del grupo familiar	<b>47%</b>	35%	0%	12%	6%
Características de la vivienda y de su entorno	<b>53%</b>	12%	12%	6%	18%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24%	<b>29%</b>	18%	6%	24%
Desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda	0%	18%	18%	<b>41%</b>	<b>24%</b>
<b>TOTAL, EVALUACIÓN EXTRALABORAL</b>	<b>65%</b>	12%	6%	12%	6%

*Fuente: Elaboración propia.*

En general, las dimensiones extralaborales son percibidas por los colaboradores en riesgo muy alto en el 65% de los casos. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

### 7.4.3 Resultado de factores de estrés de la forma B

**Tabla 14**

*Resultado factores de estrés forma B.*

<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Colaboradores</b>
Muy alto	<b>82%</b>
Alto	6%
Medio	6%
Bajo	0%
Sin riesgo	6%

*Fuente: Elaboración propia.*

De acuerdo con los resultados de la tabla 12, la percepción sobre el estrés es evidenciada por el 82% en riesgo muy alto. La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco del sistema de vigilancia epidemiológica.

### 7.5 Resultados a nivel general

**Tabla 15**

*Percepción general*

<b>Condiciones Intra y Extra Laborales</b>	
<b>PERCEPCIÓN GENERAL</b>	<b>Nivel de Riesgo</b>
Forma A	<b>ALTO (31,3%)</b>
Forma B	<b>MEDIO (28,2%)</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

## **8 Análisis de la información**

Para analizar la información recolectada durante la fase de aplicación del instrumento es importante tener en cuenta la clasificación del riesgo psicosocial que brinda la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010). Por lo tanto, aquí se tienen en cuenta las definiciones de riesgo presentadas en el numeral 7 Resultados 7.1 Codificación de la información, en donde usted, amigo lector encontrará las definiciones concretas, para la adecuada comprensión del análisis realizado por los investigadores.

### **8.1 Análisis de factores de riesgo psicosocial en colaboradores que presentaron la forma A del instrumento**

#### ***8.1.1 Factores Intralaborales de riesgo psicosocial Forma A***

##### **8.1.1.1 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.**

El liderazgo es establecido en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial como una relación social particularmente marcada por la jerarquía entre los superiores y sus colaboradores, lo que permea la relación y el ambiente laboral en el que se desenvuelven. Las relaciones sociales se componen de las interacciones entre personas en su ambiente laboral, la forma de estas interacciones, su utilidad, etc. Incluye el feedback o retroalimentación, el trabajo en equipo, las características sociales y emocionales, etc (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

**Tabla 16***Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo forma A*

DOMINIOS	DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	31%	38%	19%	13%	0%
	Relaciones sociales en el trabajo	31%	38%	25%	6%	0%
	Retroalimentación del desempeño	25%	13%	44%	13%	6%
	Relación con los colaboradores	0%	13%	0%	13%	75%
	<b>TOTAL</b>	38%	25%	31%	6%	0%

*Fuente: Elaboración propia.*

**Gráfico 2***Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo***LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**

*Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo es percibido en nivel de riesgo muy alto por el 38%. Con una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés, por lo que se recomienda la vigilancia epidemiológica. Sin embargo, al observar los resultados de las dimensiones contenidas en este dominio de forma individual se muestra que en ninguna de estas es el riesgo muy alto el que prima en los colaboradores.

#### 8.1.1.1.1 Características del liderazgo.

### Gráfico 3

*Características del liderazgo*

#### CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO



*Fuente: Elaboración propia.*

Hace referencia a los aspectos del modo de gestión de los jefes en cuanto a la claridad de sus instrucciones, la toma en cuenta de puntos de vista en la toma de decisiones, la distribución de tareas, el fomento de la comunicación, motivación, confianza y escucha hacia los equipos de trabajo. El 38% de los participantes percibe un nivel de riesgo alto en esta dimensión, el 31% percibe un nivel de riesgo muy alto, mientras que apenas el 19% y el 13% perciben niveles de riesgo medio o bajo, respectivamente. Ningún participante determinó sin riesgo esta dimensión. Según lo anterior, esta dimensión genera las condiciones para que se presenten niveles altos de estrés relacionado al ámbito laboral, por lo que se sugieren estrategias de manejo para la reducción de consecuencias en la salud de los colaboradores.

#### 8.1.1.1.2 Relaciones sociales en el trabajo .

### Gráfico 4

*Relaciones sociales en el trabajo*



*Fuente: Elaboración propia.*

Incluye el sentir agrado por los compañeros pertenecientes al equipo de trabajo, la confianza y apoyo social entre pares, el trabajo en equipo y la integración en pro de los logros por alcanzar. Como en la dimensión previa, el 38% de los participantes encuentra esta dimensión en nivel de riesgo muy alto, el 31% en un nivel riesgo muy alto, el 25% en un nivel de riesgo medio y el 6% en nivel de riesgo bajo. Ningún participante percibe sin riesgo este apartado. Esta dimensión se presenta como un factor altamente contribuyente al aumento del riesgo psicosocial y por ende al estrés laboral, de modo que es necesario presentar acciones correctivas que promuevan respuestas saludables ante las situaciones en el ambiente de trabajo.

### 8.1.1.1.3 Retroalimentación del desempeño.

#### Gráfico 5

#### Retroalimentación del desempeño



*Fuente: Elaboración propia.*

Se refiere a la información brindada al colaborador acerca de su rendimiento y desempeño en las tareas asignadas con el fin de fortalecer sus habilidades y mejorar sus debilidades para lograr un mejor desempeño y crecimiento del colaborador. 44% de los participantes percibe esta dimensión en un nivel de riesgo medio, 25% la percibe en nivel de riesgo alto, el nivel de riesgo alto y el nivel de riesgo bajo es percibido cada uno por un 13%, y el 6% considera un nivel de riesgo nulo. Por lo tanto, esta dimensión no constituye una fuente significativa de estrés, sin embargo, no debe desconocerse el porcentaje de colaboradores que sí la identificaron como un factor altamente estresante. Es preciso implementar medidas preventivas a partir de la observación.

#### 8.1.1.1.4 Relación con los colaboradores.

### Gráfico 6

*Relación con los colaboradores*



*Fuente: Elaboración propia.*

Abarca la manera de los colaboradores para comunicar asuntos laborales, los comportamientos hacia los superiores, el rendimiento del personal que se tiene a cargo y los éxitos del área. El 75% de los colaboradores perciben sin riesgo esta dimensión, 13% percibe un nivel de riesgo alto y el porcentaje restante percibe un nivel de riesgo bajo. No es necesario tomar medidas correctivas ni de vigilancia debido al riesgo despreciable que supone la dimensión, sin embargo, son útiles las medidas de promoción.

#### 8.1.1.2 Control sobre el trabajo.

Se define como la oportunidad para tomar decisiones y realizar acciones de influencia en el trabajo que realiza el colaborador. Incluye aspectos como la iniciativa, la autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación en el cambio, la claridad del rol y la capacitación, que son elementos que permiten a la persona influir en su trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

**Tabla 17***Control sobre el trabajo forma A*

DOMINIOS	DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	25%	31%	31%	13%	0%
	Capacitación	44%	19%	6%	25%	6%
	Participación y manejo del cambio	31%	19%	25%	19%	6%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	13%	25%	38%	13%	13%
	Control y autonomía sobre el trabajo	25%	31%	25%	19%	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38%</b>	<b>19%</b>	<b>31%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>

*Fuente: Elaboración propia.***Gráfico 7***Control sobre el trabajo**Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Control sobre el trabajo es percibido por los colaboradores en un nivel riesgo muy alto por el 38%. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a

respuestas muy altas de estrés, lo que indica la necesidad de medidas de vigilancia epidemiológica.

#### 8.1.1.2.1 Claridad del rol.

### Gráfico 8

*Claridad del rol*



*Fuente: Elaboración propia.*

Claridad acerca de los objetivos, funciones y resultados esperados, así como el impacto que tiene el cargo que desempeña en la organización. El 31% de los participantes percibe un nivel de riesgo alto, otro 31% un nivel de riesgo medio, 25% en nivel de riesgo muy alto y 13% en nivel de riesgo bajo. Ningún participante percibe nivel de riesgo nulo. En este caso las percepciones se encuentran repartidas de forma casi equitativa entre los tres niveles de riesgo más significativos, por lo que es recomendable una observación combinada con medidas correctivas, posteriormente de prevención.

#### 8.1.1.2.2 Capacitación.

### Gráfico 9

#### Capacitación



*Fuente: Elaboración propia.*

Hace referencia al acceso y disponibilidad de capacitaciones y actividades formativas respecto al cargo que se desempeña, con el fin de aumentar su efectividad. El 44% de los participantes identifica un nivel de riesgo muy alto, el 25% percibe un nivel de riesgo bajo, el 19% identifica un nivel de riesgo alto, y el riesgo medio, así como el riesgo nulo, son identificados cada uno por un 6% de los participantes. El nivel de percepción correspondiente al riesgo muy alto es alarmante, por lo que se sugiere vigilancia epidemiológica para contrarrestar sus efectos nocivos.

### 8.1.1.2.3 Participación y manejo del cambio.

#### Gráfico 10

*Participación y manejo del cambio*



*Fuente: Elaboración propia.*

Describe la información disponible para los colaboradores sobre los cambios dentro de la organización y de su área, así como si son tenidas en cuenta sus opiniones al respecto. 31% de los colaboradores perciben un nivel de riesgo muy alto, 25% perciben nivel de riesgo medio, 19% un nivel de riesgo alto, 19% nivel de riesgo bajo y 6% no percibe ningún riesgo. Debido a que es prominente el nivel de riesgo muy alto, es importante la vigilancia y la toma de medidas que reduzcan el estrés generado.

#### 8.1.1.2.4 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

### Gráfico 11

*Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos*



*Fuente: Elaboración propia.*

Evalúa la posibilidad de aplicar, aprender, desarrollar habilidades y conocimientos. El 38% de los participantes considera un nivel de riesgo medio, 25% un nivel de riesgo alto, y los niveles muy alto, bajo y nulo, cada uno fue percibido por un 13% de los participantes. Esta dimensión no supone una influencia grave en respuestas de estrés significativas, por lo que se recomienda la observación y toma de medidas preventivas.

#### 8.1.1.2.5 Control y autonomía sobre el trabajo.

### Gráfico 12

*Control y autonomía sobre el trabajo*

#### CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO



*Fuente: Elaboración propia.*

Identifica el poder de decisión del colaborador en cuanto al trabajo que realiza durante el día, la velocidad con que se desarrolla cada actividad y el orden en que las lleva a cabo. 31% de los participantes percibe un nivel de riesgo alto, 25% un nivel de riesgo muy alto, otro 25% un nivel de riesgo medio, 19% un nivel de riesgo bajo, y 0% no percibe nivel de riesgos. Al ver que la mayoría de los participantes percibe los tres niveles de riesgo más altos, es preciso implementar la vigilancia epidemiológica y las medidas de corrección, con el fin de reducir los niveles de estrés significativos que produce esta dimensión.

#### 8.1.1.3 Demandas del trabajo.

Se refiere a aquellas exigencias impuestas por el trabajo en el individuo. Estas exigencias pueden ser cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad, del entorno físico laboral y de la jornada laboral (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

**Tabla 18***Demandas del trabajo*

DOMINIOS	DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	6%	25%	31%	19%	19%
	Demandas emocionales	0%	0%	6%	0%	94%
	Demandas cuantitativas	31%	13%	38%	13%	6%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	44%	19%	38%	0%	0%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	13%	6%	19%	38%	25%
	Demandas de carga mental	25%	6%	19%	19%	31%
	Consistencia del rol	25%	13%	25%	19%	19%
	Demandas de la jornada de trabajo	6%	69%	0%	25%	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>6%</b>	<b>13%</b>	<b>25%</b>	<b>38%</b>	<b>19%</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

**Gráfico 13***Demandas del trabajo*

*Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Demandas del trabajo es percibido de manera dividida en nivel de riesgo bajo por el 38%. No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

#### 8.1.1.3.1 Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

### Gráfico 14

*Demandas ambientales y de esfuerzo físico*



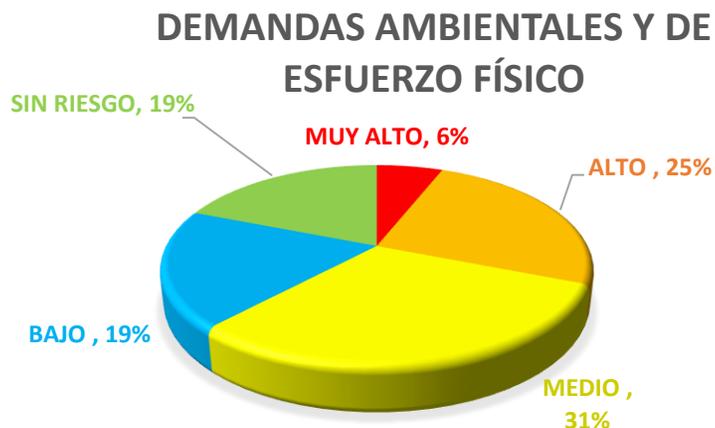
*Fuente: Elaboración propia.*

Evalúa el esfuerzo físico para adaptarse al ruido, temperatura, iluminación, espacio, aseo del espacio, exposición a sustancias, exigencias físicas, uso de herramientas y accidentes de trabajo. El 31% de los participantes, percibió un nivel de riesgo medio, 25% nivel de riesgo alto, 19% nivel de riesgo bajo, 19% ningún riesgo y 6% nivel de riesgo alto. Por lo tanto, no se espera que esta dimensión tenga gran impacto en las respuestas de estrés en los colaboradores. Sin embargo, es útil implementar medidas preventivas para evitar un aumento de este impacto.

### 8.1.1.3.2 Demandas emocionales.

#### Gráfico 15

*Demandas emocionales*



*Fuente: Elaboración propia.*

Conciernen la atención a clientes o usuarios. El 94% de los participantes no percibe nivel de riesgo alguno, y apenas el 6% percibe un nivel de riesgo medio. Los demás niveles de riesgo no son percibidos en este caso. Según lo anterior, esta dimensión no supone un impulsor de respuestas de estrés poco saludables, por lo que no hace falta implementar medidas más allá de la promoción. Cabe resaltar que, debido a la naturaleza de la organización, la mayor parte de los colaboradores no está en contacto con clientes de forma directa y constante en su jornada laboral.

### 8.1.1.3.3 Demandas cuantitativas.

#### Gráfico 16

*Demandas cuantitativas*



*Fuente: Elaboración propia.*

Hace referencia a la cantidad de trabajo asignado y el tiempo necesario para completar los deberes y tareas sin tomar pausas durante el día. 38% de los colaboradores identifica un nivel de riesgo medio, 31% identifica un nivel de riesgo muy alto, 13% un nivel de riesgo alto, 13% un nivel de riesgo medio y el 6% un nivel de riesgo inexistente. Según las percepciones de los colaboradores, es necesario aplicar estrategias preventivas para disminuir el estrés generado por esta dimensión. Sin embargo, un porcentaje importante manifiesta una percepción de riesgo muy alto, por lo que debe estudiarse con más detenimiento si es necesaria la vigilancia epidemiológica.

#### 8.1.1.3.4 Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

### Gráfico 17

*Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral*



*Fuente: Elaboración propia.*

Expresa aspectos como el pensar en el trabajo cuando se está en casa, discutir con las redes de apoyo (seres cercanos) debido al trabajo, tener que atender asuntos laborales durante el tiempo de descanso, y no poder compartir mucho debido al trabajo. Es preocupante que el 44% de los participantes perciben un nivel de riesgo muy alto en esta dimensión, lo que sugiere la necesidad de un protocolo de intervención inminente. 38% de los participantes perciben un nivel de riesgo medio y 19% un nivel de riesgo muy alto. No existen percepciones de riesgo bajo o nulo.

#### 8.1.1.3.5 Exigencias de responsabilidad del cargo.

### Gráfico 18

*Exigencias de responsabilidad del cargo*



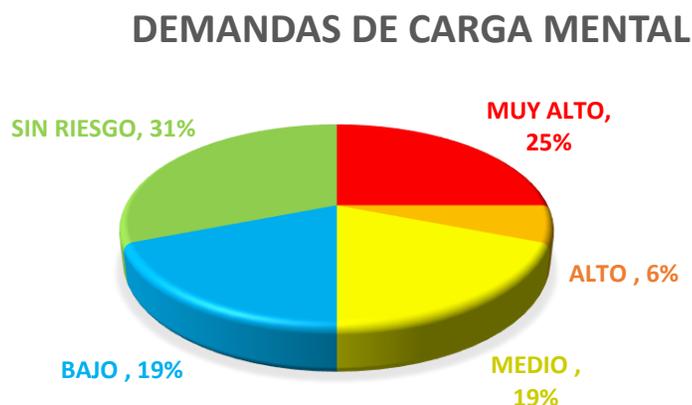
*Fuente: Elaboración propia.*

Se relaciona con la responsabilidad de los resultados en el área de desempeño, la supervisión del personal, el manejo de dinero o bienes de valor, o de información confidencial acerca de la seguridad o salud de otras personas. El 38% de los colaboradores percibe un nivel de riesgo bajo, 25% no percibe ningún riesgo, 19% percibe un nivel de riesgo medio, 13% un nivel de riesgo muy alto y 6% un nivel de riesgo alto. Esta dimensión no corresponde a la generación de respuestas de estrés significativas, de modo que son necesarias acciones de intervención preventiva para mantener el riesgo en los niveles más bajos posibles.

### 8.1.1.3.6 Demandas de carga mental.

#### Gráfico 19

*Demandas de carga mental*



*Fuente: Elaboración propia.*

Se refiere a la exigencia de atender numerosos asuntos de forma simultánea y de ser detallista en los mismos. El 31% de los colaboradores no perciben un nivel de riesgo existente, el 25% perciben un nivel de riesgo muy alto, los riesgos medio y bajo cuentan cada uno con 19% de las percepciones, y el 6% percibe nivel de riesgo alto. Al observar que las percepciones de riesgo se distribuyen en porcentajes importantes principalmente en los dos extremos de la escala, puede atribuirse este fenómeno a la naturaleza de los diferentes cargos dentro de la organización, de modo que es en beneficio de los colaboradores llevar a cabo medidas de intervención para atender particularmente a aquellos que perciben altos niveles de riesgo.

### 8.1.1.3.7 Consistencia del rol.

#### Gráfico 20

#### Consistencia del rol



*Fuente: Elaboración propia.*

Evalúa el recibo de órdenes contradictorias en el trabajo, el hacer cosas innecesarias, así como tener que pasar por alto normas o procedimientos, y realizar actividades de cierto modo cuando existen formas más prácticas. 25% percibe un nivel de riesgo muy alto, 25% un nivel de riesgo medio, 19% nivel de riesgo bajo, 19% no percibe nivel de riesgo y 13% percibe nivel de riesgo alto. Así como en la dimensión previa, los porcentajes están distribuidos de manera relativamente equitativa entre todos los niveles de riesgo, de modo que sería en beneficio de los colaboradores y el rendimiento de la organización el implementar medidas correctivas y de vigilancia.

### 8.1.1.3.8 Demandas de la jornada de trabajo.

#### Gráfico 21

*Demandas de la jornada de trabajo*



*Fuente: Elaboración propia.*

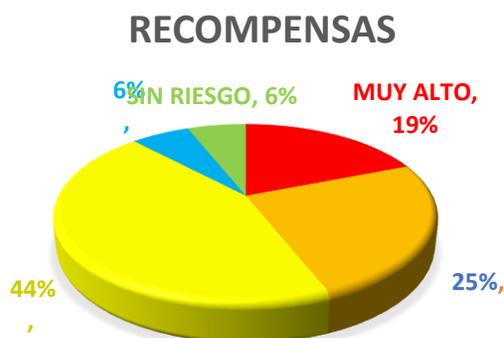
Hace referencia al verse en la necesidad de realizar actividades laborales en días de descanso, festivos o fines de semana, o a poder tomar fines de semana o días de descanso al mes. 69% de los participantes identifica un nivel de riesgo alto, mientras el 25% un nivel de riesgo bajo y el 6% nivel de riesgo muy alto. Esta percepción indica la necesidad de implementar estrategias de vigilancia epidemiológica para disminuir las respuestas de estrés poco saludables en los colaboradores.

#### 8.1.1.4 Recompensas

Se trata de aquella retribución obtenida por el trabajador por sus esfuerzos y contribuciones laborales. Existen varias retribuciones: financiera o económica, de estima, como la compensación psicológica por el reconocimiento del grupo social y un trato justo en el espacio laboral, y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Entre otros tipos de retribución se encuentran las posibilidades de educación, satisfacción e identificación con el cargo y la organización (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

**Tabla 19***Resultados recompensas forma A*

DOMINIOS	DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Recompensas	De la pertenencia a la organización y del trabajo realizado	25%	19%	25%	25%	6%
	Reconocimiento y compensación	19%	19%	13%	38%	13%
	TOTAL	19%	25%	44%	6%	6%
TOTAL, GENERAL		31%	31%	19%	19%	0%

*Fuente: Elaboración propia.***Gráfico 22***Resultados recompensas forma A**Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Recompensas es percibido en un nivel de riesgo medio por el 44%. Nivel de riesgo en el que se esperarí una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

8.1.1.4.1 *Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.*

**Gráfico 23**

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



*Fuente: Elaboración propia.*

Determina la estabilidad y el sentido de pertenencia en la organización. En esta dimensión los porcentajes de percepción se encuentran divididos principalmente entre los niveles de riesgo muy alto, medio y bajo, con un 25% de los participantes cada uno. 19% de los participantes consideran el nivel de riesgo alto, y 6% no consideran ningún riesgo. Por lo tanto, es importante intervenir a través de la vigilancia epidemiológica y otras medidas para disminuir las consecuencias en la salud, así como prevenir que el nivel de riesgo aumente.

#### 8.1.1.4.2 Reconocimiento y compensación.

### Gráfico 24

*Reconocimiento y compensación*



*Fuente: Elaboración propia.*

En este aspecto se evalúa el reconocimiento medido en confianza, remuneración y valoración, que reciben los colaboradores por sus esfuerzos y logros, así como las posibilidades de progresar en la empresa, si el salario recibido fue establecido durante el proceso de contratación y si se reciben actividades de bienestar. 38% de los colaboradores percibe un nivel de riesgo bajo en esta dimensión, 19% percibe un nivel de riesgo alto, 19% nivel de riesgo muy alto, 13% nivel de riesgo medio y 13% no percibe ningún riesgo. Según esto, no existe una relación entre este apartado y respuestas de estrés significativas, por lo que la prevención para evitar que estas se desarrollen a futuro es la mejor opción.

### 8.1.1.5 Total, Factores Intralaborales de riesgo psicosocial en colaboradores que presentaron la forma A

**Tabla 20**

*Calificación global factor de riesgo intralaboral Forma A*

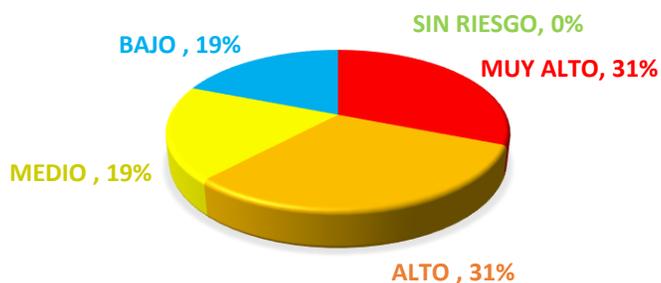
DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	38%	25%	31%	6%	0%
Control sobre el trabajo	38%	19%	31%	6%	6%
Demandas del trabajo	6%	13%	25%	38%	19%
Recompensas	31%	31%	19%	19%	0%
<b>TOTAL R. PS. INTRALABORAL</b>	<b>31%</b>	<b>31%</b>	<b>19%</b>	<b>19%</b>	<b>0%</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

**Gráfico 25**

*Factores de riesgo intralaboral Forma A*

#### TOTAL FACTORES INTRALABORALES FORMA A



*Fuente: Elaboración propia.*

“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 la

Protección Social, 2010, p. 21), en las que se evidencia que un 62% de los colaboradores perciben estar expuestos a factores de riesgo intralaboral alto o muy alto.

### 8.1.2 Factores Extralaborales de riesgo psicosocial Forma A.

**Tabla 21**

*Factores Extralaborales de Riesgo Psicosocial Forma A*

DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	19%	50%	13%	13%	6%
Relaciones familiares	6%	13%	44%	38%	0%
Comunicación y relaciones interpersonales	31%	31%	25%	6%	6%
Situación económica del grupo familiar	19%	25%	0%	44%	13%
Características de la vivienda y de su entorno	25%	19%	31%	6%	19%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	25%	25%	13%	19%	19%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0%	13%	13%	38%	38%
<b>TOTAL, EVALUACION EXTRALABORAL</b>	<b>44%</b>	<b>25%</b>	<b>13%</b>	<b>19%</b>	<b>0%</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

**Gráfico 26**

*Factores de riesgo psicosocial extralaborales de la forma A*

### TOTAL, EVALUACION EXTRALABORAL



*Fuente: Elaboración propia.*

“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 la Protección Social, 2010, p. 26).

### 8.1.2.1 Tiempo fuera del trabajo

#### Gráfico 27

*Tiempo fuera del trabajo*



*Fuente: Elaboración propia.*

Hace referencia al tiempo dedicado por el colaborador para realizar actividades distintas a las relacionadas con su trabajo, entre las cuales se encuentran descansar, compartir con seres cercanos, encargarse de labores personales o domésticas, y al ocio. 50% de los participantes consideran un nivel de riesgo alto en esta dimensión, 19% nivel de riesgo muy alto, 13% nivel de riesgo medio, 13% nivel de riesgo bajo, y 6% no percibe ningún riesgo. Un alto porcentaje de participantes perciben un nivel de riesgos significativos, de modo que es importante la vigilancia epidemiológica para reducir estos niveles.

### 8.1.2.2 Relaciones familiares

**Gráfico 28**

*Relaciones familiares*



*Fuente: Elaboración propia.*

Comprenden las interacciones entre la persona y su entorno familiar. En este caso, el 44% de los colaboradores perciben el nivel de riesgo medio, 38% el nivel bajo, 13% el nivel alto y 6% el nivel muy alto. Esta dimensión no está relacionada con niveles altos de estrés, por lo tanto, es recomendable implementar medidas preventivas para mantener la influencia en niveles mínimos.

### 8.1.2.3 Comunicación y relaciones interpersonales

**Gráfico 29**

*Comunicación y relaciones interpersonales*



*Fuente: Elaboración propia.*

Comprenden las características de la comunicación interpersonal del colaborador con sus allegados y amigos. Los niveles de riesgo muy alto y alto abarcan cada uno un 31% de las percepciones de los participantes, mientras el nivel de riesgo medio un 25%, y los niveles bajo y sin riesgo cada uno un 6%. Este nivel de riesgo se asocia con posibles respuestas de estrés considerablemente elevadas, por lo que es necesaria una intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

#### 8.1.2.4 Situación económica del grupo familiar

##### Gráfico 30

*Situación económica del grupo familiar*



*Fuente: Elaboración propia.*

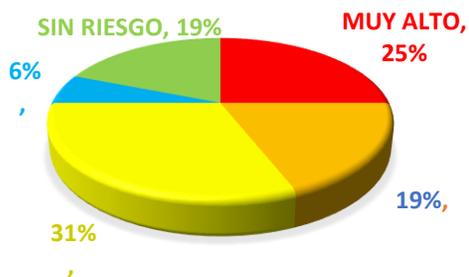
Se refiere a la disponibilidad de recursos monetarios para que el individuo y su familia suplan sus necesidades y gastos básicos. 44% de los colaboradores perciben un nivel de riesgo bajo, 25% perciben un nivel de riesgo alto, 19% perciben un nivel de riesgo muy alto y 13% no perciben ningún nivel de riesgo. En su mayoría, en respuesta no son necesarias medidas más allá de la promoción y prevención para evitar el desarrollo de respuestas de estrés.

### 8.1.2.5 Características de la vivienda y de su entorno

#### Gráfico 31

*Características de la vivienda y de su entorno*

#### CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO



*Fuente: Elaboración propia.*

Son las propiedades de la residencia del individuo, como la infraestructura, su ubicación, el entorno, etc. En los resultados de esta dimensión, se observa una distribución relativamente equitativa entre las percepciones de los diferentes niveles de riesgo. El 31% de los participantes perciben un nivel de riesgo medio, el 25% perciben un nivel de riesgo muy alto, 19% perciben un nivel de riesgo alto, 19% no perciben ningún riesgo y el 13% perciben un nivel de riesgo medio. Esto se asocia con respuestas moderadas de estrés, sin embargo, es bueno realizar una vigilancia epidemiológica para responder a aquellos que perciben niveles altos de riesgo relacionado con el estrés.

### 8.1.2.6 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

#### Gráfico 32

*Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*



*Fuente: Elaboración propia.*

Se refiere a la influencia de las responsabilidades de los roles familiares y personales en el desempeño laboral y sus actividades respecto al trabajo. El 25% de los colaboradores percibe un nivel de riesgo muy alto, 25% percibe un nivel de riesgo alto, 19% percibe un nivel de riesgo bajo, 19% no percibe ningún riesgo, 13% percibe un nivel de riesgo medio. Debido a la alta relación de esta dimensión con respuestas de estrés altas y nocivas, es pertinente llevar a cabo estrategias correctivas en el marco de una vigilancia epidemiológica.

### 8.1.2.7 Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Gráfico 33

*Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda*



*Fuente: Elaboración propia.*

Engloba las condiciones bajo las que ocurre el traslado del colaborador desde su residencia hasta su lugar de trabajo, y viceversa. Analiza factores como la facilidad, comodidad del transporte, y la duración del trayecto. 38% de los participantes no percibe ningún riesgo, otro 38% percibe un nivel de riesgo bajo, 13% percibe un nivel de riesgo medio y 13% percibe un nivel de riesgo alto. Ningún participante percibe un nivel de riesgo muy alto. Por lo tanto, no son necesarias estrategias de intervención o corrección, sino solamente de promoción.

### 8.1.3 Resultado Factores de estrés de la forma A

**Tabla 22**

*Factores de estrés de la forma A*

DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Estrés	44%	13%	13%	13%	19%

*Fuente: Elaboración propia.*

**Gráfico 34**

*Factores de estrés de la forma A*



*Fuente: Elaboración propia.*

De acuerdo con los resultados de la tabla 6, la percepción sobre el estrés es evidenciada por el 44% en un nivel de riesgo muy alto. La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco del sistema de vigilancia epidemiológica.

## 8.2 Análisis de factores de riesgo psicosocial en colaboradores que presentaron la forma B del instrumento

### 8.2.1 Factores de riesgo psicosocial intralaborales de la forma B

#### 8.2.1.1 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

El liderazgo es establecido en la Batería como una relación social particularmente marcada por la jerarquía entre los superiores y sus colaboradores, lo que permea la relación y el ambiente laboral en el que se desenvuelven. Las relaciones sociales se componen de las interacciones entre personas en su ambiente laboral, la forma de estas interacciones, su utilidad, etc. Incluye el feedback o retroalimentación, el trabajo en equipo, las características sociales y emocionales, etc. (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

**Tabla 23**

*Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*

DOMINIOS	DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	0%	24%	6%	24%	47%
	Relaciones sociales en el trabajo	24%	35%	12%	24%	6%
	Retroalimentación del desempeño	12%	12%	12%	41%	24%
	Relación con los colaboradores	-	-	-	-	-
	TOTAL	0%	6%	41%	29%	24%

*Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo es percibido por los colaboradores en un nivel de riesgo medio por el 41%. Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría

ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

### Gráfico 35

*Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*

#### LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO



*Fuente: Elaboración propia.*

#### 8.2.1.1.1 Características del líderazgo.

### Gráfico 36

*Características del líderazgo*

#### CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO



*Fuente: Elaboración propia.*

Hace referencia a los aspectos del modo de gestión de los jefes en cuanto a la claridad de sus instrucciones, la toma en cuenta de puntos de vista en la toma de decisiones, la distribución

de tareas, el fomento de la comunicación, motivación, confianza y escucha hacia los equipos de trabajo. 47% de los colaboradores no valoraron ningún riesgo, 24% valoraron un nivel de riesgo alto, 24% un nivel de riesgo bajo y 6% un nivel de riesgo medio. Ningún colaborador identificó el nivel de riesgo muy alto. Por lo tanto, no es pertinente desarrollar actividades de intervención, lo apropiado es implementar acciones o programas de promoción.

#### 8.2.1.1.2 Relaciones sociales en el trabajo.

### Gráfico 37

*Relaciones sociales en el trabajo*



*Fuente: Elaboración propia.*

Incluye el sentir agrado por los compañeros pertenecientes al equipo de trabajo, la confianza y apoyo social entre pares, el trabajo en equipo y la integración en pro de los logros por alcanzar. En este caso, el 35% de los participantes identificaron un nivel de riesgo alto, 24% identificaron un nivel de riesgo muy alto, otro 24% un nivel de riesgo bajo, 12% un nivel de riesgo medio y 6% no identificó ningún riesgo. Teniendo en cuenta el alto porcentaje de participantes que identificaron los dos niveles más altos de riesgo, se indica implementar acciones correctivas acompañadas de un sistema de observación epidemiológica.

### 8.2.1.1.3 Retroalimentación del desempeño.

#### Gráfico 38

##### Retroalimentación del desempeño



*Fuente: Elaboración propia.*

Se refiere a la información brindada al colaborador acerca de su rendimiento y desempeño en las tareas asignadas con el fin de fortalecer sus habilidades y mejorar sus debilidades para lograr un mejor desempeño y crecimiento del colaborador. 41% de los participantes percibe un nivel de riesgo bajo, 24% no percibe nivel de riesgo, y los niveles medio, alto y muy alto, cada uno fue percibido por 12% de los participantes. Esta dimensión no parece estar asociada con respuestas de estrés significativas, por lo que es recomendable llevar a cabo estrategias preventivas.

### 8.2.1.2 Control sobre el trabajo.

**Tabla 24**

*Control sobre el trabajo*

DOMINIOS	DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	12%	24%	24%	0%	41%
	Capacitación	18%	12%	0%	18%	53%
	Participación y manejo del cambio	12%	35%	24%	24%	6%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0%	29%	18%	24%	29%
	Control y autonomía sobre el trabajo	18%	24%	24%	18%	18%
	<b>TOTAL</b>		0%	18%	29%	41%

*Fuente: Elaboración propia.*

**Gráfico 39**

*Control sobre el trabajo*



*Fuente: Elaboración propia.*

Se define como la oportunidad para tomar decisiones y realizar acciones de influencia en el trabajo que realiza el colaborador. Incluye aspectos como la iniciativa, la autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación en el cambio, la claridad del rol y la capacitación, que son elementos que permiten a la persona influir en su trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20)

En general, el dominio Control sobre el trabajo es percibido por los colaboradores en un nivel de riesgo bajo por el 41%. No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

#### 8.2.1.2.1 Claridad del rol.

#### Gráfico 40

*Claridad del rol*



*Fuente: Elaboración propia.*

Claridad acerca de los objetivos, funciones y resultados esperados, así como el impacto que tiene el cargo que desempeña en la organización. 41% de los colaboradores no percibe nivel de riesgo en esta dimensión, 24% percibe un nivel de riesgo alto, 24% percibe un nivel de riesgo

medio y 12% percibe un nivel de riesgo muy alto. Ningún colaborador percibe un nivel de riesgo bajo.

#### 8.2.1.2.2 Capacitación.

### Gráfico 41

#### Capacitación



*Fuente: Elaboración propia.*

Hace referencia al acceso y disponibilidad de capacitaciones y actividades formativas respecto al cargo que se desempeña, con el fin de aumentar su efectividad. 53% de los participantes no perciben riesgo alguno, 18% perciben un nivel de riesgo muy alto, 18% perciben un nivel de riesgo bajo y 12% perciben un nivel de riesgo alto. Ningún colaborador identificó el nivel de riesgo como medio. Para esta dimensión no se determina una relación significativa con respuestas de estrés poco sanas, por lo que las acciones por llevar a cabo son de promoción.

### 8.2.1.2.3 Participación y manejo del cambio.

#### Gráfico 42

*Participación y manejo del cambio*



*Fuente: Elaboración propia.*

Describe la información disponible para los colaboradores sobre los cambios dentro de la organización y de su área, así como si son tenidas en cuenta sus opiniones al respecto. 35% de los colaboradores considera el nivel de riesgo alto, 24% el nivel de riesgo medio, otro 24% considera el nivel de riesgo bajo, 12% el nivel de riesgo muy alto y el 6% no considera un riesgo. Por lo tanto, es necesario la toma de medidas correctivas con un programa de vigilancia epidemiológica.

#### 8.2.1.2.4 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

### Gráfico 43

*Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos*



*Fuente: Elaboración propia.*

Evalúa la posibilidad de aplicar, aprender, desarrollar habilidades y conocimientos. De los participantes, el 29% no valoró la existencia de riesgo en esta dimensión, también con el 29% se encuentra el nivel alto, 24% valora el nivel de riesgo como bajo y el 18% lo valora como de nivel medio. Debido a la distribución de los porcentajes se considera pertinente llevar a cabo acciones de intervención para prevenir el aumento de respuestas relacionadas con el estrés a causa de esta dimensión.

### 8.2.1.2.5 Control y autonomía sobre el trabajo.

#### Gráfico 44

*Control y autonomía sobre el trabajo*



*Fuente: Elaboración propia.*

Identifica el poder de decisión del colaborador en cuanto al trabajo que realiza durante el día, la velocidad con que se desarrolla cada actividad y el orden en que las lleva a cabo. Los niveles de riesgo alto y medio cuentan cada uno con la percepción del 24% de los colaboradores, mientras que los tres niveles restantes, muy alto, bajo y sin riesgo cuentan cada uno con la percepción del 18% de los colaboradores. Es recomendable el uso de estrategias de intervención adscritas a un sistema de vigilancia epidemiológica para mitigar el riesgo.

#### 8.2.1.3 Demandas sobre el trabajo

Se refiere a aquellas exigencias impuestas por el trabajo en el individuo. Estas exigencias pueden ser cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad, del entorno físico laboral y de la jornada laboral (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

Tabla 25

## Demandas del trabajo

DOMINIOS	DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	18%	6%	35%	18%	24%
	Demandas emocionales	6%	0%	0%	0%	94%
	Demandas cuantitativas	6%	18%	29%	29%	18%
	Influencia del trabajo sobre el entorno	6%	47%	6%	18%	24%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	-	-	-	-	-
	Demandas de carga mental	0%	6%	24%	41%	29%
	Consistencia del rol	-	-	-	-	-
	Demandas de la jornada de trabajo	0%	0%	6%	76%	18%
	<b>TOTAL</b>	0%	24%	47%	18%	12%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 45

## Demandas del trabajo



Fuente: Elaboración propia.

En general, el dominio Demandas del trabajo es percibido de manera dividida en un nivel de riesgo medio por el 47%. Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

#### 8.2.1.3.1 Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

### Gráfico 46

*Demandas ambientales y de esfuerzo físico*



*Fuente: Elaboración propia.*

Evalúa el esfuerzo físico para adaptarse al ruido, temperatura, iluminación, espacio, aseo del espacio, exposición a sustancias, exigencias físicas, uso de herramientas y accidentes de trabajo. 35% de los participantes identificaron un nivel de riesgo medio, 24% no identificaron riesgo, el 18% identificó riesgo muy alto, esta misma cifra en el caso del riesgo bajo, mientras que el 6% identificó el riesgo alto. Teniendo en cuenta lo anterior, se esperaría que en cuanto a esta dimensión se produzca una respuesta de estrés moderada, motivo por el cual se promueve la observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

### 8.2.1.3.2 Demandas emocionales.

#### Gráfico 47

##### *Demandas emocionales*

### DEMANDAS EMOCIONALES



*Fuente: Elaboración propia.*

Concierne la atención a clientes o usuarios. El 94% de los participantes no percibe nivel de riesgo alguno, y apenas el 6% percibe un nivel de riesgo muy alto. Los demás niveles de riesgo no son percibidos en este caso. Según lo anterior, esta dimensión no supone un impulsor de respuestas de estrés poco saludables, por lo que no hace falta implementar medidas más allá de la promoción. Cabe resaltar que, debido a la naturaleza de la organización, la mayor parte de los colaboradores no está en contacto con clientes de forma directa y constante en su jornada laboral.

### 8.2.1.3.3 Demandas cuantitativas.

#### Gráfico 48

*Demandas cuantitativas*



*Fuente: Elaboración propia.*

Hace referencia a la cantidad de trabajo asignado y el tiempo necesario para completar los deberes y tareas sin tomar pausas durante el día. 29% de los colaboradores indica un nivel de riesgo medio, 29% indica un nivel de riesgo bajo. 18% indica nivel de riesgo alto, 18% no indica riesgo y 6% indica nivel de riesgo muy alto. Esta dimensión puede impulsar una respuesta de estrés moderada, así que es necesario implementar medidas de prevención e intervención con el fin de mantener bajo el riesgo.

#### 8.2.1.3.4 Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

### Gráfico 49

*Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral*



*Fuente: Elaboración propia.*

Expresa aspectos como el pensar en el trabajo cuando se está en casa, discutir con las redes de apoyo (seres cercanos) debido al trabajo, tener que atender asuntos laborales durante el tiempo de descanso, y no poder compartir mucho debido al trabajo. 47% de los participantes percibe nivel de riesgo alto, mientras que el 6% percibe el nivel muy alto. 24% no percibe riesgos, 18% percibe nivel de riesgo bajo, y el 6% de los participantes percibe un nivel de riesgo medio. El alto porcentaje de participantes que percibe niveles altos o muy altos de riesgo psicosocial es indicador de la necesidad de un protocolo correctivo acompañado de la vigilancia epidemiológica.

### 8.2.1.3.5 Demandas de carga mental.

#### Gráfico 50

*Demandas de carga mental*



*Fuente: Elaboración propia.*

Se refiere a la exigencia de atender numerosos asuntos de forma simultánea y de ser detallista en los mismos. 41% de los colaboradores perciben el riesgo en el nivel bajo, 29% no perciben el riesgo, 24% lo perciben en el nivel medio y 6% en el nivel alto. Ningún colaborador percibe el nivel más alto. No es de esperarse una respuesta significativa de estrés o de consecuencias no saludables, se recomiendan medidas de observación y promoción.

### 8.2.1.3.6 Demandas de la jornada de trabajo.

#### Gráfico 51

*Demandas de la jornada de trabajo*



*Fuente: Elaboración propia.*

Hace referencia al verse en la necesidad de realizar actividades laborales en días de descanso, festivos o fines de semana, o a poder tomar fines de semana o días de descanso al mes. 76% de los participantes considera el nivel de riesgo como bajo, 18% no considera la presencia de riesgo y el 6% lo considera en un nivel medio. No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas, de modo que las acciones de intervención serán de carácter preventivo.

#### 8.2.1.4 Recompensas

Se trata de aquella retribución obtenida por el trabajador por sus esfuerzos y contribuciones laborales. Existen varias retribuciones: financiera o económica, de estima, como la compensación psicológica por el reconocimiento del grupo social y un trato justo en el espacio laboral, y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Entre otros tipos de retribución se encuentran las posibilidades de educación, satisfacción e identificación con el cargo y la organización (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 20).

**Tabla 26***Resultados recompensas forma B*

DOMINIOS	DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Recompensas	De la pertenencia a la organización y del trabajo realizado	24%	12%	6%	6%	53%
	Reconocimiento y compensación	18%	18%	18%	29%	18%
	<b>TOTAL</b>	<b>0%</b>	<b>18%</b>	<b>24%</b>	<b>41%</b>	<b>18%</b>

*Fuente: Elaboración propia.***Gráfico 52***Recompensas**Fuente: Elaboración propia.*

En general, el dominio Recompensas es percibido en un nivel de riesgo bajo por el 41%. No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

8.2.1.4.1 *Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.*

**Gráfico 53**

*De la pertenencia a la organización y del trabajo realizado*



*Fuente: Elaboración propia.*

Determina la estabilidad y el sentido de pertenencia en la organización. 53% de los colaboradores no identifican ningún riesgo, 24% identificar el nivel de riesgo como muy alto, 12% lo identifican como alto, y tanto el nivel de riesgo medio como el bajo reúnen 6% cada uno. Si bien es importante prestar atención al porcentaje contenido en los niveles alto y muy alto, en líneas generales no es probable observar respuestas de estrés asociadas con esta dimensión, por ello las medidas indicadas son las de promoción y observación.

#### 8.2.1.4.2 Reconocimiento y compensación.

### Gráfico 54

#### Reconocimiento y compensación



*Fuente: Elaboración propia.*

En este aspecto se evalúa el reconocimiento medido en confianza, remuneración y valoración, que reciben los colaboradores por sus esfuerzos y logros, así como las posibilidades de progresar en la empresa, si el salario recibido fue establecido durante el proceso de contratación y si se reciben actividades de bienestar. El 29% de los participantes percibe un nivel de riesgo bajo. Los cuatro niveles restantes son percibidos por el 18% de los participantes, cada uno. Por lo tanto, es necesario someterse a acciones de intervención y observación para prevenir el desarrollo de un estrés significativo en los individuos.

### 8.2.1.5 Total, Factores Intralaborales de riesgo psicosocial en colaboradores que presentaron la forma B

**Tabla 27**

*Calificación global factor de riesgo intralaboral Forma B*

DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0%	6%	41%	29%	24%
Control sobre el trabajo	0%	18%	29%	41%	12%
Demandas del trabajo	0%	24%	47%	18%	12%
Recompensas	24%	18%	18%	29%	12%
<b>TOTAL R. PS. INTRALABORAL</b>	<b>24%</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>29%</b>	<b>12%</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

**Gráfico 55**

*Calificación global factor de riesgo intralaboral Forma B*



*Fuente: Elaboración propia.*

“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 la

Protección Social, 2010, p. 21), en las que se evidencia que un 42% de los colaboradores perciben estar expuestos a factores de riesgo intralaboral alto o muy alto.

### 8.2.2 Factores Extralaborales de riesgo psicosocial Forma B

“Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 26).

**Tabla 28**

*Factores Extralaborales de Riesgo Psicosocial Forma B*

DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	24%	24%	24%	6%	24%
Relaciones familiares	12%	24%	0%	41%	24%
Comunicación y relaciones interpersonales	47%	24%	6%	12%	12%
Situación económica del grupo familiar	47%	35%	0%	12%	6%
Características de la vivienda y de su entorno	53%	12%	12%	6%	18%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24%	29%	18%	6%	24%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0%	18%	18%	41%	24%
<b>TOTAL, EVALUACION EXTRALABORAL</b>	<b>65%</b>	<b>12%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>6%</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

**Gráfico 56***Factores Extralaborales de Riesgo Psicosocial Forma B*

*Fuente: Elaboración propia.*

En general, las dimensiones extralaborales son percibidas por los colaboradores en un nivel de riesgo muy alto en el 65% de los casos. Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**8.2.2.1 Tiempo fuera del trabajo****Gráfico 57***Tiempo fuera del trabajo*

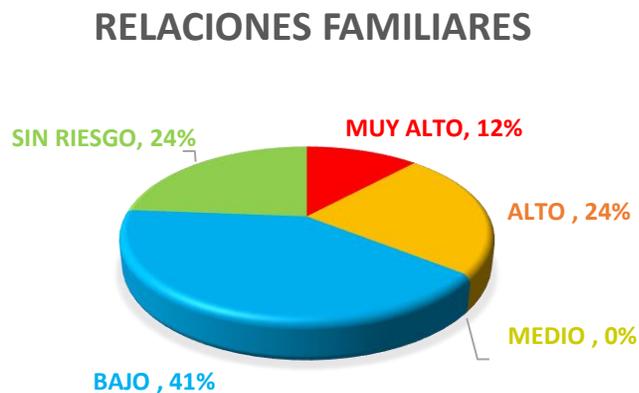
*Fuente: Elaboración propia.*

Hace referencia al tiempo dedicado por el colaborador para realizar actividades distintas a las relacionadas con su trabajo, entre las cuales se encuentran descansar, compartir con seres cercanos, encargarse de labores personales o domésticas, y al ocio. Los niveles de riesgo muy alto, alto, medio y sin riesgo todos obtuvieron un 24% de la percepción de los participantes. El 6% percibió el nivel de riesgo como bajo. Teniendo en cuenta que los niveles muy alto y alto conforman el 50% de las percepciones, es pertinente iniciar un protocolo de intervención que implemente un sistema de vigilancia epidemiológica.

### 8.2.2.2 Relaciones familiares

#### Gráfico 58

*Relaciones familiares*



*Fuente: Elaboración propia.*

Comprenden las interacciones entre la persona y su entorno familiar. 41% de los colaboradores identificó un nivel bajo de riesgo, 24% no identificó riesgo, 24% identificó un nivel de riesgo alto, 12% identificó un nivel de riesgo muy alto, ningún colaborador identificó el nivel medio de riesgo. De acuerdo con lo anterior, las medidas que corresponde tomar son de carácter preventivo y de observación, con el fin de mantener los niveles de estrés al mínimo.

### 8.2.2.3 Comunicación y relaciones interpersonales

#### Gráfico 59

*Comunicación y relaciones interpersonales*



*Fuente: Elaboración propia.*

Comprenden las características de la comunicación interpersonal del colaborador con sus allegados y amigos. El nivel de riesgo muy alto abarca el 47% de las percepciones de los participantes, mientras el nivel alto abarca el 24%. Los niveles bajo y sin medio cuentan cada uno con el 12% de las percepciones, y el 6% corresponde al nivel de riesgo medio. Los dos niveles de riesgo más alto son aquellos que reúnen la mayor parte de las percepciones (71%), de modo que es necesaria una intervención que disminuya esta respuesta de estrés tan prominente.

#### 8.2.2.4 Situación económica del grupo familiar

##### Gráfico 60

*Situación económica del grupo familiar*



*Fuente: Elaboración propia.*

Se refiere a la disponibilidad de recursos monetarios para que el individuo y su familia suplan sus necesidades y gastos básicos. 47% de los colaboradores consideran un nivel de riesgo muy alto, 35% consideran el nivel alto, 12% el nivel bajo y 6% no consideran ningún riesgo. Es descomunal la proporción de colaboradores que perciben niveles de riesgo nocivos (82%) en comparación con aquellos que apenas lo perciben. Es pertinente implementar estrategias que contrarresten este efecto negativo tan presente en los colaboradores de la organización, a través de un protocolo de vigilancia epidemiológica, entre otros.

### 8.2.2.5 Características de la vivienda y de su entorno

#### Gráfico 61

*Características de la vivienda y de su entorno*



*Fuente: Elaboración propia.*

Son las propiedades de la residencia del individuo, como la infraestructura, su ubicación, el entorno, etc. Igual que con las dos dimensiones previas, la proporción de participantes que identifican niveles de riesgo altos o muy altos son mayoría (65% en total, 12% y 53% respectivamente). 18% no identifica ningún riesgo, 12% identifica un nivel de riesgo medio, y 6% un nivel de riesgo bajo. Es necesario tomar medidas correctivas que amortigüen las respuestas de estrés significativas en los participantes.

### 8.2.2.6 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

#### Gráfico 62

*Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*



*Fuente: Elaboración propia.*

Se refiere a la influencia de las responsabilidades de los roles familiares y personales en el desempeño laboral y sus actividades respecto al trabajo. 29% de los participantes perciben un nivel de riesgo alto, 24% perciben nivel de riesgo muy alto, 24% no perciben ningún riesgo, 18% perciben niveles de riesgo medios, y 6% perciben nivel de riesgo bajo. La concentración de respuestas en los niveles más altos de riesgo da cuenta de la pertinencia de acciones que disminuyan los niveles de estrés en los participantes, reduciendo la posibilidad de consecuencias en la salud y su desempeño.

### 8.2.2.7 Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

**Gráfico 63**

*Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda*



*Fuente: Elaboración propia.*

Engloba las condiciones bajo las que ocurre el traslado del colaborador desde su residencia hasta su lugar de trabajo, y viceversa. Analiza factores como la facilidad, comodidad del transporte, y la duración del trayecto. 41% de los colaboradores estima un nivel de riesgo bajo, 24% no estima que se presenten riesgos, 18% considera un nivel de riesgo medio, misma cifra en el caso del nivel alto. Ningún colaborador estima un nivel de riesgo muy alto. En este caso, estos porcentajes exponen la necesidad de aplicar medidas de promoción y prevención, para evitar el aumento de respuestas de estrés.

### 8.2.3 Resultado Factores de estrés de la forma B

**Tabla 29**

*Resultado Factores de estrés de la forma B*

DIMENSIONES	Nivel del Riesgo				
	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN RIESGO
Estrés	82%	6%	6%	0%	6%

*Fuente: Elaboración propia.*

## Gráfico 64

### Resultado Factores de estrés de la forma B



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados de la tabla 12, la percepción sobre el estrés es evidenciada por el 82% en un nivel de riesgo muy alto. La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco del sistema de vigilancia epidemiológica.

### 8.3 Percepción general de exposición a riesgos psicosociales

**Tabla 30**

*Percepción general de exposición a riesgos psicosociales*

<b>Condiciones Intra y Extra Laborales</b>	
<b>PERCEPCIÓN GENERAL</b>	<b>Nivel de Riesgo</b>
Forma A	<b>ALTO (31,3%)</b>
Forma B	<b>MEDIO (28,2%)</b>

Fuente: Elaboración propia.

Según los resultados previos, de los participantes que respondieron la forma A del cuestionario, el 31,3% se encuentra en un nivel de riesgo alto. Nivel de riesgo con importante posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. De los participantes que respondieron la forma B del cuestionario, el 28,2% se encuentra en un nivel de riesgo medio. Se esperaría una respuesta de estrés moderada.

#### 8.4 Resumen de Puntaje transformado (Alto+Muy Alto) de Factores Intralaborales

De los resultados obtenidos se extrae la Tabla 31

*Resumen de Puntaje bruto transformado (Alto+Muy Alto) de Factores Intralaborales* sumando los puntajes brutos de clasificaciones Alto y Muy Alto, a los que se recomienda un seguimiento epidemiológico, determinando que:

**Tabla 31**

*Resumen de Puntaje bruto transformado (Alto+Muy Alto) de Factores Intralaborales*

DOMINIO	FACTOR / DIMENSIÓN	FORMA A	FORMA B
		% en Alto o Muy Alto	% en Alto o Muy Alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	<b>69</b>	24
	Relaciones sociales en el trabajo	<b>69</b>	<b>59</b>
	Retroalimentación del desempeño	38	24
	Relación con los colaboradores	13	0
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	<b>56</b>	36
	Capacitación	<b>63</b>	30
	Participación y manejo del cambio	50	47
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	38	29
	Control y autonomía sobre el trabajo	<b>56</b>	42
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	31	24
	Demandas emocionales	0	6
	Demandas cuantitativas	44	24
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<b>63</b>	<b>53</b>
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19	N.A.
	Demandas de carga mental	31	6
	Consistencia del rol	38	N.A.
	Demandas de la jornada de trabajo	<b>75</b>	N.A.
Recompensas	De la pertenencia a la organización y del trabajo realizado	44	36
	Reconocimiento y compensación	38	36

*Fuente: Elaboración propia.*

La Dimensión *Demandas de la jornada de trabajo* es el factor de mayor riesgo psicosocial en los colaboradores Forma A; este factor hace referencia al verse en la necesidad de realizar actividades laborales en días de descanso, festivos o fines de semana, o a poder tomar fines de semana o días de descanso al mes, y especialmente lo relacionado con el horario laboral.

Las Dimensiones *Características de Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo* ocupan el segundo lugar como Factores de exposición al riesgo psicosocial, aspectos que refieren al modo de gestión de los jefes en cuanto a la claridad de sus instrucciones, la toma en cuenta de puntos de vista en la toma de decisiones, la distribución de tareas, el fomento de la comunicación, motivación, confianza y escucha hacia los equipos de trabajo.

Definitivamente los Colaboradores de la Forma A perciben mayor exposición a riesgos psicosociales que los de la Forma B.

### **8.5 Propuesta de actividades para afrontar y mitigar el impacto en la productividad de la empresa.**

Establecer lapsos de media hora los miércoles en la tarde para actividades lúdicas grupales distrayendo la actividad mental y fortaleciendo los lazos sociales. (Coordinado por ARL), asistencia obligatoria desde el Director hasta Conductores.

Sustituir la firma de horarios (ver Anexo J Planilla de reporte (Asistencia)), por reuniones matinales ágiles para coordinar por departamento, indagando y tramitando las necesidades para cumplimiento de logros de los Colaboradores.

Adquisición de un software para el control de correspondencia. (Una vez asignada, la trazabilidad es automática).

Eliminar avisos sugestivos al régimen de horarios de las paredes de las sedes de la Organización.

Ejecución del rubro de bienestar en reuniones mensuales celebrando los cumpleaños del mes.

Establecer claridad en el cronograma de obra tal que no haya posibilidad de requerimientos exprés, toda información requerida por los Stakeholders debe someterse al cumplimiento de los tiempos contractuales.

No deberá haber extensiones de horario sin el reconocimiento de horas extras.

Una vez se reduzca la jornada laboral de 47 horas, distribuir las para satisfacerlas de lunes a viernes, permitiendo mayor tiempo en familia y ocio.

Capacitar en el tema de comunicación asertiva a todo nivel de Colaboradores.

Fomentar el reconocimiento a los Colaboradores en los logros de metas dentro de la Organización.

Diligenciar entrevistas semiestructuradas, estructuradas y análisis de grupos focales que permitan individualizar los cargos de mayor afectación para brindar apoyo profesional.

Las anteriores actividades fomentan un ambiente laboral cómodo y propicio para que los Colaboradores expresen sus preocupaciones y opiniones, integrando socialmente los cargos a todo nivel, esto generará mayor interacción y comprensión favoreciendo el trámite de la información requerida por el cliente.

## 9 Conclusiones

Según los resultados observados producto de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, se comprueba la hipótesis de los investigadores, que en la organización existe una alta probabilidad de que los colaboradores se encuentran en niveles relativamente elevados de riesgo psicosocial, lo cual está asociado al desarrollo de respuestas de estrés laboral con efectos negativos en los ámbitos personal, familiar, laboral y social. Esta evidencia sugiere que es necesario implementar medidas dentro del marco de la organización que contribuyan a la disminución de estos factores de riesgo y, por tanto, de sus consecuencias negativas, respuestas de estrés y desempeño de sus labores.

Los colaboradores que ocupan cargos de liderazgo o son profesionales (Forma A), manifiestan niveles elevados de riesgo psicosocial en la mayoría de los dominios de factores intralaborales, esto por dificultades en la gestión, la generación de resultados, la resolución de problemas y la falta de apoyo social por parte de los superiores. Existe poca cohesión entre los pares, esto puede deberse a la alta rotación del personal, motivo por el cual no es posible formar vínculos significativos ya que estos se rompen rápidamente. Se perciben dificultades en la toma de decisiones, así como para el cumplimiento de las exigencias de los cargos; lo que desemboca en la ausencia de pausas activas y/o la imposibilidad de desconectarse de los asuntos laborales en el tiempo que se está por fuera del sitio de trabajo.

En los colaboradores que ocupan cargos como auxiliares u operarios (Forma B), existen niveles elevados de riesgo psicosocial particularmente en los factores extralaborales, ya que las circunstancias bajo las que viven diariamente, las características del entorno económico en su hogar, la forma en que construyen sus relaciones interpersonales y la influencia de su trabajo en

su vida personal, impactan de forma negativa el desempeño en sus funciones, además de causar respuestas de estrés negativas.

Teniendo en cuenta lo anterior, así como, que en el cuestionario acerca de sintomatología sobre el estrés en ambos grupos obtuvieron puntajes significativamente altos, se recomienda que se realice un seguimiento a aquellos factores que parecen generar estrés en los colaboradores, de igual manera procurar la implementación de estrategias y planes de intervención preventivos.

Los factores intralaborales que mayor influencia parecen tener sobre los síntomas de estrés se presentan a continuación.

En el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, la primera dimensión que supone riesgo es *Características del liderazgo*, que se definen como aquellos aspectos de la gestión de los superiores referentes a la planeación y distribución del trabajo, logro de resultados, solución de problemas y conflictos, participación, motivación, apoyo, relación y comunicación con sus colaboradores. Esta dimensión supone un riesgo cuando la gestión del superior dificulta los aspectos previamente mencionados por falta de eficiencia, cuando no es asertivo con su comunicación y cuando no brinda un apoyo profesional y social, o son muy escasos.

La siguiente dimensión es Relaciones sociales en el trabajo, es decir, aquellas interacciones con los pares que incluyen la posibilidad de contactar con otras personas en el ejercicio de las labores, la forma y calidad de dichas interacciones, el apoyo social recibido de parte de los compañeros, el trabajo en equipo como las acciones colaborativas por un objetivo en común y la cohesión e integración. El riesgo se presenta cuando no hay posibilidades de contacto con los compañeros, cuando las interacciones ocurren de forma no cordial generando desconfianza, cuando no se recibe apoyo social por parte de los pares, es difícil trabajar en equipo y la cohesión es baja o inexistente.

En cuanto al dominio Control sobre el trabajo son cuatro las dimensiones que resaltan. La primera es Claridad del rol, que hace referencia a la definición y comunicación del rol que se espera desempeñe el colaborador al interior de la organización, particularmente los objetivos, funciones y resultados, el nivel de autonomía y de impacto que tiene el papel en la empresa. Es un riesgo cuando la información sobre los aspectos previamente mencionados no es clara ni satisfactoria.

La siguiente es Capacitación, concepto que engloba las actividades donde ocurren la inducción, entrenamiento y formación para el colaborador por parte de la organización, esto promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de conocimientos y habilidades. Esta dimensión supone un riesgo cuando no hay o hay una limitación al acceso a estas actividades, o cuando estas actividades no suplen las necesidades de preparación para el cargo.

Seguida de Participación y manejo del cambio, un grupo de elementos propios de la organización que facilitan la adaptación de los colaboradores a las modificaciones dentro del ámbito laboral. Entre estos se encuentran la información suficiente, clara y oportuna, así como la participación. El riesgo se hace presente cuando la información no cumple alguna de estas características, cuando no se tienen en cuenta los aportes del colaborador durante las transformaciones y cuando estas transformaciones impactan de forma negativa el trabajo.

La última dimensión de este dominio es Control y autonomía sobre el trabajo, en otras palabras, el poder de decisión que la persona tiene sobre el orden de las actividades, el número de estas, la velocidad y forma de realizarlas. También se tienen en cuenta las pausas durante el día de trabajo y los tiempos de descanso. Hay presencia de riesgo cuando hay poco o nulo poder de decisión en los aspectos relacionados con las labores propias y los tiempos de trabajo.

En el dominio Demandas del trabajo, la primera dimensión a tener en cuenta es Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, que se refiere al caso donde la intensidad de las exigencias en tiempo y esfuerzo impactan la vida por fuera del trabajo de un individuo. En este apartado el riesgo se presenta cuando estas exigencias son excesivas y afectan la vida personal y familiar del individuo. La segunda es Demandas de la jornada de trabajo, que consiste en las exigencias de tiempo de trabajo en cuanto al horario de la jornada, su duración y el tiempo destinado a pausas o descansos periódicos. El riesgo radica en el trabajar turnos nocturnos, de jornadas largas y extenuantes, sin pausas establecidas o en trabajar en los días previamente asignados al descanso.

Todos estos aspectos afectan además de la salud del colaborador, su desempeño en la organización. Particularmente aquellos relacionados con el liderazgo y las relaciones sociales, así como la claridad del cargo y la capacitación. Estos factores tienen una influencia directa en el modo en que se comunica la información sobre lo que debe hacerse, la forma en que debe hacerse, sobre quién es el responsable de cada función, entre otros aspectos. Adicionalmente, se ve comprometida la capacidad de trabajar en equipos de forma integrada asegurando obtener lo mejor de cada integrante. Es fundamental crear relaciones basadas en el respeto tanto hacia la persona como hacia su labor independientemente de su cargo o nivel en la organización.

Para contrarrestar la incidencia de estos factores en la salud y rendimiento de los colaboradores es necesario aplicar estrategias como talleres sobre liderazgo, respeto y colaboración, manejo de conflictos, trabajo en equipo y gestión gerencial. También establecer políticas de apoyo social, colaboración, prevención del acoso laboral y de sentido de pertenencia en la organización. La identificación de grupos focales donde se necesite realizar una

intervención más profunda, y donde se determinen fortalezas y debilidades, así como métodos para mantenerlas y fortalecerlas, respectivamente.

Es pertinente revisar la caracterización de cada cargo, sus requisitos, funciones, y demás aspectos, así como una socialización con el fin de aclarar dudas acerca de las labores de cada individuo. También es necesario realizar jornadas de capacitación y preparación, así como aumentar la percepción del poder de decisión de cada colaborador, y designar canales de comunicación efectivos para el intercambio de información entre niveles.

Promover campañas de administración y manejo del tiempo teniendo en cuenta la necesidad de pausas activas y de tiempos de desconexión total con los temas laborales, así como revisar que las jornadas de trabajo sean justas y equitativas, e implementar la Ley 2102 de 2021, que sugiere hacer un cambio gradual de jornadas laborales semanales de 48 a 42 horas de forma paulatina a 2026.

Los factores de riesgo psicosocial que corresponden al entorno laboral de la Organización “N”, percibidos como de mayor exposición para los Colaboradores de la Organización “N”, son: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Claridad del rol, Capacitación, Control y autonomía sobre el trabajo, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, Demandas de la jornada de trabajo. Todos ellos con elevados porcentajes de Colaboradores que perciben su exposición, en medida tal, que la Bateria de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales recomienda intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

El porcentaje de los colaboradores que perciben estar expuestos en grado de exposición Alto o Muy Alto ante factores de riesgo psicosocial que tienen mayor incidencia negativa en el desempeño laboral de los Colaboradores y de la Organización “N” son: Demandas de la jornada

de trabajo 75%; Características de Liderazgo 69%; Relaciones sociales en el trabajo 69%; Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral 63%, Capacitación 63%.

Si bien las *Demandas de la jornada de trabajo* hacen referencia al tiempo laborado en horario nocturnos, o jornadas que se prolongan más allá de lo previsto o sin pausas activas establecidas, o se labora en días previstos para el descanso, se estableció que la inconformidad existente no atañe a los Colaboradores de la Forma B, ya que ellos tienen reconocimiento económico por ampliaciones de horarios (ver Anexo I Formato de Horas Extra); la constante inconformidad de los Colaboradores de la Forma A, es debida a la falta de reconocimiento económico y/o anímico ante la extensión de horarios, mientras que el llegar uno o más minutos tarde, les obliga a firmar su retraso con tinta roja en una planilla que les insta a sentirse culpables, disminuyendo el ánimo de colaboración (Ver Anexo J Planilla de reporte (Asistencia)).

La determinación de los Factores de riesgo psicosocial que más afectan la productividad de la Organización “N”, reafirma la hipótesis de los investigadores respecto a que una de las principales causas podía ser las relaciones tensas con los superiores (Liderazgo), así como refuta la hipótesis de que el exceso de carga de trabajo pudiera ser otro de los factores, ya que si bien incide la Demanda cuantitativa de labores, este factor de riesgo no está dentro de los seis factores de riesgo con mayor afectación.

Las acciones concretas que se recomienda emprender en la organización “N” con el fin de reducir la presencia de estos factores de riesgo psicosocial, mejorando el bienestar de los Colaboradores y potencializar la efectividad en la prestación de servicios de la Organización, son:

Establecer periodos de tiempo para ejecución de pausas activas con el acompañamiento de la ARL.

Apoyo en tiempo y recursos para capacitación específica en las áreas de desempeño.

Implementar un Liderazgo transformacional que incentive la satisfacción de cada Colaborador al ejecutar sus actividades.

Acompañar el liderazgo transformacional con estrategias de metodología ágil, que permita determinar claramente las metas a lograr en cortos período de tiempo y haya flujo de recursos para el logro de ellas.

Eliminar la Planilla de reporte (establecida en el periodo de pandemia por COVID 2019).

Ajustar el horario a 47 horas semanales, pudiendo cada Colaborador cumplirlas de lunes a viernes, siendo no obligatoria la asistencia los sábados.

Burnout y Mobbing, Iris Reina (Luego vienen las sorpresas al ver que las personas no están comprometidas, andan desmotivadas, se conforman con muy poco, renuncian los mejores, cometen demasiados errores y ni qué decir cuando llegan los resultados del estudio de clima laboral.)

## **10 Cronograma de inversión**

Acorde a las fases del proyecto se realiza la destinación de los costos de cada una de éstas, que en conjunto con los tiempos establecidos (fechas previstas de comienzo y de final) para el desarrollo de estas, genera el cronograma de inversión.

En este aparte se establece el flujo de caja de las fases del proyecto, todo acorde a los tiempos estimados para su ejecución, determinando así los períodos en los que van a salir los recursos. Ver. Anexo C *Flujo de caja*.

## 11 Referencias

- American Psychological Association. (2013). *Comprendiendo el estrés crónico*. APA:  
<https://www.apa.org/topics/stress/estres-cronico>
- American Psychological Association. (2013). *Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales DSM Quinta Edición*. APA.
- Aragüez, V. L. (2017). *El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés*. *Revista Internacional de la Protección Social*, 2 (2), 169-190. .
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Astorquiza-Bustos, B. A., Castillo-Caicedo, M., & Gómez-Mejía, A. (2020). Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación del método de medición de conjuntos borrosos para el caso colombiano. *Lecturas de Economía, julio - diciembre(93)*, 189 - 224.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564>
- Aulestia Vizcaino, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial como causa de estrés laboral en personal administrativo de una institución de educación superior: estudio de caso en la ciudad de Quito. *Gestión Joven*, 22-38.
- Barling, J., Kelloway, K., & Frone, M. (2005). *Hanbook of Work Stress*. SAGE Publications.
- Barrera, R. M., Deroncele, A. A., & García, V. M. (29 de 09 de 2022). Intervención psicosocial en el manejo del estrés laboral . *SANTIAGO(Número Especial 75UO)*, 98 - 116.  
<https://doi.org/https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/5780>
- Bernal Torres, C. (2016). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (4ta ed.). Bogotá: PEARSON.
- Boada-Grau, J. (2013). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Editorial UOC.:  
<https://elibro.net/es/lc/usta/titulos/56620>
- CONGRESO DE COLOMBIA. (23 de Enero de 2006). *Ley 1010 de 2006*.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- CONGRESO DE COLOMBIA. (11 de Julio de 2012). *Ley 1562 de 2012*.  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- CONGRESO DE COLOMBIA. (21 de Enero de 2013). *Ley 1616 de 2013*.  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

- CONGRESO DE COLOMBIA. (6 de Enero de 2022). *Ley 2191 de 2022*.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586#:~:text=Esta%20ley%20tiene%20por%20objeto,reglamentarias%2C%20con%20el%20fin%20de>
- D'Ambros, M., Lanza, M., & Robbes, R. (01 de 08 de 2012). *Empirical Software Engineering*.  
<https://doi.org/10.1007/s10664-011-9173-9>
- Dewe, P., & Cooper, C. (2017). *Work Stress and Coping: Forces of Change and Challenges*. SAGE Publications Ltd.
- EU-OSHA. (2021). *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*.  
<https://osha.europa.eu/es>
- Federación de Aseguradores Colombianos. (21 de abril de 2022). *En 2021 se afiliaron cerca de 900 mil nuevos trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales*. <https://fasecolda.com/sala-de-prensa/fasecolda-en-linea/noticias/abril/en-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos-trabajadores-al-sistema-general-de-riesgos-laborales/#:~:text=Riesgo%20psicosocial,el%2062%25%20de%20estos%20siniestros>.
- Fernández, G. R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. San Vicente, Alicante, España: Editorial Club Universitario Telf.: 96 567 61 33.  
<https://doi.org/ISBN:978-84-9948-146-3>
- Fernandez-Abascal, E., Palmero, F., Chóliz, M., & Martínez, F. (1997). *Estilos y Estrategias de Afrontamiento*. Pirámide.
- Ganster, D., & Rosen, C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management Volume 39*, 1085-1122.
- Giraldo, Y. A., & Villa, J. L. (19 - 23 de Julio de 2021). Diagnóstico Sobre El Impacto Del Estrés Laboral En Los Equipos De Proyectos De Construcción. *Latin American an Caribbean Consortium of Enginnering Institutions*, 3. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2021.1.1.88>
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Mendez Campos, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 9-16.
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo, Enero a abril de 2014(49)*, 9 a 16. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). Mexico D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (15 de Junio de 2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Pg 151*.

[https://books.google.com.co/books?id=5A2QDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gs\\_bse\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=5A2QDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gs_bse_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

INSST. (2022). *MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid - España: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

Karlson, B., Eek, F., Hansen, A. M., Garde, A. H., & Orbaek, P. (2011). Cortisol variability and self-reports in the measurement of work-related stress. *Stress Health*, 11-24.

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping "Estrés, Evaluación y Afrontamiento"*. Springer. <https://doi.org/ISBN 0-8261-4191-9>

López, P. L. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero*. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)

Lovallo, W. (2016). *Stress and Health: Biological and Psychological Interactions*. SAGE Publications Inc.

Lundberg, U., & Hellstrom, B. (2002). Workload and morning salivary cortisol in women. *Work & Stress*, 356-363.

Marcilla, T. (2009). *Los riesgos psicosociales*. *Psicología Industrial* 85(2) pg 167-174.

Martínez, M., Irurtia, M., Martínez, C., Torres, H., & Queipo, D. (2012). *El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente*. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, nº 3. Abril-Junio 2012: 5-12.: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/14443>

Mayo Clinic Foundation. (2004). *Control del estrés*. Mayo Clinic: <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress/art-20046037>

Ministerio de la Protección Social. (17 de 07 de 2008). *Resolución 2646 de 2008*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/afiliacion-sistema-general-riesgos-laborales.aspx>

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Dirección General de Riesgos Profesionales,.

Ministerio del Trabajo. (24 de julio de 2019). *Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público*. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

MINISTERIO DEL TRABAJO. (22 de Noviembre de 2022). *Circular 0069 de 2022*. <https://safetya.co/wp-content/uploads/2022/11/circular-069-de-2022.pdf>

MINISTERIO DEL TRABAJO. (18 de 07 de 2022). *Resolucion 2764 de 2022*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/63387917/2764.PDF/9387fea5-42f5-a29a-87b9-65fa11d0b195?t=1658896727002>

- Moreno, J. B., & Garrosa, H. E. (2013). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.: <https://elibro.net/es/lc/usta/titulos/114713>
- Muñoz, R. D., Orellano, N., & Hernández, P. H. (2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*. *Psicogente* 21(40), 532-544.: <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- OIT. (2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT. <https://doi.org/978-92-2-330642-7> (web pdf)
- OMS. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. OMS. [https://doi.org/ISBN 978 92 4 350024 9](https://doi.org/ISBN%20978%2092%204%20350024%209)
- OMS. Organization, W. H. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Ginebra, Suiza: OMS. Retrieved 12 de 2022.
- Orgambidez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P., & Borrego-Alés, Y. (06 de 04 de 2015). *Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*. Estudios Técnicos.
- Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo, - Datos y cifras*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Patlán Pérez, J. (28 de 03 de 2019). *Salud Uninorte*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Perrewé, P., Zellars, K., Ferris, G., Rossi, A., Kacmar, C., & Ralston, A. (2004). Neutralizing job stressors: Political skill as an antidote to the dysfunctional consequences of role conflict. *Academy of Management Journal*, 141-152.
- Polanco-Martínez, A. L., & García-Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Revista Libre Empresa*, 14, 111-131. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105>
- Ramos Ramos, P. (. (2012). *Análisis de los riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de burnout (2a. ed.)*. Editorial ICB. : <https://elibro.net/es/lc/usta/titulos/111786>
- Ramos, V., & Jordão, F. (21 de 12 de 2014). *Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.008>
- Rojas Cifuentes, M., & Ocampo Guapacha, M. (2020). Inclusión del riesgo psicosocial en el contexto laboral colombiano. *Cultura del Cuidado Enfermería*, 11-19.
- Rojas, D. M., Orellano, N., & Palma, H. H. (22 de Enero de 2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532 - 544. <https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

- Santana-Cárdenas, S. (12 de 08 de 2016). *Revista mexicana de trastornos alimentarios*.  
<https://doi.org/http://crossmark.crossref.org/dialog/?doi=10.1016/j.rmta.2016.07.002&domain=pdf>
- Selye, H. (1956). *Biblioteca digital de la Universidad de Chile*. The stress of life:  
<https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay/alma991007449569603936/>
- Siegrist, J. (1996). *American Psychological Association*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Wolf, W. B. (30 de 11 de 2017). *Academy of Management*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5465/ambpp.1966.4980897>

## **12 Anexos**

**Anexo A** *Actividades, duración y costos*

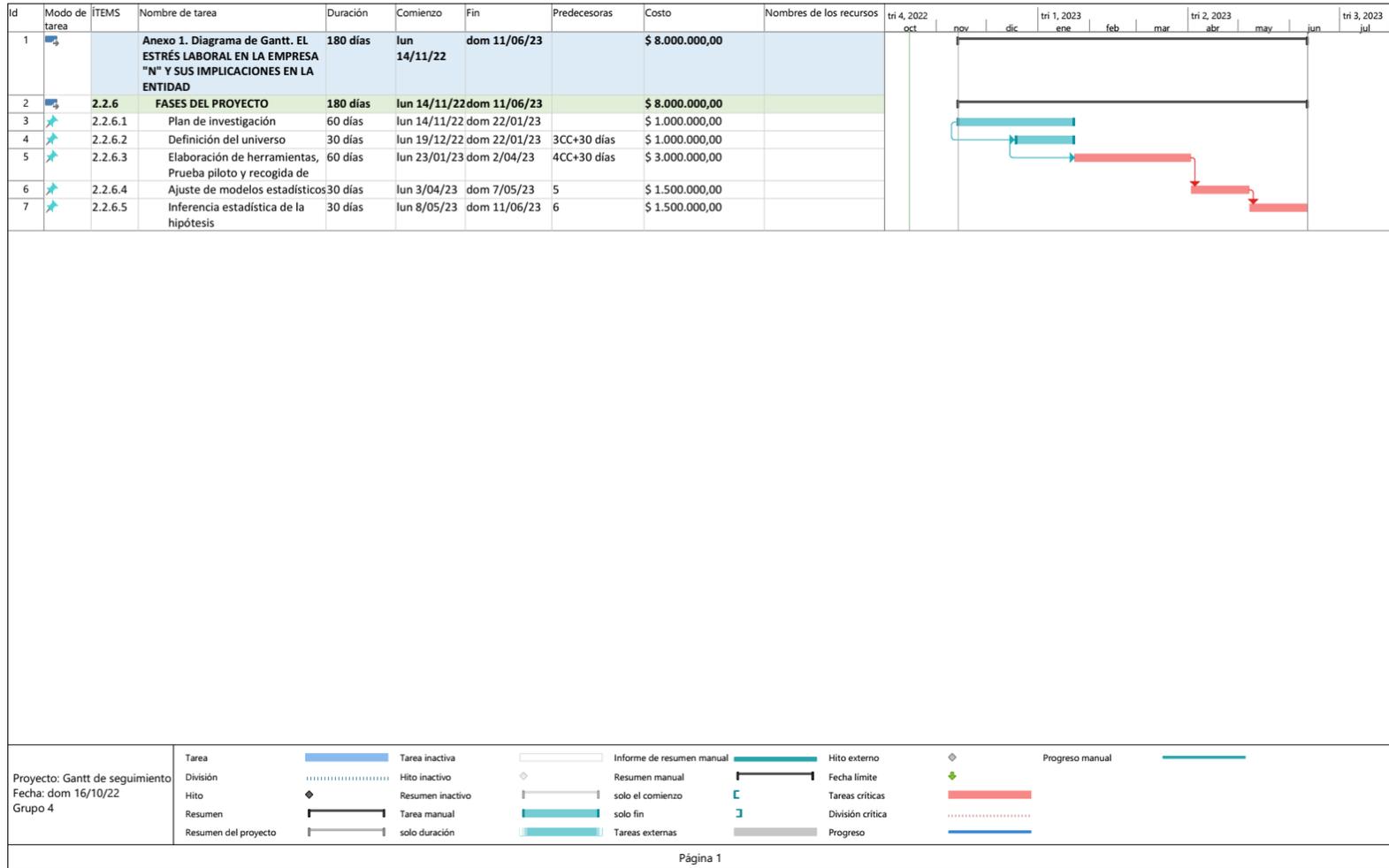
**Tabla 3***Actividades, duración y costos*

Fase	Días	Inicio		Final		Costos
	Duración	Tempra	Tardío	Tempra	Tardío	\$
Plan de investigación	30	0	0	60	60	\$1,000,000.00
Definición del universo	30	45	60	75	90	\$1,000,000.00
Elaboración de herramientas / selección de existente. Prueba piloto y recogida de datos	60	60	75	120	135	\$3,000,000.00
Análisis de datos	30	150	165	180	195	\$1,500,000.00
Conclusiones y recomendaciones	30	150	165	180	195	\$1,500,000.00
Duración total				180	195	\$8,000,000.00

Fuente: Propia

**Anexo B *Diagrama de Gantt***

### Diagrama de Gantt



Cronograma de actividades estimadas para el proyecto. Fuente: Propia

**Anexo C *Flujo de caja***

Flujo de caja

**Anexo 2. FLUJO DE CAJA**

	Año		Mes		Datos		2022		2023	
	2022		2023		2023		2023		2023	
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Costo	Costo acumulado	Costo	Costo acumulado	Costo	Costo acumulado
	Costo	Costo acumulado	Costo	Costo acumulado	Costo	Costo acumulado	Costo	Costo acumulado	Costo	Costo acumulado
	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<b>FASES DEL PROYECTO</b>	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Plan de investigación	\$ 250.000,00	\$ 250.000,00	\$ 441.666,67	\$ 691.666,67	\$ 308.333,33	\$ 1.000.000,00	\$ -	\$ 1.000.000,00	\$ -	\$ 1.000.000,00
Definición del universo	\$ -	\$ -	\$ 383.333,33	\$ 383.333,33	\$ 616.666,67	\$ 1.000.000,00	\$ -	\$ 1.000.000,00	\$ -	\$ 1.000.000,00
Elaboración de herramientas, Prueba piloto y recogida de datos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 400.000,00	\$ 400.000,00	\$ 1.200.000,00	\$ 1.600.000,00	\$ -	\$ -
Ajuste de modelos estadísticos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Inferencia estadística de la hipótesis	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	<b>\$ 250.000,00</b>	<b>\$ 250.000,00</b>	<b>\$ 825.000,00</b>	<b>\$ 1.075.000,00</b>	<b>\$ 1.325.000,00</b>	<b>\$ 2.400.000,00</b>	<b>\$ 1.200.000,00</b>	<b>\$ 3.600.000,00</b>		

**Anexo 2. FLUJO DE CAJA**

Marzo		Abril		Mayo		Junio		Total Costo	Total Costo acumulado
Costo	Costo acumulado	Costo	Costo acumulado	Costo	Costo acumulado	Costo	Costo acumulado		
\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
\$ -	\$ 1.000.000,00	\$ -	\$ 1.000.000,00	\$ -	\$ 1.000.000,00	\$ -	\$ 1.000.000,00	\$ 1.000.000,00	\$ 1.000.000,00
\$ -	\$ 1.000.000,00	\$ -	\$ 1.000.000,00	\$ -	\$ 1.000.000,00	\$ -	\$ 1.000.000,00	\$ 1.000.000,00	\$ 1.000.000,00
\$ 1.350.000,00	\$ 2.950.000,00	\$ 50.000,00	\$ 3.000.000,00	\$ -	\$ 3.000.000,00	\$ -	\$ 3.000.000,00	\$ 3.000.000,00	\$ 3.000.000,00
\$ -	\$ -	\$ 1.200.000,00	\$ 1.200.000,00	\$ 300.000,00	\$ 1.500.000,00	\$ -	\$ 1.500.000,00	\$ 1.500.000,00	\$ 1.500.000,00
\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1.050.000,00	\$ 1.050.000,00	\$ 450.000,00	\$ 1.500.000,00	\$ 1.500.000,00	\$ 1.500.000,00
<b>\$ 1.350.000,00</b>	<b>\$ 4.950.000,00</b>	<b>\$ 1.250.000,00</b>	<b>\$ 6.200.000,00</b>	<b>\$ 1.350.000,00</b>	<b>\$ 7.550.000,00</b>	<b>\$ 450.000,00</b>	<b>\$ 8.000.000,00</b>	<b>\$ 8.000.000,00</b>	<b>\$ 8.000.000,00</b>

Fuente: Propia.

**Anexo D Autorización de la Organización “N” para realizar investigación**

Villavicencio 12 de octubre de 2022

Señores:

**CONSORCIO INTERVENTORES 4G-2**

Atte. Ing. Ezequías Viancha

**DIRECTOR.**

E. S. D.

Dentro del desarrollo de la MAESTRÍA EN INNOVACIÓN DE PROYECTOS, orientada desde la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS, "UNIMINUTO"; es requisito que los maestrantes desarrollen un *"trabajo de investigación"* en que se desarrolle un modelo mixto de investigación, con el fin de aplicar las metodologías cualitativa y cuantitativa que a la postre arroje una *"innovación en los procesos o productos de una empresa"*, potenciándola en un mercado dinámico que requiere la generación de valor para sus clientes.

Como maestrantes estamos interesados en desarrollar el trabajo *"El estrés laboral en la Empresa "N" y sus implicaciones en el desempeño de la entidad.*

Existen estudios que concluyen que el estrés es una enfermedad real que repercute en la sociedad productiva, ocasionando daños físicos, mentales y económicos. "Los factores de estrés que principalmente afectan a los empleados a nivel mundial establecido por los organismos internacionales (WHO, ILO-OIT, NIOSH) y ministerios de salud y trabajo de cada país" (Giraldo & Villa, 2021).

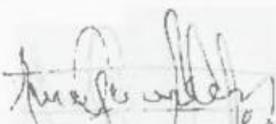
En Colombia existen efectos negativos en la salud de la población, lo cual se ve agravado por un factor típico de la región latinoamericana: la inseguridad laboral dada por el alto nivel de informalidad. *"El estrés laboral, identificado en esta investigación, según la estrategia empírico empleado para su cálculo y la inferencia econométrico sugiere la existencia del estrés laboral en el mercado laboral en los 23 principales ciudades de Colombia."* (Astorquiza-Bustos y otros, 2020).

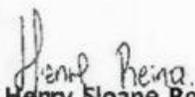
Con el trabajo propuesto se espera establecer las causas percibidas del estrés laboral por trabajadores de la Empresa "N" y sus implicaciones en la organización; permitiendo a futuro la implementación de estrategias que prevengan las consecuencias negativas en la productividad de la empresa; Por ello solicitamos por medio de la presente su autorización para desarrollar el trabajo *"El estrés laboral en la Empresa "N" y sus implicaciones en el desempeño de la entidad, en la organización que usted tan efectivamente dirige, bajo las siguientes premisas.*

- La investigación científica sólo se llevará a cabo, previo consentimiento libre, expreso e informado de cada persona consultada. La información será adecuada, de fácil comprensión e incluirá las modalidades para la revocación del consentimiento.
- La persona interesada podrá revocar su consentimiento en todo momento y por cualquier motivo, sin que esto entrañe para ella desventaja o perjuicio alguno.
- El suministro de datos personales será voluntario, carente de vicios y en total reserva, expresamente se manifiesta que habrá Secreto Profesional, por cuanto ningún dato personal o empresarial será expuesto en escenario alguno.

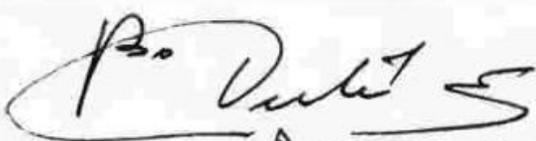
- Ningún concepto del estudio se realizará de manera individual, solo se analizarán tendencias de la población en general.
- El resultado del estudio, al final del ejercicio será conocido por los jurados de la UNIMINUTO y las Directivas de CONSORCIO INTERVENTORES 4G-2 con el fin de evaluar el trabajo realizado y la disposición para implementar posibles procesos que permitan prevenir falencias en el CONSORCIO INTERVENTORES 4G-2 o, potenciarlo en el mercado de su entorno.
- Bajo ningún concepto será revelada información que identifique al CONSORCIO INTERVENTORES 4G-2 tales como razón social, NIT, imágenes, etc. La única información revelada será lo impersonal de las respuestas de las herramientas a usar.

Esperando poder aportar elementos de juicio para la innovación de procesos y/o productos del CONSORCIO INTERVENTORES 4G-2.

  
**José Gabriel Calvo Castro.**  
CC 10'549.315.

  
**Henry Floane Reina Vanegas**  
CC 1.121'842.570

  
**Gina Constanza Lucumi Cantoñi**  
CC 40'327.404

  
**DIRECTOR INT.**  
14/10/2022

**Anexo E Documento contacto con director de la Organización “N”**

CONSORCIO INTERVENTORES 4G-2



Bogotá D.C., 28 de abril de 2021  
4G2IVIYO215-7086-21  
Pág. 1 de 1

Señores  
**AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA – ANI**  
Atn.: Ing. **JAVIER HUMBERTO FERNÁNDEZ VARGAS**  
**GERENTE FUNCIONAL DEL PROYECTO**  
**VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA**  
Avenida Calle 26 N° 59 – 51 Torre 4  
La Ciudad

**REF.: INFORMACION PARA EL ENVIO DE CORRESPONDENCIA Y COMUNICACIONES CON EL NUEVO DIRECTOR DE LA INTERVENTORIA.**

INTERVENTORÍA INTEGRAL QUE INCLUYE PERO NO SE LIMITA A LA INTERVENTORÍA TÉCNICA, ECONÓMICA, FINANCIERA, CONTABLE, JURÍDICA, ADMINISTRATIVA, OPERATIVA, MEDIO AMBIENTAL Y SOCIO PREDIAL DEL CONTRATO DE CONCESIONARIO BAJO UN ESQUEMA DE ASOCIACIÓN PÚBLICO PRIVADA DE INICIATIVA PÚBLICA QUE SE DERIVE DEL PROCESO LICITATORIO VJ-VE-IP-LP-015-2013 CORRESPONDIENTE AL CORREDOR DENOMINADO "VILLAVICENCIO - YOPAL".

Teniendo en cuenta el cambio del Director de la Interventoría, a continuación les informamos que hemos realizado algunas modificaciones a los sistemas de comunicación tanto para el envío y recepción de la correspondencia como para las comunicaciones de voz y datos, para que por favor las tengan en cuenta a partir de la fecha, así:

- NUEVA DIRECCION DE CORREO ELECTRONICO: [director.viyo@yahoo.com](mailto:director.viyo@yahoo.com)
- NUEVA LINEA CELULAR: 318 359 70 33

A través de estos nuevos medios de comunicación, seguiremos colaborando con todo lo relacionado en la ejecución del contrato en referencia

Atentamente,

EZEQUIAS  
VIANCHA  
ESPITIA  
EZEQUIAS VIANCHA ESPITIA  
Director de Interventoría

Firmado digitalmente por  
EZEQUIAS VIANCHA  
ESPITIA  
Fecha: 2021.04.28  
10:46:11 -05'00'

c.c.: - Ing. Jorge Hernán Giraldo, Apoyo a la Supervisión del Contrato VE, ANI.  
- Archivo.

**Anexo F Cuestionario FORMA A Usado en la aplicación de la Batería**

**DECLARACIÓN EXPRESA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Protección Social y como parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo la empresa:

Realizará la medición de riesgo Psicosocial a los colaboradores de la compañía. Este estudio tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial para el personal de la empresa a través de la aplicación de (4) instrumentos de medición debidamente validados para la población colombiana, así:

1. FICHA DE DATOS GENERALES
2. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL
3. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
4. CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE ESTRÉS

Lo anterior, con el fin de poder seguir pautas para el diseño del Plan de Intervención y vigilancia epidemiológica para los factores de riesgo psicosocial, que responda a las características y necesidades detectadas en los colaboradores de la empresa.

El informe general de la empresa resultado de esta medición, será presentado estadísticamente en tendencia de frecuencia absoluta y será utilizado única y exclusivamente para los objetivos señalados

en el estudio. El informe individual se incluirá en la historia clínica ocupacional de cada trabajador de acuerdo con las disposiciones legales que se establecen para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales (Art. 16 Resolución 2346 de 2007), por parte de los médicos Especialistas en salud ocupacional o medicina del trabajo que formen parte de los servicios médicos de la empresa.

En todo caso el uso o aplicación de cualquiera de los instrumentos de medición para el presente estudio, se hará bajo el marco ético y legal que regula las actividades en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la legislación colombiana vigente.

Con base en la información que me han suministrado sobre la medición de riesgo psicosocial, declaro libremente que leí y entendí los objetivos, metodologías, análisis de resultados, informes y confidencialidad de los datos suministrados; y que mi participación en este estudio no atenta contra mi derecho fundamental a mi intimidad personal, familiar y al libre desarrollo de mi personalidad, por tal razón:

ACEPTO PARTICIPAR EN EL ESTUDIO \_\_\_\_\_ NO ACEPTO PARTICIPAR EN EL ESTUDIO \_\_\_\_\_

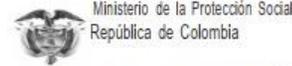
En señal confirmatoria de mi decisión firmo en la ciudad de \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_

Del mes de \_\_\_\_\_ del año 202\_\_\_\_\_.

NOMBRE: \_\_\_\_\_

FIRMA: \_\_\_\_\_

NO. CEDULA: \_\_\_\_\_



Número de identificación del respondiente (ID):

Fecha de aplicación

**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 escríbala 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"/>

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

Ninguno	<input type="checkbox"/>
Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Bachillerato incompleto	<input type="checkbox"/>
Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico incompleto	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico completo	<input type="checkbox"/>
Profesional incompleto	<input type="checkbox"/>
Profesional completo	<input type="checkbox"/>
Carrera militar/policia	<input type="checkbox"/>
Post-grado incompleto	<input type="checkbox"/>
Post-grado completo	<input type="checkbox"/>

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:  

Ciudad / municipio	<input type="text"/>
Departamento	<input type="text"/>

8. Selección 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	<input type="checkbox"/>
En arriendo	<input type="checkbox"/>
Familiar	<input type="checkbox"/>

Pag 2

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

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 señale 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

\_\_\_\_\_

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

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No se	

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)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

**CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORA**

**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.

<i>Ejemplo</i>	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es	X				
	↑ <i>Respuesta definitiva</i>		↑ <i>Respuesta equivocada</i>		

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.

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 comodamente 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					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
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					

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					
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**

## 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		✗		

↑  
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.**

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					

Pag 4

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9					
10					
11					
12					

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					
14					
15					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16					
17					
18					
19					
20					
21					

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					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					

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					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48					
49					
50					
51					
52					

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
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	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					

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					
69	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					

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					

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					

Pag 6

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
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	Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

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

En mi trabajo debe brindar servicio a clientes o usuarios: 

Si	
No	

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 debe 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					

Soy Jefe de otras personas en mi trabajo: 

Si	
No	

Si su respuesta fue Si 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					
98	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
98	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					

## CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRES 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 cardíacos.				
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 desgano.				
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 irritabilidad, 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.				

**Anexo G Cuestionario FORMA B Usado en la aplicación de la Batería**

**DECLARACIÓN EXPRESA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 del 17 de julio de 2008 expedida por el Ministerio de Protección Social y como parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

para la empresa: \_\_\_\_\_

Realizará la medición de riesgo Psicosocial a los colaboradores de la compañía. Este estudio tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial para el personal de la empresa a través de la aplicación de (4) instrumentos de medición debidamente validados para la población colombiana, así:

- 1. FICHA DE DATOS GENERALES
- 2. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL
- 3. CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL
- 4. CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE ESTRÉS

Lo anterior, con el fin de poder seguir pautas para el diseño del Plan de Intervención y vigilancia epidemiológica para los factores de riesgo psicosocial, que responda a las características y necesidades detectadas en los colaboradores de la empresa.

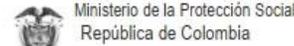
El informe general de la empresa resultado de esta medición, será presentado estadísticamente en tendencia de frecuencia absoluta y será utilizado única y exclusivamente para los objetivos señalados en el estudio.

El informe individual se incluirá en la historia clínica ocupacional de cada trabajador de acuerdo con las disposiciones legales que se establecen para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales (Art. 16 Resolución 2346 de 2007), por parte de los médicos especialistas en salud ocupacional o medicina del trabajo que formen parte de los servicios médicos de la empresa.

Con base en la información que me han suministrado sobre la medición de riesgo psicosocial, declaro libremente que leí y entendí los objetivos, metodologías, análisis de resultados, informes y confidencialidad de los datos suministrados; y que mi participación en este estudio no atenta contra mi derecho fundamental a mi intimidad personal, familiar y al libre desarrollo de mi personalidad, por tal razón:

ACEPTO PARTICIPAR EN EL ESTUDIO \_\_\_\_\_ NO ACEPTO PARTICIPAR EN EL ESTUDIO \_\_\_\_\_  
 En señal confirmatoria de mi decisión firmo en la ciudad de \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_  
 Del mes de \_\_\_\_\_ del año 202\_\_\_\_\_  
 NOMBRE: \_\_\_\_\_  
 FIRMA: \_\_\_\_\_  
 NO. CEDULA: \_\_\_\_\_

Ninguno	
Primaria incompleta	
Bachillerato incompleto	



Número de identificación del respondiente (ID):

**FICHA DE DATOS GENERALES**

Fecha de aplicación

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"/>

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"/>

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

Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico incompleto	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico completo	<input type="checkbox"/>
Profesional incompleto	<input type="checkbox"/>
Profesional completo	<input type="checkbox"/>
Carrera militar/policia	<input type="checkbox"/>
Post-grado incompleto	<input type="checkbox"/>
Post-grado completo	<input type="checkbox"/>

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:  

Ciudad / municipio	<input type="text"/>
Departamento	<input type="text"/>

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	<input type="checkbox"/>
En arrendo	<input type="checkbox"/>
Familiar	<input type="checkbox"/>

Pag 2

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

--	--

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 señale en 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

--

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

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

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)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

## 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				
	↑ <i>Respuesta definitiva</i>		↑ <i>Respuesta equivocada</i>		

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.

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					



Pag 3

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
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					

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					
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					



## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

### FORMA B

#### 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>  </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.

Pag 4

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					

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 hacer cálculos matemáticos					
20 Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21 Trabajo en horario de noche					
22 En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
23 Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24 En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25 Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26 Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27 Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28 Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29 En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30 Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31 Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32 Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33 Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34 Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35 Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36 Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37 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
38 Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39 Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40 Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

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
41 Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42 Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43 Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44 Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
45 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
46 La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47 Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48 Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49 Mi jefe me da instrucciones claras					
50 Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
51 Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
52 Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
53 Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
54 Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
55 La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
56 Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
57 Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
58 Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
59 Siento que puedo confiar en mi jefe					
60 Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61 Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

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
62 Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63 En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64 Siento que puede confiar en mis compañeros de trabajo					
65 Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66 En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67 Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68 Mi grupo de trabajo es muy unido					
69 Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70 Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71 Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72 En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73 Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

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
74 Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75 Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76 La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77 La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78 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
79. En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80. El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81. El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82. En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83. Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84. La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85. Mi trabajo en la empresa es estable					
86. El trabajo que hago me hace sentir bien					
87. Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa					
88. Hablo bien de la empresa con otras					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios. En mi trabajo debe brindar servicio a clientes o usuarios:

SI	
No	

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89. Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90. Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91. Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92. Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94. Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95. Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96. Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97. Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

## CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LESTRES 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. Irastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
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 desgano.				
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 irritabilidad, 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.				

**Anexo H Hoja de vida de la Profesional en Psicología**



**LILIANA ISABEL RODRIGUEZ PEREZ**  
**PSICOLOGA**  
**ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SST**

Calle 137 No. 91-97 T. 4 Apt. 1402  
 Identificación: 52281345  
 Tel. Residencia: 6595270  
 Celular 3134647428  
 Correos: [lilianarodriguez29@hotmail.com](mailto:lilianarodriguez29@hotmail.com)  
[pslilianarodriguezperez@gmail.com](mailto:pslilianarodriguezperez@gmail.com)

### **Perfil Profesional**

Psicóloga especializada en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST con experiencia en el campo organizacional y en el diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, con alta capacidad de análisis, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y liderazgo. Creativa, asertiva, con actitud proactiva para el logro de los objetivos.

### **Experiencia Laboral**

#### **❖ INDEPENDIENTE**

Cargo: Consultoría en Riesgos Laborales y Desarrollo Organizacional  
 Tiempo laborado: Julio 01 de 2019 - actualmente  
 Teléfono: 3134647428

#### **Actividades**

- Asesoría y consultoría en riesgos laborales a empresas cliente
- Evaluación e intervención en factores de riesgo psicosocial
- Evaluación de protocolos para calificación de origen
- Diseño e implementación del SG-SST
- Diseño e implementación de programas de gestión y de cultura organizacional

#### **❖ +SALUD&BIENESTAR SAS**

Cargo: Gerente  
 Tiempo laborado: 22 de julio de 2019 – enero 31 de 2022  
 Teléfono: 3134647428

#### **Actividades**

- Asesoría y consultoría en riesgos laborales a empresas cliente
- Evaluación e intervención en factores de riesgo psicosocial
- Evaluación de protocolos para calificación de origen
- Diseño e implementación del SG-SST
- Diseño e implementación de programas de gestión y de cultura organizacional

❖ **Ministerio de Comercio, Industria y Turismo**

Cargo: Contratista – Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo - STT  
 Tiempo laborado: enero 21 de 2015 – junio 30 de 2019  
 Teléfono: 6067676

**Funciones y logros**

- Estructura e Implementación del SG-SST en el Ministerio.
- Elaboración y ejecución del plan de trabajo y capacitaciones anual.
- Seguimiento y control de estrategias de promoción y prevención en salud y en enfermedades laborales y accidentes de trabajo y entornos laborales seguros y saludables.
- Implementación módulo Isolucion del SIG.
- Manejo de indicadores e informes de gestión.
- Trabajo articulado con los subsistemas de gestión.
- Elaboración de estudios previos para contratación.
- Seguimiento a proveedores del cumplimiento del SGSST.

❖ **CODESS – Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social- Proyecto Positiva ARL**

Cargo: Gestor de empresa  
 Tiempo laborado: febrero 25 2013 – enero 19 de 2015  
 Teléfono: 2860555

**Funciones y logros**

- Asesoría Técnica para elaboración del Plan de trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo (especificando responsables, competencias, tiempos de cumplimiento).
- Asesoría técnica básica para el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.
- Asesoría Técnica para elaboración del Plan de trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo (especificando responsables, competencias, tiempos de cumplimiento).
- Proyección y ejecución del presupuesto de la empresa.
- Organización y ejecución de actividades propias del SG-SST para la empresa cliente.
- Manejo de indicadores e informes de gestión.

❖ **Nieto y Asociados SAS**

Cargo: Profesional en Salud Ocupacional – Proyecto Positiva ARL  
 Tiempo laborado: abril 26 2012 – febrero 25 de 2013  
 Teléfono: 6171411

- Asesoría en el programa de riesgo psicosocial para el Senado de la República, a través de Positiva ARL.
- Asistencia técnica en el diseño, implementación y seguimiento de medidas de orden y aseo.
- Asesoría para la realización de medidas de seguridad basada en el comportamiento. Asesoría en la implementación del programa de gestión de riesgo psicosocial (resolución 2646 de 2008) Baterías.

- Asesoría para la Identificación y Evaluación de los Riesgos Psicosociales. Incluye: Pruebas de evaluación de aspectos relacionados con la organización del trabajo (clima organizacional), factores extra laborales y característica del trabajador.
- Asesoría para la Identificación y evaluación de los factores Cognitivos. Incluye: Identificación, evaluación y asesoría en procesos mentales como percepción, memoria, razonamiento, carga laboral, monotonía, responsabilidad, autonomía y autogestión del trabajador.
- Identificación y evaluación de factores de riesgo psicosociales.
- Asesoría para la implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica en la empresa.
- Apoyo general en actividades propias del Programa de Salud Ocupacional.

#### ❖ **Riesgos y Soluciones LTDA**

Cargo: Profesional en Salud Ocupacional  
 Tiempo laborado: enero 12 2012 – abril 2012  
 Teléfono: 4101929 - 5480382

#### **Funciones y logros**

- Asesoría en riesgo psicosocial empresas afiliadas a la ARP Seguros Alfa.

#### ❖ **Fisosalud Ltda**

Cargo: Psicóloga coordinadora especialista en salud ocupacional  
 Tiempo laborado: septiembre 2010 – diciembre 2011  
 Teléfono: 2451272 - 2870120

#### **Funciones y logros**

- Coordinación y montaje del programa de Salud Ocupacional
- Procesos de selección
- Diagnóstico y ejecución de programas en mejoramiento de clima laboral y riesgo psicosocial
- Actividades de capacitación y entrenamiento

#### ❖ **Universal de Casinos S.A.**

Cargo: Coordinadora de Bienestar y Salud Ocupacional  
 Tiempo laborado: febrero a Julio 2010  
 Teléfono: 3444545

#### **Funciones y logros**

- Elaborar el Diagnóstico de Salud Ocupacional de la empresa a nivel Nacional.
- Proponer a la Dirección, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo saludable.
- Llevar registros y estadísticas de accidentes de trabajo. Enfermedad profesional, ausentismo e índice de lesiones incapacitantes I.L.I. elaborando la Vigilancia epidemiológica de la población trabajadora.
- Investigación y análisis de los accidentes de trabajo de acuerdo al procedimiento Establecido.

### ❖ **Universidad Manuela Beltrán**

Cargo: Asistente de Psicología (Fundemos IPS)  
Asistente de Desarrollo Humano Organizacional  
Tiempo laborado: junio 2006 – febrero 2010  
Teléfono: 5460600

#### **Funciones y logros**

- Asesoría en el área Organizacional, Clínica y educativa.
- Atención de pacientes en consulta psicológica.
- Coordinadora de psicología de centro de atención psicológica.
- Coordinar y hacer seguimiento de las prácticas de estudiantes de últimos semestres de la UMB.
- Apoyo en licitación con el ISS en diagnóstico y prevención de riesgo psicosocial, realizar informe de resultados.
- Aplicación de talleres en Riesgo psicosocial.
- Elaboración e implementación de actividades del programa de Promoción y Prevención - P Y P.
- Coordinadora de Salud Ocupacional en IPS y en la UMB (COPASO, brigadas de emergencia, etc.).
- Aplicación de pruebas proyectivas y de inteligencia (Wartegg, Machover, MMPI, WAIS III).
- Planear y ejecutar el programa de desarrollo Laboral para los más de 900 trabajadores de la UMB.
- Establecer e implementar el programa de capacitaciones a trabajadores de la UMB.
- Realizar informes de evaluación de desempeño. Realizar análisis salariales.
- Análisis, diagnóstico y ejecución de programas en mejoramiento de clima laboral.

#### **Estudios formales**

Psicóloga  
Universidad Manuela Beltrán  
2006

Especialista en Salud Ocupacional  
Universidad Manuela Beltrán  
2007

#### **Estudios no formales**

Diplomado en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Centro de Capacitaciones FERONA  
2022

Curso de formación de 20 horas del SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST  
ADCAL  
2022

Coach Laboral  
AXON TRAINING  
2021

Curso Auditor interno en ISO 45001: 2018, decreto 1072 de 2015  
Global Training SAS  
2021

Curso Auditor interno al Sistema de Vigilancia Epidemiológica Factor de Riesgo  
Psicosocial  
Audit Services  
2019

Curso Gestión del Riesgo Norma ISO 31.000  
Universidad Militar Nueva Granada  
2018

Diplomado Auditor Interno en Sistemas Integrados  
de gestión  
Bureau Veritas  
2012

### **Referencias Familiares**

Sandra Pérez  
Administradora de Empresas  
Tel. 5351704

Mauricio García  
Profesional  
Colmedica S.A.  
TEL. 7565656 ext. 3778

*LILIANA I. RODRIGUEZ PEREZ*  
**LILIANA ISABEL RODRIGUEZ PEREZ**  
**CC 52281345 Bogotá**  
**Lic 14473 de 2017 (renovada)**

Curso Auditor interno en ISO 45001: 2018, decreto 1072 de 2015  
Global Training SAS  
2021

Curso Auditor interno al Sistema de Vigilancia Epidemiológica Factor de Riesgo  
Psicosocial  
Audit Services  
2019

Curso Gestión del Riesgo Norma ISO 31.000  
Universidad Militar Nueva Granada  
2018

Diplomado Auditor Interno en Sistemas Integrados  
de gestión  
Bureau Veritas  
2012

#### **Referencias Familiares**

Sandra Pérez  
Administradora de Empresas  
Tel. 5351704

Mauricio García  
Profesional  
Colmedica S.A.  
TEL. 7565656 ext. 3778

*LILIANA I. RODRIGUEZ PEREZ*  
**LILIANA ISABEL RODRIGUEZ PEREZ**  
**CC 52281345 Bogotá**  
**Lic 14473 de 2017 (renovada)**

**CURSO DE 20 HORAS**

**República de Colombia**  
**Aliados en Tecnología y Calidad S.A.S.**  
Autorizado por el Ministerio de Trabajo según Registro Certificado de Oferente RCO-0027

**Confiere**

Certificado de Capacitación, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)  
Intensidad de 20 Horas

**A**

**Liliana Isabel Rodriguez Perez**  
Identificado(a) con Cédula de Ciudadanía número 52281345  
Bogotá, 14 de febrero de 2022



601af55e-a0a0-44ef-9e7c-5655a2f0491

**Anexo I**  
**Formato de Horas Extra**

HEDD: Extras Diurnas, Domingos y Festivos  
 HEDN: Extras Dominicales Nocturnas y Festivos  
 RN: Recargo Nocturno

Autoriza

CONSORCIO INTERVENTORES 4G2-2020  
 REPORTE MENSUAL DE HORAS EXTRAS

TRABAJADOR				MESA DE CONTROL						CARGO: CONDUCTOR		SALARIO:
HORARIO DE TRABAJO				HORAS EXTRAS						ACTIVIDAD		VoBo ENCARGADO
DIA	MES	HORA INICIO	HORA SALIDA	ED 1.25	EN 1.75	D/F 1.75	HEDD 2.00	HEDN 2.50	RN 0.35			
21	04	17:30	22:30	3.5	1.5					Recorrido Operativo (M.I.)		
22	04	06:00	08:00	2.0						" " "		
22	04	11:00	15:00	4.0						" " "		
25	04	06:00	07:30	1.5						SUPER TRAMITE		
25	04	17:30	19:00	1.5						" " "		
26	04	17:30	24:00	3.5	3.0					Recorrido (Noe.) Puentes (P.C.)		
27	04	24:00	07:30	1.5	6.0					" " "		
28	04	06:30	07:30	1.0						Recorrido Tecnico		
28	04	17:30	18:30	1.0						" " "		
02	05	17:30	24:00	3.5	3.0					Recorrido (Noe.) Puentes (P.C.)		
03	05	24:00	02:30		2.5					" " "		
04	05	17:30	18:30	1.0						Recorrido Operativo (Inv. Ind)		
05	05	17:30	18:30	1.0						" " (Med. Indi)		
06	05	11:00	12:00	1.0						" " (Med. Indi)		
06	05	20:00	24:00	2.0	3.0					" " (Verf. Noe)		
07	05	24:00	01:00		1.0					" " (Verf. Noe)		
09	05	05:00	07:30	1.5	1.0					Recorrido Tecnico		
10	05	06:00	07:30	1.5						" " "		
TOTALES												

VoBo- Gerente de Proyecto

Autoriza

TENER ENCUESTA
ED: Extras Diurnas
EN: Extras Nocturnas
D/F: Descanso Dominical
HEDD: Extras Diurnas, Domingos y Festivos
HEDN: Extras Dominicales Nocturnas y Festivos
RN: Recargo Nocturno

**Anexo J****Planilla de reporte (Asistencia)**

DOCUMENTO  
PS.F-4528/Y0315-079  
VERSIÓN: 2  
Página 1 de 1

PLANILLA DE REPORTE DIARIO DE SÍNTOMAS

FECHA: 17-05-2023

Marca con una X la respuesta correcta

Nombre y Apellidos del Colaborador	Cédula	Edad	Cargo	Registro de temperatura corporal		¿Ha presentado fiebre superior a 37.3 grados y?		¿Presenta tos o dificultad para respirar?		¿Presenta fatiga, malestar general o dolor en las articulaciones?		¿Presenta sordera o pérdida de audición?		¿No estado en contacto con personas con sospecha o confirmación de COVID-19?		CONTROL DE HORARIOS				Firma del colaborador
																HORARIO MAÑANA		HORARIO TARDE		
				INGRESO	SALIDA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA	
[Redacted]	[Redacted]	44	DIRECTOR INTERVENTORIA	36.2			X	X	X	X	X	X	X	7:32						[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	31	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	35			X	X	X	X	X	X	X	7:30						[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	50	PROFESIONAL PREDIAL	36.3			X	X	X	X	X	X	X	7:27						[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	24	AUXILIAR DE INGENIERIA	36.5			X	X	X	X	X	X	X	7:30						[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	43	PROFESIONAL DE CALIDAD	36.1			X	X	X	X	X	X	X	8:30						[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	45	SUBDIRECTOR TECNICO Y OPERATIVO																	
[Redacted]	[Redacted]	53	ABOGADA ESPECIALISTA PREDIAL																	
[Redacted]	[Redacted]	42	TOPOGRAFO																	
[Redacted]	[Redacted]	27	AUXILIAR PREDIAL	36.2			X	X	X	X	X	X	X	7:27						[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	36	ING RESIDENTE SST	36.1			X	X	X	X	X	X	X	7:32						[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	31	ING RESIDENTE AMBIENTAL	36.4			X	X	X	X	X	X	X	7:32						[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	25	INSPECTOR SISOMA	36.6			X	X	X	X	X	X	X	7:08						[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	28	AUXILIAR DE ING SISOMA	36.3			X	X	X	X	X	X	X	7:29						[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	52	CARPINTERIA	36.4			X	X	X	X	X	X	X	5:55						[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	26	CONDUCTOR																	
[Redacted]	[Redacted]	29	PROFESIONAL SOCIO AMBIENTAL	36.3			X	X	X	X	X	X	X	6:35						[Signature]

**Anexo K****Pausa activa implementada.**

**Ilustración 26**

*Pausa activa implementada para los miércoles a las 9:00 am*



*Fuente: Elaboración propia.*

**Ilustración 27**

*Pausa activa 2*



*Fuente: Elaboración propia.*