



Título del trabajo de grado

Evaluación de los factores psicosociales relacionados con la labor de trabajadores de empresas temporales en misión con una Entidad Pública

Maryary Suned Quinche Sánchez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Maestría en Gerencia de la Innovación en Proyectos

julio de 2025

Factores de Riesgo Psicosocial

Evaluación de los factores psicosociales para trabajadores de empresas temporales en
misión con una Entidad Pública

Maryary Suned Quinche Sánchez

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Maestría en Gerencia de la
Innovación en Proyectos

Asesor

Jaime Alberto Adams Angulo

MG. Gerencia estratégica y prevención de riesgos laborales

Docente Tutor

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Maestría en Gerencia de la Innovación en Proyectos

abril de 2025

DEDICATORIA

Este proyecto es el fruto de una labor conjunta y dedicación mutua, agradezco a Dios por las bendiciones recibidas y a mi familia, amigos y a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por su constante apoyo.

De manera especial, quiero expresar mi gratitud al tutor, Jaime Alberto Adams Angulo cuya guía experta me permitió ampliar el horizonte en el campo de la gerencia e innovación de proyectos, gracias a su valiosa orientación, logré desarrollar un trabajo que espero sea de gran utilidad para el proceso formativo y de investigación.

Agradecimiento

El trabajo de grado de la Maestría en gerencia de innovación de proyectos trae consigo un emotivo objetivo que alienta a obtener el título. Este trabajo de grado representa mucho más que la culminación de una etapa académica ha sido un viaje de autodescubrimiento y crecimiento personal.

Agradezco a Dios por guiarnos en este camino y permitirme adquirir las herramientas necesarias para alcanzar mis metas.

A mis hijas, quienes me han enseñado el verdadero significado del amor incondicional y me han motivado a ser mejor persona.

A mis padres, por su apoyo constante y por inculcarme el valor de la educación.

A mi tutor, Jaime Alberto Adams Angulo, por su paciencia y dedicación al compartir sus conocimientos y experiencias, su guía ha sido invaluable para mí.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por brindarme un ambiente de aprendizaje estimulante y por permitirme desarrollar las habilidades.

A mis amigos y compañeros, quienes han acompañado en este recorrido, compartiendo alegrías y desafíos. Cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en mi vida

Contenido

Resumen	6
Abstract.....	8
Introducción.....	10
1 Planteamiento del problema	12
1.1 Descripción del problema.....	12
1.1.2 Problema concreto.....	14
1.2 Pregunta de investigación	15
1.3 Objetivos de investigación.....	16
1.3.2 Objetivo general.....	16
1.3.3 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación de la investigación.....	16
2 Marco de referencia.....	18
2.1 Marco Conceptual	22
2.1.2 Antecedentes	22
2.1.3 Antecedentes de factores psicosociales	24
2.1.4 Tipos de Riesgo.....	25
2.1.5 Cuando se presentan los riesgos psicosociales.....	26
2.1.6 Factores psicosociales en Colombia.....	27
2.1.7 Batería de riesgo psicosocial	29
2.1.8 Aspecto normativo	29
1.2. Marco institucional.....	32
2. Estado del arte.....	33
3. Metodología.....	33
4.1. Postura epistemológica	33
3.2. Enfoque, alcance y tipo de investigación	34
3.2.1. Enfoque.....	34
3.2.2. Alcance.....	35
3.2.3. Tipo de investigación	36
4. Población y muestra	36

5.1.	Definición de la población.....	37
5.2.	Cálculo y selección de la muestra (en el caso de las investigaciones cuantitativas) ..	37
5.3.	Diseño metodológico.....	37
5.	Cuadro comparativo de variables y categorías de análisis	39
6.	Variables.....	46
7.	Instrumento(s) de recolección de información.....	46
8.	Análisis de información	47
9.	Consideraciones éticas	48
10.1.	Análisis de consideraciones éticas.....	48
10.2	Instrumentos de aceptación y autorización (si aplica).....	48
10.	Resultados.....	49
11.1.	Instrumentos y recolección de datos primarios	49
10.2.	Informe de organización de datos primarios	50
10.3.	Informe de análisis de datos primarios.....	51
10.4.	Informe de análisis de condiciones intralaborales.....	52
10.4.1.	Demandas del trabajo	53
10.4.2.	Control sobre el trabajo.....	55
10.4.3.	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	56
10.4.4.	Recompensas.....	57
10.5.	Informe de análisis de condiciones extralaborales.....	58
10.6.	Informe de análisis de condiciones de estrés	60
11.	Informe de discusión y conclusión de la Investigación.	61
	Conclusiones	63
	Recomendaciones	66
	REFERENCIAS	69

Lista de figuras

Ilustración 1 Factores psicosociales	24
Ilustración 2 Mentefacto de población y muestra.....	36

Lista de anexos

Anexo 1 Cuestionario estrés:.....	46
Anexo 2 Cuestionario factores extralaborales	46
Anexo 3 Cuestionario factores intralaborales – Forma A	47
Anexo 4 Cuestionario factores intralaborales – Forma B	47
Anexo 5 batería editable	48
Anexo 6 Política Tratamiento Datos	49
Anexo 7 Instructivo Encuesta	49

Resumen

En este trabajo de grado, me propongo realizar una evaluación de los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores en misión de una empresa de servicios temporales de una Entidad de orden Nacional, teniendo en cuenta que son un grupo de colaboradores que se encuentran a nivel nacional con diferentes características, pero que sobre todo, requieren mantener estabilizada su salud mental, pues de ello depende en rendimiento que den en la actualización catastral multipropósito del cuatrienio. Más allá de los números y estadísticas, se busca comprender su realidad, analizando los factores psicosociales asociados a sus condiciones laborales, organizacionales y personales. El propósito inicialmente es realizar una encuesta cuantitativa que permita medir el nivel de factores de riesgo psicosocial en los mencionados trabajadores, no solo para identificar estos desafíos en términos de percepción de salud mental, sino también proponer estrategias de intervención que contribuyan al bienestar y a la construcción de un entorno laboral más saludable y humano durante la vigencia de su temporalidad.

Por último, se espera que este trabajo permita llegar a identificar las situaciones que enfrentan estos trabajadores y de esta manera implementar estrategias que permitan mejorar las condiciones en todos los territorios donde se encuentran vinculados, buscando armonizar en ambiente laboral para contribuir a la mejoría de la salud mental en el trabajo, además del rendimiento en sus funciones.

Estos factores psicosociales, obedecen a experiencias y percepciones que dan como resultado situaciones positivas en función del bienestar y la salud de los colaboradores que al final brindan un equilibrio en su vida laboral y personal, así como en las condiciones de trabajo y productividad de estas, por otra parte, también se pueden generar situaciones negativas que lleven a situaciones laborales que desencadena efectos psicosociales y de salud física y mental (OIT, 1997).

Durante la investigación se logró evidenciar que la identificación de los factores relacionados con situaciones intralaborales tiene un riesgo alto, considerando aspectos como la demanda del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo de las relaciones laborales y las recompensas, requieren una intervención, consideradas para mejorar el ambiente laboral y el sentido de pertenencia de los trabajadores.

Por otra parte, es importante mencionar que, las condiciones extralaborales, son manejadas por los trabajadores de forma adecuada, considerando que su vida laboral le

permite tener tiempo para su vida personal, sin embargo, al no tener la percepción de una remuneración económica adecuada, sugiere la revisión de las políticas relacionadas con los perfiles y remuneración salarial para consideración de una mejor calidad de vida, para lograr un salario emocional que permee su calidad de vida personal, familiar y social.

Y por último, es de precisar que, cada colaborador en el entorno laboral tiene una percepción frente a las condiciones generales y particulares, entre las cuales, puede llegar a somatizar dichas situaciones y convertir en temas de salud mental, estrés, ansiedad, depresión, por cuanto, desde la empresa de servicios temporales, es importante identificar los factores generales que deben trabajarse para tener un entorno laboral adecuado que permita el sentido de pertenencia, estar a gusto y satisfecho con su trabajo y el ambiente laboral que se maneja.

Así las cosas, desde la aplicación de la investigación, es necesario una intervención enfocada en la salud y bienestar de los trabajadores en misión la cual tiene relación directa con el desarrollo y rendimiento de las funciones ejecutadas, así como en la meta general del proyecto.

Palabras clave: Bienestar, Condiciones de trabajo, Entorno laboral, Factores de riesgo psicosocial, Salud física y mental.

Abstract

In this thesis, I propose to conduct an assessment of the psychosocial risks affecting temporary workers on assignment for a national agency. This is a group of collaborators present nationwide with diverse characteristics, but above all, they require a stable mental health, as their performance in the four-year multipurpose cadastral update depends on it. Beyond numbers and statistics, the aim is to understand their reality by analyzing the psychosocial factors associated with their working, organizational, and personal conditions. The initial objective is to conduct a quantitative survey to measure the level of psychosocial risk factors in these workers, not only to identify these challenges in terms of their perceived mental health but also to propose intervention strategies that contribute to their well-being and the construction of a healthier and more humane work environment during their temporary assignments.

Finally, it is hoped that this work will help identify the situations faced by these workers and thus implement strategies that will improve conditions in all the territories where they are employed, seeking to harmonize the work environment to contribute to the improvement of mental health at work, in addition to performance in their duties.

These psychosocial factors are due to experiences and perceptions that result in positive situations based on the well-being and health of employees, which ultimately provide a balance in their work and personal life, as well as in the working conditions and productivity of these. On the other hand, negative situations can also be generated that lead to work situations that trigger psychosocial effects and physical and mental health (OIT, 1997).

During the research, it was evident that the identification of factors related to intra-work situations poses a high risk, considering aspects such as work demands, control over work, leadership of labor relations, and rewards. These factors require intervention, designed to improve the work environment and workers' sense of belonging.

Furthermore, it is important to mention that workers manage non-work conditions appropriately, considering that their work life allows them time for their personal lives. However, since they do not receive adequate financial compensation, it is suggested that policies related to profiles and salary compensation be reviewed to consider a better quality of life, in order to achieve an emotional salary that permeates their personal, family, and social quality of life.

Finally, it is important to note that each employee in the workplace has a perception of general and specific conditions, which can lead to somatizing these situations and turning them into issues of mental health, stress, anxiety, and depression. Therefore, temporary services

agencies must identify the general factors that must be addressed to ensure a suitable work environment that fosters a sense of belonging, comfort, and satisfaction with their work and the work environment.

Thus, based on the application of research, an intervention focused on the health and well-being of workers on assignment is necessary, as this is directly related to the development and performance of the functions performed, as well as the overall goal of the project.

Keywords: Well-being, Working conditions, Work environment, Psychosocial risk factors, Physical and mental health.

Introducción

En la actualidad el entorno laboral resulta exigente y competitivo para mantenerse activo y con ello los niveles de estrés y ansiedad, ocasionando trastornos psicosociales que toman importancia en el bienestar de los empleados, el clima laboral y sobre todo en el rendimiento y productividad de los colaboradores.

El presente trabajo, pretende abordar el riesgo psicosocial en de trabajadores en misión de una empresa de servicios temporales para una entidad de orden nacional e identificar los factores laborales que pueden impactar en la salud mental y emocional de los trabajadores, abriendo las puertas a consecuencias poco positivas para el trabajador, así como para la entidad en la que prestan su servicio

A lo largo del documento se abordan aspectos que permiten profundizar las principales causas y consecuencias, y establecer el resultado de ellas para obtener conclusiones que permitan llegar resultados que contribuyan en la creación y armonización de espacios de trabajo saludables como una cultura organizacional.

Lo anteriormente mencionado recrea el riesgo psicosocial, entendiendo que obedece a situaciones que se presentan en las empresas que afectan de manera negativa la salud mental de los trabajadores. Es importante mencionar que estos riesgos obedecen a condiciones que pueden ser ocasionadas por cargas de trabajo excesivas, situaciones de relacionamiento con los compañeros de trabajo y/o el jefe, situaciones de trato con el jefe donde se perciba situaciones de acoso laboral, todas las mencionadas que al final del día resultan para los trabajadores en misión, afectación de su salud mental y el rendimiento en las labores asignadas.

Es importante mencionar que para la empresa lograr identificar el nivel de afectación de riesgo psicosocial, debe enmarcar un plan de trabajo que evalúe de forma permanente el estado de clima organizacional, estado de motivación y salud mental de los trabajadores en misión. Las herramientas que serán utilizadas para la recolección de información, será una encuesta de carácter cuantitativo que además de levanta la información y condensarla por caracterización, permitirá hacer un análisis de relaciones interpersonales, percepción de carga de trabajo, nivel de trato de su líder inmediato.

Realizar esta evaluación, permitirá como resultado final, crear estrategias para mejorar a través de la planificación el trabajo, ofrecer un plan de capacitaciones para el manejo de estrés y manejo de las emociones, innovar en una filosofía y cultura organizacional y ajustar las políticas organizacionales enfocadas al manejo de las buenas relaciones, así como la mitigación y prevención de acoso laboral.

Abordar el riesgo psicosocial resulta relevante para la empresa, cuando se evidencian situaciones de estrés al interior de los equipos, dado que, el bienestar de los trabajadores genera como resultado un ambiente de trabajo sano, clima organizacional previniendo enfermedades laborales y de salud mental, que generan como resultado una productividad, satisfacción al cliente y sostenibilidad en el tiempo prologando.

Por último, a lo largo del documento se encontrará el marco de referencia que permite exponer de manera detallada los antecedentes que son vitales para abordar el riesgo psicosocial, incluyendo allí estudios previos que resultan siendo referencias, para el posterior análisis. Por otra parte, en el marco conceptual se define los principales términos relacionados con el riesgo psicosocial, la salud, mental, el estrés laboral, la ansiedad por trabajo, carga labora, clima organizacional entre otros. Así mismo en el marco institucional se referencia a nivel internacional, nacional y local los factores de riesgo que afectan a los trabajadores. En la metodología se logra ver el tipo de investigación que es descriptiva, con enfoque cuantitativo y su alcance descriptivo aplicado conforme la necesidad planteada en los objetivos y el resultado que se espera. Para ello la población y muestra seleccionada se dirigió a la población completa teniendo en cuenta que corresponde a una población pequeña en el entorno de la sede de operación la cual se encuentra ubicada en el Tambo – Cauca. La herramienta de recolección de tasa utilizada fue la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo como ente rector en temas laborales. Para aplicar la mencionada encuesta y en aras de mantener las consideraciones éticas que corresponde netamente a un trabajo de grado con enfoque estudiantil, se generaron las consideraciones éticas y posterior la aplicación de la misma.

En los resultados obtenidos se logró identificar que los niveles de exposición de los trabajadores a los factores de riesgo asociados con las condiciones intralaborales, extralaborales y el estrés, logran un hallazgo permitiendo establecer indicadores del ambiente laboral, clima organizacional y aspectos generales y específicos que se perciben por los trabajadores, así como la generación de unas recomendaciones y conclusiones en aras de mejorar el ambiente laboral para mejorar los niveles de estrés y rotación de personal en el proyecto.

1 Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

En la actualidad, los factores psicosociales son un tema relevante para las empresas en general, para el caso de las organizaciones que prestan servicio de temporalidad igualmente, dado que, los trabajadores en misión que presenten alguna novedad, será responsabilidad de la empresa temporal. Este tema se ha vuelto especialmente significativo para el equipo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La comprensión y el análisis de estos factores son esenciales para crear un entorno laboral que no solo sea seguro y amable, sino también propicio para el bienestar psicológico de los trabajadores (Carranco, Pardo y Aranda 2020).

Sea la oportunidad para describir las situaciones de Orden público que viven los municipios del departamento de Cauca donde se emiten pronunciamientos por parte de la Defensoría del Pueblo mediante Alerta Temprana (AT) la cual *se emite debido a la inminente situación de riesgo de violaciones a los derechos a la vida, a la integridad personal, a la libertad, a la seguridad e infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH), en zona rural de Popayán (Cauca):*

AT n°004-25, de inminencia del 17 de febrero de 2025 para Popayán capital de Departamento

AT n°013-24, de inminencia del 20 de mayo de 2024 para el municipio de Argelia

ATn°007-24, de inminencia del 02 de mayo de 2023 para el municipio de Cajibío

A pesar de que el municipio objeto de estudio de riesgo psicosocial es El Tambo Cauca, sus limitaciones se encuentran con Popayán, Argelia y Cajibío, situación que incluye al municipio en condiciones de orden público que condiciona la percepción extralaboral de los trabajadores, dado que, es una variable exógena que la empresa de servicios temporales no puede manejar, por tanto, aumenta el nivel de estrés y ansiedad, pues el Centro Operativo Municipal – COM, mantiene en alerta por condiciones de seguridad.

Las condiciones socioeconómicas persuaden al hombre a exigirse a nivel de desempeño, competitividad y eficiencia en el ámbito del trabajo, con una reducción del componente emocional y el bienestar, reduciendo al trabajador a ser una máquina de producción, despojándolo de su comprensión vital del mundo; lo cual lleva al ser humano a desarrollar problemas de salud mental con consecuencias en el nivel psicológico, como el

estrés, la depresión y la ansiedad; en el campo laboral con situaciones como insatisfacción, dificultades en las relaciones interpersonales y a nivel orgánico, enfermedades graves como la hipertensión arterial, gastritis, migrañas o cefaleas tensionales, espasmos musculares entre otras.

En cuanto a los riesgos psicosociales, la OIT (2016, pág. 13), define estos riesgos como:

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

De lo mencionado con anterioridad, se resalta que, los riesgos psicosociales, están enmarcados en situaciones atribuido(a)s a la organización del trabajo, la distribución de cargas, el clima laboral, desempeño laboral entre otros elementos externos que generan el impacto y que se interrelacionan con las necesidades personales, situación que puede llegar a afectar la vida de los trabajadores en misión, en su salud física y mental. En otras palabras, se trata de como los factores que rodean a los trabajadores en misión, generan un impacto en la vida laboral, profesional y personal de quienes se encuentran en situaciones de poca comodidad en su lugar de trabajo, sobre el cual deben ser reconocidas las variables que influyen en la salud mental de los trabajadores en misión.

Con la intervención sobre los riesgos psicosociales se impacta en la salud mental y que resulta fundamental para toda organización y para el caso de objeto de estudio en empresas de servicios temporales, se puede inferir que esto influye en la productividad y sostenibilidad, que se encuentra directamente relacionada con el nivel de satisfacción en el trabajo de los trabajadores en misión de empresas de servicios temporales. Adicional, los factores psicosociales afectan las dinámicas laborales, el ambiente de trabajo, clima organizacional y el relacionamiento adecuado con los compañeros de trabajo (Carranco, Pardo y Aranda 2020).

En la misma línea Martínez Pérez (2010), el estrés puede generar desgaste profesional en quienes trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. A su vez el estrés también puede generar el síndrome Burnout, que sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afecta a las organizacionales a nivel micro y las sociedades a nivel macro.

De lo anterior se puede concluir que, los entornos laborales se encuentran relacionados en todos los sectores económicos, en especial, en aquellos que tienen interacción con personas lo cual impacta a los trabajadores y en especial el rendimiento de estos al interior de una empresa con trabajadores en misión que tienen interacción con público.

El nivel de satisfacción logra delimitar los peligros físicos y psicológicos a los que se encuentran sometidos los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales, para lo cual es importante evaluar estos factores, dado que, tiene un impacto directo en la salud y bienestar de los trabajadores, la prevención de enfermedades de carácter laboral, índice en la productividad y desempeño de los colaboradores, fomenta un ambiente de trabajo sano y armonioso y que directamente impacta el índice de ausentismo y el indicador de rotación.

Algunos de los aspectos para tener en cuenta dentro de la estructuración de factores psicosociales cuya definición obedece a interacciones de algunos aspectos que resultan relevantes en los ambientes de trabajo, tales como el entorno, ambiente de trabajo, las condiciones de trabajo, la cultura organizacional, las capacidades organizativas para reaccionar frente a situaciones, así como las expectativas de las personas, su vida personal.

Estos factores psicosociales, obedecen a experiencias y percepciones que dan como resultado situaciones positivas en función del bienestar y la salud de los colaboradores que brindan un equilibrio en su vida laboral y personal, así como en las condiciones de trabajo y productividad de estas, por otra parte, también se pueden generar situaciones negativas que lleven a situaciones laborales que desencadena efectos psicosociales y de salud física y mental (OIT, 1997).

1.1.2 Problema concreto

El riesgo psicosocial en los trabajadores en misión de empresas de servicios temporales describe los factores laborales y emocionales que pueden afectar el bienestar de los trabajadores en misión además de su entorno. Enmarcado como principal riesgo se encuentran factores atribuidos a la organización del trabajo, la distribución de cargas, el clima laboral, desmotivación, desempeño laboral entre otros elementos externos que generan el impacto y que se interrelacionan con las necesidades personales, situación que

puede llegar a afectar la vida de la persona, generando ansiedad, agotamiento físico y emocional, problemas de salud mental y afectar el rendimiento de cada colaborador.

La falta de recursos para manejar estas situaciones y la escasa atención a la salud psicosocial de estos trabajadores en misión.

Las empresas para lograr mitigar los riesgos psicosociales y la exposición de los trabajadores en misión a estos factores, requieren evaluar las condiciones del entorno laboral entre los cuales se pueden encontrar algunos aspectos como la inestabilidad laboral por tratarse de proyectos cuyas condiciones de recepción y finalización se ejecutan bajo las condiciones de contar con el tiempo condicionado, además de las condiciones de seguridad propias del territorio donde opera el proyecto, la exposición a cargas de trabajo excesivas, estrés económico, pues la oferta laboral tampoco es tan recurrente y atractiva por las condiciones de seguridad. Lo anterior desencadena que en la fase de ejecución y próxima al cierre del proyecto empieza a verse una rotación de personal principalmente en los cargos de atención en territorio, la percepción de que no se valora el trabajo de las personas y las limitaciones que se encuentran en temas de bienestar, pues siendo un proyecto con un tiempo de vida corto, no se asignan recursos para estas actividades que resultan esenciales.

No obstante, desde la empresa de servicios temporales, se requiere capacitación para abordar aspectos clave de seguridad y salud en el trabajo, enfocados en el bienestar laboral y emocional de los trabajadores en misión, además de la implementación de herramientas que permitan conocer el clima organizacional, ambiente de trabajo u otros aspectos que resulten relevantes para retener el talento humano de estos proyectos en territorio-

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores psicosociales relacionados con las labores de trabajadores de empresas temporales en misión con una Entidad Pública?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.2 Objetivo general

Evaluar los factores psicosociales relacionados con las labores de trabajadores de empresas temporales en misión con una Entidad Pública.

1.3.3 Objetivos específicos

1. Identificar los factores psicosociales relacionados con situaciones intralaborales a los que están expuestos de los trabajadores en misión para una entidad pública. que reconoce temas del territorio a través de empresas de servicios temporales.
2. Evaluar las áreas de riesgo psicosocial asociadas a situaciones extralaborales de la población estudiada.
3. Reconocer las áreas de riesgo psicosocial asociadas a condiciones individuales en los trabajadores en misión.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación, tiene como objetivo principal analizar y profundizar en el estudio de los riesgos psicosociales que afrontan los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales de una entidad pública, con el fin de identificarlos y evaluar las situaciones de riesgo a las que está expuesta la población objeto de estudio en el territorio.

Sea preciso manifestar que los factores de riesgo psicosocial tienen una incidencia de manera positiva o negativa, según se el caso, en el desarrollo de las funciones y desempeño de los colaboradores (Ministerio de Trabajo, 2019). Este contexto permite a las organizaciones públicas o privadas propender por tener actividades que aporten a la calidad de vida, gestión del cambio y desarrollo del talento humano, siendo esta misión considerada una parte fundamental para alcanzar los objetivos institucionales.

Este estudio cobra relevancia, puesto que los colaboradores reaccionan a los estímulos de forma positiva o negativa generando un espacio y ambiente de trabajo agradable. Teniendo en cuenta que el éxito de las organizaciones depende en gran medida

de factores clave como la motivación de sus colaboradores. Si un trabajador es eficiente, la institución alcanzará sus metas; por el contrario, si se encuentra afectado por diversas circunstancias, su rendimiento y el del sistema del que forma parte se verán comprometidos.

Esta investigación también permite caracterizar a los trabajadores en misión de una entidad pública en aspectos como: edad, género, estado civil, nivel educativo, tipo de contratación, satisfacción con las tareas asignadas, condiciones laborales (estabilidad, retribución económica), políticas educativas, requerimientos del cargo, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal y alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones de estrés derivadas del proceso de actualización catastral con enfoque multipropósito a nivel nacional.

Adicionalmente, esta investigación permite tener como referente y/o insumo para nuevos estudios enfocados al mismo objetivo, pretendiendo tener un enfoque diferencial, con el ánimo de evaluar el bienestar de sus colaboradores, reconociéndolos como elemento fundamental dentro de la organización. Esta investigación permite a la entidad conocer el nivel de riesgo psicosocial dentro de su estructura, y a partir de allí, formular estrategias que contribuyan a tener mejoras en el clima organizacional, el ambiente de trabajo, así como la percepción de salud mental de sus trabajadores y el bienestar de cada uno. Allí también se revisan aspectos como la carga laboral, el seguimiento a las funciones asignadas, la disponibilidad de herramientas adecuadas, las jornadas laborales, entre otros factores que pueden influir en el desempeño de sus funciones.

Por último, este estudio, desde una perspectiva académica, permite conocer en profundidad las condiciones laborales de los trabajadores en misión y, al mismo tiempo, ofrecer alternativas de prevención frente a enfermedades físicas y mentales. Además, busca mitigar los impactos negativos en el clima organizacional, mejorar la productividad en los municipios donde se desempeñan, elevar la calidad de vida de los empleados y fomentar un entorno laboral saludable, mediante metodologías de mejora continua y seguimiento trimestral de las condiciones de riesgo psicosocial y del impacto de las intervenciones aplicadas.

Dado que se trata de un proyecto con una duración inferior a un año, enfocado en municipios específicos, el impacto de esta intervención en el marco de la actualización catastral multipropósito será, principalmente, de carácter reputacional para la entidad de orden nacional. Esto se debe a que, al tratarse de una política pública, los territorios intervenidos no serán siempre los mismos y, por tanto, los trabajadores en misión tampoco serán los mismos en cada territorio.

2 Marco de referencia

Es importante mencionar que, el riesgo psicosocial ha tomado importancia desde hace algún tiempo, pues corresponde a situaciones generadas en el entorno laboral, que puede tener impactos positivos o negativos, según como se encuentre el ambiente de trabajo, llegando así a afectar la salud mental de los trabajadores.

Al respecto la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024), aborda el riesgo psicosocial como una situación que enmarca carga laboral a tope, relaciones interpersonales con conflictos, falta de empatía con los compañeros, que desencadena estrés laboral, ansiedad, depresión, así como trastornos de salud física y mental.

Los trabajadores en misión de una empresa de servicios temporales están especialmente ambientados para padecer situaciones de ambiente laboral que generen ansiedad y estrés, teniendo en cuenta que se habla de temporalidad de trabajo, así como condiciones de inestabilidad, sentido de pertenencia son algunas de los escenarios que generan un impacto en el riesgo psicosocial, 2006

Esta investigación permitirá conocer factores como el entorno laboral inestable y condiciones difíciles que posiblemente desencadenan alteraciones de la salud de los trabajadores en misión, considerándose entonces que, la salud mental, el bienestar y el ambiente laboral apropiado, tienen relación directa con la productividad de los trabajadores en misión.

El Estado colombiano en aras de proteger los derechos de los trabajadores y sobre todo de mantener condiciones dignas de trabajo, creó la Ley 1010 de 2006 tomando como base la Constitución Política de Colombia de 1991, que tiene como finalidad la protección y bienestar de los trabajadores, así como de mantener condiciones dignas de trabajo que no perjudique su salud mental y física. A través del tiempo se le ha dado la relevancia a caracterizar el fenómeno de salud mental en la vida cotidiana y a nivel laboral, es por ello por lo que, en el entorno de una empresa de servicios temporales, se pretende realizar una investigación que permitan identificar y realizar un diagnóstico de las causas del posible riesgo psicosocial, inadecuado clima laboral o bajo rendimiento.

Rigol, A (2024), mediante su artículo "40% del personal del BCE se encuentra en riesgo de agotamiento" en el cual reporta que mediante encuesta que los trabajadores del Banco Central Europeo enfrentan afectación en la salud mental evaluando aspectos como carga de trabajo, remuneración, preferencias, falta de igualdad estrés y afectación en la

salud mental, dejando como resultado riesgo de agotamiento por la carga laboral, pensamientos suicidas, así como temas en la salud física como falta de concentración, dolor de cabeza, insomnio, complicaciones gástricas, fatiga u otros. Estos resultados buscaron mejorar las condiciones de trabajo, el ambiente laboral además de mejorar la percepción emocional en el entorno laboral.

En el estudio realizado sobre análisis de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S. (Calderón y varios, 2023), del cual se realizó estudio encontrando que, a pesar de tener condiciones de trabajo que permiten la alternancia, es decir unos días trabajo en casa y otros días trabajo en oficina, la encuesta arrojó que se debían implementar estrategias referentes a la carga de trabajo excesiva, la inclusión participativa de los trabajadores, seguimiento adecuado de las funciones y tareas, que permitiera a los trabajadores el cumplimiento por metas además de la mitigando situaciones de estrés y ansiedad en el entorno de su trabajo.

En Canadá se realizó un estudio denominado Protegiendo las mentes en el trabajo: evaluación de la salud psicológica y la seguridad en el lugar de trabajo, por Pollara (2023), mediante la herramienta Guarding Minds at Work -GMW- (2023), en el cual lograron medir los indicadores de la salud psicológica, productividad, desempeño financiero, retención de empleados y la seguridad en el trabajo de las empresas en el país encontrando que profesionales como enfermeros (sector salud), educadores (sector educación), socorristas (sector ayuda humanitaria) perciben acoso laboral y sexual, discriminación y afectación en la salud mental en un porcentaje superior al 50%. En general para estas profesiones tienen la percepción de que las empresas generan oportunidades de mejora de forma efectiva. De manera general la población canadiense no siente alternativas de protección frente a los riesgos de salud psicológica, por cuanto resulta importante focalizar estrategias que permitan mitigar estas percepciones.

Vega, M, Hernández, C & Cerda, M. (2022) enfocó su investigación en conocer la causas y consecuencias de los factores del clima organizacional en el estrés laboral, en el cual realizaron el levantamiento de trabajadores del sector salud y seguridad para recolectar y comparar información sobre clima organizacional, a través de una herramienta cuantitativa (encuesta), el cual busco entender las razones por las cuales las condiciones laborales afectan la salud mental de los trabajadores de forma positiva y negativa. Por lo anterior con este estudio se buscó brindar recomendaciones sobre las condiciones laborales y como ellas impactan positivamente cuando se mitigan factores de riesgo mediante planes de intervención y trabajo colectivo.

Por otro lado, en un estudio del sector energético colombiano (Findeter, 2022), a través de la jefatura de inteligencia de negocio – coordinación de inteligencia externa, realizó un estudio en el cual identificó que los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales cobraban relevancia entre sus trabajadores, pues el rendimiento en la productividad disminuyó. Para el proceso de investigación realizada se utilizó la herramienta cuantitativa elaborada por el Ministerio de Salud de Colombia, la Bateria de Evaluación de Riesgos Psicosociales y entrevistas focales dejando como resultado que las condiciones extralaborales resultan importantes a la hora de desencadenar situaciones en el ámbito laboral, pero entre las cuales el sector energético puede mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Por otro lado, las condiciones intralaborales, tiene que ver con temas de reconocimiento económico por su labor, limitaciones en el desarrollo de sus funciones. Es así como se concluyó que el sector energético debería implementar acciones encaminadas a mitigar el riesgo psicosocial de las condiciones intralaborales referentes al reconocimiento económico de los trabajadores, quienes podrían mejorar la sensación de valor de sus funciones y con ello aspectos extralaborales de su vida cotidiana lo cual resulta en la mitigación de aspectos negativos de salud física y mental.

En una investigación donde se tomó el caso de estudio en el sector eléctrico del pacífico colombiano (Oleoductos Colombia, 2023). El reporte realizado durante el primer semestre de ese año demostró como Oleoductos de Colombia, debía implementar estrategias de clima organizacional, filosofía y cultura organizacional, propendiendo por la vida de los colaboradores, así como las estrategias de seguridad y salud en el trabajo para salvaguardar la vida, mitigando el riesgo de pérdida de vidas humanas. Para ello utilizaron un método de enfoque cuantitativo y cualitativo, en el cual tomaron relevancia los datos estadísticos para combinar con los datos recolectados de las entrevistas cualitativas. Con ello lograron implementar estrategias para prevenir situaciones de entorno laboral hostil, clima organizacional e índices de accidentalidad de sus trabajadores, propendiendo por la calidad de vida de sus trabajadores tanto en el entorno intralaboral, como extralaboral.

En el estudio correspondiente a la percepción del riesgo psicosocial de los colaboradores que laboran en un call center en la modalidad de teletrabajo en el sector salud en Cali en el 2022 (Mosquera, 2022), se evaluaron las respuestas presentadas en la herramienta cuantitativa, las condiciones de teletrabajo, entre lo que se logró evidencias que los trabajadores a pesar de encontrarse en su entorno seguro (su residencia), tenía percepciones de las condiciones de trabajo de carga laboral excesiva lo cual tenía incidencia directa en su rendimiento, por lo cual se concluyó con el estudio que debía

implementar estrategias de percepción de condiciones de carga laboral igualitaria, compensación salarial justa acorde a su asignación de tareas, lo cual impactaría en la productividad.

Mediante el estudio cuantitativo realizado en Reino Unido con respecto a riesgos psicosociales, trastorno de estrés postraumático, además trastorno de estrés postraumático complejo, depresión y ansiedad en la industria ferroviaria del Reino Unido: un estudio transversal (Laurence y varios, 2022) el cual evaluó factores del riesgo psicosocial de acoso, abuso verbal, agresión física y sexual, situaciones de riesgo de la vida en el entorno laboral, de lo que como resultado que los trabajadores padecen ansiedad y depresión a causa de la intimidación y acoso, del cual queda como recomendación ejecutar una intervención generalizada en la población objeto del estudio para mitigar el impacto de mejora en la salud mental de los trabajadores.

El estudio realizado respecto de los principales factores que influyen en el riesgo psicosocial en el que hacer en el centro regulador de una IPS universitaria de la ciudad de Medellín (Castrillón y varios, 2021), del cual se efectuó la investigación al personal de la IPS de nivel asistencial a través de la batería, encontrando que la carga laboral, el corto tiempo para invertir en descanso y pausas activas, el volumen de trabajadores en el mismo espacio, la ventilación, carga laboral asignada para atender pacientes, la poca capacitación, desencadena situaciones de riesgo psicosocial con impacto en la salud mental y física de los trabajadores. Después de realizar la aplicación de la batería se logró evidenciar la necesidad de realizar intervención para mitigar impacto de estrés, somnolencia, trastorno de desorientación, así como mejorar el impacto de la salud mental.

La Agencia para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el año 2019 realizó estudio de riesgos psicosociales en las microempresas y pequeñas empresas europeas: datos cualitativos de la tercera Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes realizó un estudio cualitativo en países como España, Alemania, Croacia, Dinamarca, Polonia y Países bajos a micro y pequeñas empresas el cual arrojó que estas empresas padecen riesgo psicosocial por estrés, persecución en el trabajo u otros., lo cual dejó que para los países europeos en las micro y pequeñas empresas requieren intervención frente a la salud mental, mediante programas de bienestar y capacitación que resulten realizarse con inversiones pequeñas.

Mejía V. y varios (2019) hacen un estudio de factores de riesgo psicosocial de la empresa CREW SONSULTANT S.A.S en el cual se utilizó la metodología mixta (cualitativa y cuantitativa), mediante la batería del Ministerio de trabajo que permitió evaluar los factores

que afectan el ambiente laboral y salud mental, las condiciones de carga de trabajo llegando al ámbito personal y familiar, autonomía y autogestión de las funciones asignadas, además de fomentar con ello las oportunidades de mejora por el bienestar de los trabajadores, en las que se logre implementar actividades de bienestar y capacitación para estimular la comunicación, la percepción del buen clima laboral y la salud mental.

En el estudio realizado sobre Relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y niveles de estrés, en trabajadores de industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías en la localidad de Kennedy en Bogotá (Babativa y varios, 2019), del cual se realizó el estudio con referencia a riesgo psicosociales relacionado con el estrés. Es así como el resultado arrojó que esta línea de sector empresarial, la competencia, el entorno laboral, las características en el marco de sus funciones desarrolladas, todo esto influye su entorno en el bienestar laboral, arrojando la necesidad de realizar una intervención de riesgo psicosocial para lograr el bienestar de sus trabajadores.

Los estudios mencionados anteriormente permiten determinar aspectos clave para investigar las causas que generan impacto en la salud mental y física de los trabajadores en misión, quienes, finalmente tienen consecuencia directa con el rendimiento de sus funciones, el clima al interior de la organización, el ambiente de trabajo y factores de percepción en el gremio. Por ello resulta importante implementar estrategias de prevención de entornos hostiles de trabajo, estrategias de capacitación y bienestar que propicien un entorno laboral saludable, cultura organizacional, así como el monitoreo constante de las estrategias implementadas para verificar su eficacia.

2.1 Marco Conceptual

2.1.1 Antecedentes

2.1.1.1 Seguridad y Salud en el Trabajo

Es importante mencionar que existen ciertos aspectos que resultan relevantes al momento de abordar el riesgo psicosocial en el entorno laboral; por ello, a continuación, se presentan los principales elementos a considerar en su análisis y gestión.

Seguridad y Salud en el Trabajo hace especial énfasis a ser una disciplina que incluye la promoción y prevención de enfermedades a causa de las condiciones de trabajo. (Ministerio del trabajo, 2019).

Por otro lado, la salud mental es un estado que se manifiesta en la vida cotidiana de las personas en calidad de colaboradores a través de situaciones y conductas que afectan su estado emocional, cognitivo y mental, llegando a afectar su vida laboral y personal (MSPS, 2013).

Al respecto se precisa que el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores en misión, cuya situación, tiene directa relación con las relaciones sociales, ambientales, culturales, económicas, así como las políticas en el desarrollo de la vida cotidiana. (CONPES, 2023, p 115)

El daño psicológico es la consecuencia de acciones, comportamientos, creencias y decisiones de cada trabajador y su entorno laboral en el cual se percibe la intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento, además de conductas que afectan la salud mental de los colaboradores. (CONPES, 2023, p 115).

No obstante, la prevención, promoción de la salud mental resulta en una estrategia organizada que permite al empleador de empresa pública o privada, generar estrategias para mitigar aspectos que afectan la salud mental, permitiendo mejorar aspectos individuales - personales y colectivos de la salud mental de los colaboradores. (Ley 1616, de 2013, p 02)

Evaluación de los riesgos psicosociales: Consiste en identificar, analizar y valorar los factores psicosociales que podrían estar inmersos en la salud mental y física de los trabajadores en misión.

2.1.1.1.1 Estrés y modelos de estrés

Atendiendo al significado establecido por la Organización Mundial de la Salud (2023) referente al estrés, es importante mencionar que corresponde a una reacción del cuerpo física y mental en la que se ve afectado el cuerpo, la cual surge a raíz de una situación La Asociación Americana de Psicología – APA (2010), define cuatro tipos de estrés:

Estrés agudo: correspondiente al cumulo de situaciones de presión, que por lo general tiene una duración corta, teniendo en cuenta que se asocia a situaciones de alto impacto que logran resolverse en el corto tiempo.

Estrés agudo episódico: hace referencia a una experiencia repetitiva de situaciones de alto impacto y de manera recurrente ocasionando problemas de irritabilidad, ansiedad, insomnio, dolores en el cuerpo u otros.

Estrés crónico: se asocia a situaciones que no se resuelven prontamente y que generan estado de alerta en el cuerpo, generando en algunos casos problemas de salud grave.

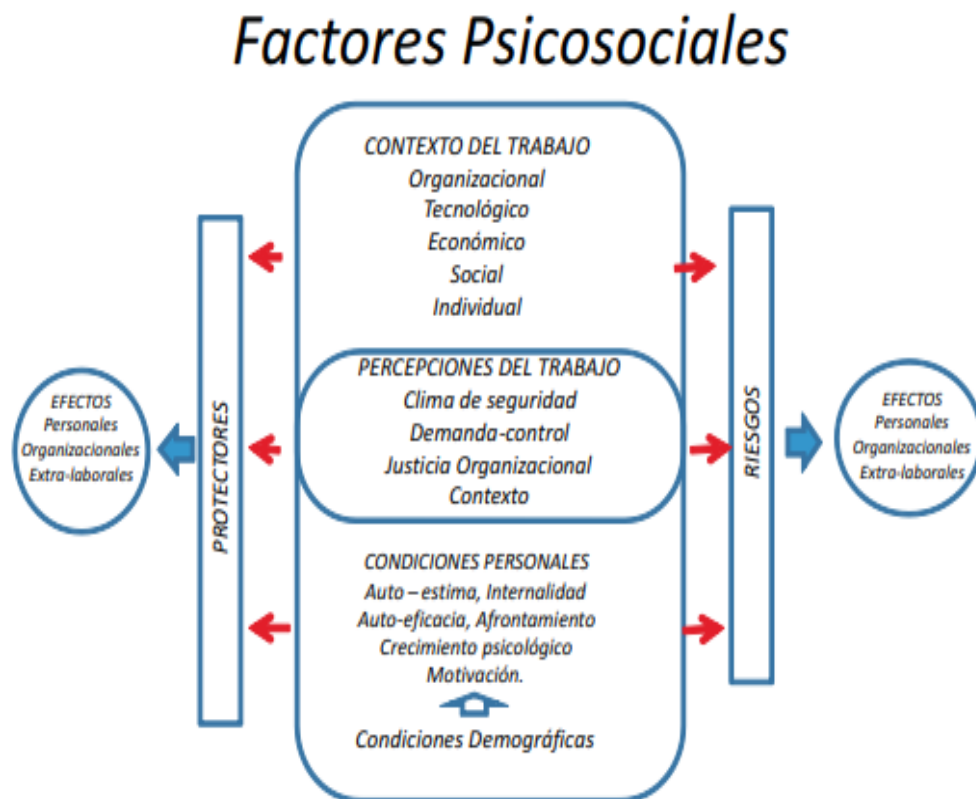
2.1.2 Antecedentes de factores psicosociales

Se precisa que el modelo conceptual, referente a factores psicosociales para abordar las dimensiones y la clasificación de los mencionados factores que se interrelacionan entre sí

A continuación, se presenta un modelo:

Ilustración 1 Factores psicosociales

Diagrama No. 1. Modelo Analítico de Factores Psicosociales en el Trabajo



Fuente: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (2010)

Los trabajadores en misión vinculados a empresas de servicios temporales representan una modalidad particular de contratación laboral tomando en consideración su

empleo transitorio. Este concepto hace énfasis al personal que es contratado por una empresa de servicios temporales, de manera transitoria, a otras organizaciones para cumplir funciones específicas. Es importante destacar que estos trabajadores no tienen una relación laboral directa con la empresa donde prestan sus servicios, sino con la empresa de servicios temporales que los recluta, selecciona, contrata y desvincula, pese a que la empresa misional es solidariamente responsable. Sea preciso aclarar que para el caso objeto de estudio los trabajadores en misión son responsabilidad directa de la empresa temporal como directo empleado, el cual debe gestionar de manera oportuna las actividades que permitan garantizar las condiciones de entorno laboral, teniendo en cuenta el cumplimiento normativo. Lo anterior para garantizar el acceso abierto y la participación de programas de bienestar y capacitación que aborden las aristas de equidad, bienestar, salud en el trabajo, cuidado por el entorno y elementos fundamentales para promover y propender por un ambiente de trabajo apropiado, que permita el equilibrio de los colaboradores entre la temporalidad del servicio y la productividad de los trabajadores.

El análisis de riesgo psicosocial se encuentra encaminado al entorno laboral es fundamental, para lograr identificar los factores diversos, tanto internos como externos que impacten la salud mental, física y psicológica, además del bienestar laboral de los trabajadores en misión vinculados a empresas de servicios temporales. Implementar estas dinámicas se hace necesario implementar estrategias que promuevan condiciones laborales más saludables, favoreciendo no solo la estabilidad emocional y mental del trabajador, sino también su desempeño y productividad en los entornos donde presta sus servicios.

2.1.3 Tipos de Riesgo

La prevención universal es el proceso de prevención de una enfermedad o asunto de Salud Mental que se dirige al público en general o a un grupo de trabajadores que no ha sido identificado como población en mayor riesgo. Por ello los factores de riesgo son diferentes tipos de situaciones que pueden causar estrés o malestar en el trabajo. Ministerio de Trabajo (2022)

A continuación, se relacionan algunos según el Ministerio de Trabajo (2022):

Estrés laboral: Se entiende por un estado de preocupación generado por una situación particular que afecta el bienestar físico y mental.

Convivencia: Hace referencia a mantener el relacionamiento con la sociedad, el cual debe mantener los principios que permitan el correcto relacionamiento.

Ansiedad: EL concepto aborda el estado emocional, en el cual se observan reacciones del pensamiento que impactan el estado del cuerpo, sensaciones y percepción permanente del entorno que lo afectan.

Mecanismos: Los factores afectan salud mental que generan estrés y frustración.

Resultados: Las consecuencias de estar expuesto a estos riesgos y el impacto que pueden generar en el rendimiento del trabajo, así como el desarrollo de enfermedades.

Acoso: Frente a los trabajadores en misión en condición de temporalidad de la entidad de orden nacional, resulta importante mencionar que, por tratarse de un proyecto de aproximadamente doce meses, las metas son claras y medidas de forma periódica para garantizar el éxito de este. Sin embargo, en algunos casos, las personas pueden sentirse acosadas por no cumplir las metas, al mismo tiempo que la presión que ejerce su líder para que cumpla la productividad.

Desigualdad en el trato: Los trabajadores en misión, pueden sentir que no son tratados de la misma manera y con los mismos beneficios que los trabajadores directos y ello puede dejar la sensación de desigualdad en el trato, pues se enfrentan en el entorno laboral con trabajadores en condición de servidores públicos, por supuesto en un numero significativamente inferior al de personal de misionalidad.

inseguridad laboral: Al estar en condición de temporalidad, pueden sentir que las condiciones laborales, beneficios y otros aspectos, puedan no mantener la equidad.

Como manifiestan los trabajadores la materialización de riesgo psicosocial:

Salud mental afectada: Generación de estrés, ansiedad, manejo de las emociones, falta de seguridad en el trabajo.

Problemas de salud física: afectación muscular u otra derivada.

Bajo desempeño: a causa del estrés, los trabajadores en misión pueden experimentar baja productividad

2.1.4 Cuando se presentan los riesgos psicosociales

Durante la ejecución de sus funciones: Al inicio los trabajadores se enfrentan a una situación de inseguridad, por tratarse de un nuevo empleo, sin embargo, durante la fase de ejecución y en especial con las condiciones de asignación de tareas que requieren

rigurosidad, atención al detalle, cuidado de la seguridad física y la integridad, se pueden desencadenar un desbalance, poca estabilidad y adaptabilidad.

Cambio del entorno: los trabajadores en misión realizan tareas el algún caso de salida a campo, en la cual se enfrentan a situaciones de tensión y estrés, por tratarse de interacción con ciudadanos, situación que debe manejarse y que no en todos los casos el ambiente resulta seguro por ser una variable exógena.

Condiciones de trato: los trabajadores en misión pueden verse envueltos en tratos que no son igualitarios para todos. Lo anterior se entiende cuando un trabajador en misión por la asignación de tareas no cumple y debe extender su jornada de trabajo para cumplir con las metas. Por supuesto las metas por perfil y rol dentro de los equipos han sido desde el inicio de la ejecución el mismo, sin embargo, dadas las habilidades de cada individuo, algunos demoran más tiempo en entregar su asignación de trabajo, lo cual genera una sensación de que el trato no es igualitario o inestabilidad laboral, por considerar que puede ser retirado del proyecto.

Falta de apoyo emocional: Los trabajadores en misión pueden percibir que no existe acompañamiento en los casos en los que se sienten que el ambiente y productividad no son tenidos en cuenta, y tampoco para los programas de bienestar laboral.

2.1.5 Factores psicosociales en Colombia

En Colombia, desde el año 2007, la investigación y regulación enfocada a los riesgos psicosociales y la salud mental en el ámbito laboral han cobrado importancia tomando en cuenta que corresponde a los trabajadores que son fundamentales para el desarrollo de las actividades misionales de las empresas públicas y privadas. Ese mismo año, el que para la fecha el Ministerio de la Protección Social implementó la “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales”, la cual configuró un primer acercamiento técnico referente al estudio de los riesgos laborales teniendo en cuenta la actividad económica que desarrollan. Entre sus hallazgos, se logró identificar que el sector educativo presentaba un riesgo del 7.1%, lo que mostró la necesidad de avanzar en la comprensión y evaluación de los factores psicosociales que repercuten en el bienestar de los trabajadores en misión para este sector económico (Ministerio de Salud, 2007).

En el transcurrir del tiempo, la salud mental ha logrado ganar un lugar importante en la agenda pública y legislativa del país teniendo en cuenta que son los trabajadores quienes hacen que el negocio avance. Con referencia a la Ley 1616 de 2013 la cual permite establecer que la salud mental y física resulta en un derecho fundamental para la población colombiana en todo el territorio nacionales de las empresas ofrecen espacio que favorezca el equilibrio psicosocial y mental en el entorno laboral. En esta línea, el riesgo ha sido definido como el conjunto de condiciones del entorno laboral, adecuadas para mantener los espacios de trabajo positivos y productivos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) se ha pronunciado respecto de los factores de riesgo psicosocial que representan amenaza para la salud física y mental de los trabajadores al interior de una organización, teniendo relación directa con el rendimiento de las funciones asignada. Conforme el concept

s. Según la OMS, aproximadamente el 60% de la población a nivel mundial son parte de la población activa laboralmente, por lo que la impetuosa necesidad de tener espacios de trabajo seguros, saludables, y con la facilidad de promover ambientes armónicos, que permitan mantener la calma en el desarrollo de sus funciones (OMS, 2024).

Por otra parte, los factores que están inmersos en el riesgo psicosocial pueden clasificarse en categorías: organizacionales, ambientales e individuales. Estos factores organizacionales incluyen la estructura de las empresas, las políticas internas estructuradas, los estilos de liderazgo, los canales de comunicación y la carga laboral asociada a las funciones desempeñadas en el cargo. Así mismo, los factores ambientales hacen acotación al espacio físico de trabajo, como el ruido, la iluminación, el espacio y el mobiliario adecuado.

La Política Nacional de Salud Mental, establecida mediante la Resolución 4886 de 2018, reafirmó el compromiso del estado colombiano con la promoción y prevención en salud mental haciendo hincapié en el derecho fundamental de la salud. Esta política propone acciones preventivas orientadas a reducir riesgos asociados a trastornos mentales, suicidio y violencia interpersonal, enfocándose en el desarrollo integral de las personas y comunidades.

En este marco, y haciendo énfasis a la importancia de describir los factores asociados con la salud mental en la vida cotidiana y laboral, se justifica la presente investigación que se enfoca en los trabajadores en misión. Estos trabajadores vinculados por empresas de servicios temporales y asignados a entidades públicas, los cuales tienen condiciones particulares que pueden influir en su salud física y mental.

La salud mental, al igual que la salud física, es un derecho humano fundamental adquirido en el estado colombiano. El marco normativo de salud mental provee el fundamento legal y político para garantizar el acceso a servicios de salud mental de calidad y para promover el bienestar mental de todos los seres humanos en el territorio nacional.

2.1.6 Batería de riesgo psicosocial

Teniendo en cuenta que el Ministerio de Trabajo (2021) generó una batería de riesgo psicosocial como herramienta útil para lograr identificar los factores que afectan a los trabajadores en el entorno laboral. Allí se consolidó una herramienta para evaluar los factores en el entorno laboral, que son ocasionadas por situaciones que afectan la salud mental y física.

Esta batería estudia los factores intralaborales, extralaborales y el estrés al interior de las organizaciones públicas o privadas.

2.1.7 Aspecto normativo

Este marco comprende un conjunto de políticas públicas, instrumentos jurídicos y directrices técnicas que establecen los principios, objetivos y mecanismos para la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de los trastornos mentales. Además, define las responsabilidades de los diferentes actores involucrados, desde los gobiernos hasta los proveedores de servicios y la sociedad en general.

2.1.7.1 Normas Internacionales

A continuación, se relacionan las normas a nivel internacional y nacional que apoyan la salud mental:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, (1948), indica en el artículo 25 que “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros

en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC, (1966), señala en el Artículo 12:

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Las medidas que deberán adoptar los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho incluirán las necesarias para:

La disposición para la reducción de la tasa de mortinatos y de la mortalidad infantil y para el desarrollo saludable del niño.

La mejora de todos los aspectos de la higiene ambiental e industrial.

La prevención, el tratamiento y el control de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y otras.

La creación de condiciones que aseguren a todos el servicio y la atención médicos en caso de enfermedad.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer- Convención de Belem do Pará, Departamento de Derecho Internacional (1994), aprobada mediante la Ley 248 de 1995, dentro de las obligaciones de los estados, define que se deben adoptar medidas específicas y programas para “suministrar servicios especializados. (CONPES, 2023, p 17) apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado.

2.1.7.2 Normas Nacionales

A nivel nacional se destacan:

Centro internacional suscrito por el Estado colombiano y ratificado por el Congreso relacionado con la Salud Mental, pasa a hacer parte automáticamente de la normativa

Ley 100 de 1993, se creó el Sistema de Seguridad Social Integral, como conjunto de instituciones, normas y procedimientos dispuestos para las personas y para dar cumplimiento a los planes y programas en seguridad social del Estado y la sociedad.

Ley 1438 de 2011, que reformó el SGSSS y, estableció como obligatoria la estrategia de APS, la cual consta de tres componentes integrados e interdependientes: los servicios de

salud, la acción intersectorial/ transectorial en salud y la participación social, comunitaria y ciudadana.

Ley 1616 de 2013 o Ley Esperanza, ha establecido la Salud Mental como prioridad nacional y la ha relacionado directamente con el bienestar general y con el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos; además, ha reiterado su condición de tema prioritario para la Salud Pública.

Decreto 1072 de 2015, compilar la normatividad vigente del sector Trabajo, expedida por el Gobierno Nacional mediante las facultades reglamentarias conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política al presidente de la República para para la cumplida ejecución de las leyes, del SG-SST.

Ley 1751 de 2015 a través de la cual se busca garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección, entendiendo el derecho fundamental a la salud como autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo. En este sentido, la ley comprende el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud y por lo cual el Estado adoptará políticas para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a las actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación para todas las personas.

Resolución 4886 de 2018, que adopta la Política Nacional de Salud Mental para el país, disposición de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud SGSSS, en el ámbito de sus competencias y obligaciones

Resolución 2626 de 2019, a través de la cual se modifica la Política de Atención Integral de Salud (PAIS) y se adopta el Modelo Integral Territorial (MAITE) para su implementación, el cual indica que las entidades territoriales, las Empresas Administradoras de Planes de Beneficio, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud serán las responsables de la implementación del modelo dado que tienen a cargo acciones en salud relacionadas con la promoción, mantenimiento de la salud, prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, paliación y muerte digna, cada una en el marco de sus competencias.

CONPES 3992 de 2020 del Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia del Departamento Nacional De Planeación cuyo objetivo general es

promover la Salud Mental a través del fortalecimiento de entornos sociales, el desarrollo de capacidades individuales y colectivas, el incremento de la coordinación intersectorial y el mejoramiento de la atención en Salud Mental. (CONPES, 2023, p 18)

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.

2.2. Marco institucional

En Colombia se encuentra que, cualquier empresa debe desarrollar políticas internas específicas que aborden el riesgo psicosocial, incluyendo políticas de salud mental: Normativas que promueven la salud mental en el desarrollo de las funciones en el lugar de trabajo y establecen procedimientos para la correcta identificación y manejo de riesgos psicosociales. Protocolos de prevención y manejo del acoso laboral, pertenece a directrices para prevenir, promover y actuar ante casos de acoso en los lugares de trabajo, propendiendo por un entorno laboral seguro, respetuoso y empático. Programas de capacitación: Iniciativas que forman a los empleados y líderes sobre gestión del estrés, habilidades de comunicación y resolución de conflictos.

Para ello existe a nivel internacional y nacional:

Organización Mundial de la Salud: se encarga de gestionar políticas de promoción y prevención de salud a nivel mundial.

El Ministerio de Salud y Protección Social, que, además de las funciones determinadas en la Constitución Política y en el artículo 59 de la Ley 489 de 1998 formula política, dirige, orienta, adopta y evalúa los planes, programas y proyectos del Sector Administrativo de Salud y Protección Social, para garantizar la salud en todo el territorio nacional.

Instituto nacional de salud: que *Opera y desarrolla* el sistema de vigilancia y control en salud pública en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

3 Estado del arte

Es importante mencionar que, el riesgo psicosocial toma relevancia en los escenarios laborales, pues generan situaciones emocionales, de salud física y mental en los trabajadores. Las empresas al reconocer que los trabajadores son importantes muestran interés en generar estrategias que permitan abordar un espacio de trabajo agradable.

Se precisa que para las empresas de servicios temporales se agudiza esta situación, toda vez que, la inestabilidad laboral genera factores de riesgo en mayor proporción, dado que, son empleos temporales, con limitado crecimiento profesional, alta rotación, metas de trabajo en corto tiempo generando así riesgo asociados al desarrollo de sus funciones.

4 Metodología

4.1 Postura epistemológica

La presente investigación de riesgos psicosociales, que corresponden a un enfoque interdisciplinario y holístico que reconoce los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral de cualquier entidad y para el caso objeto de estudio de la universidad. Al respecto, los riesgos psicosociales en el entorno laboral resultan siendo parte de la cotidianidad, pues se configuran con las relaciones humanas, a través de la interacción con los equipos de trabajo.

El lograr una medición del riesgo psicosocial con el cual se integran herramientas útiles para aplicar los métodos cualitativos, así como cuantitativos y así obtener una visión integral, que va desde la recopilación de datos numéricos para conocer la visión de las condiciones de trabajo y los niveles de estrés, hasta la interpretación personal de cada trabajador sobre situaciones particulares que pueden experimentar en el desempeño de sus actividades. Además, la investigación en este campo a menudo acoge un enfoque holista, donde se analiza la interacción entre diversos factores sociales, psicológicos y organizacionales que pueden contribuir a la percepción no apropiada y a los trastornos psicosociales.

Desde una postura analítica, también se reconoce que las dinámicas jerárquicas y las desigualdades en el entorno laboral juegan un papel central en la creación de estos riesgos, por lo que se busca no solo identificar y evaluar los factores de riesgo, sino también

proponer alternativas transformadoras que accedan a mejorar las condiciones estructurales y culturales que puedan prevenirlos en el ámbito objeto de estudio.

4.2 Enfoque, alcance y tipo de investigación

El presente proyecto de investigación adopta un enfoque de tipo descriptivo, dado que se orienta a caracterizar y detallar un fenómeno con componentes conductuales y comportamentales específicos. En este caso, se enfoca en un grupo de trabajadores en misión vinculados a una empresa de servicios temporales, quienes, por la naturaleza de su vinculación laboral, están expuestos a condiciones particulares que pueden incidir en su bienestar psicosocial.

El estudio busca identificar, observar y describir las características del riesgo psicosocial que afectan a estos trabajadores durante el desarrollo de sus funciones, sin intervenir ni modificar las condiciones existentes. Este enfoque permite delimitar el alcance de la investigación, el cual no pretende establecer relaciones causales ni probar hipótesis, sino más bien generar un diagnóstico detallado de las condiciones actuales, que sirva de base para el diseño de estrategias de prevención e intervención enfocadas en mejorar el clima organizacional y la salud mental de los trabajadores en misión.

4.2.2 Enfoque

Se focaliza “recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (Maxwell, Pág 125, 2019), premisa que favorece la investigación del grupo poblacional por tratarse del comportamiento humano en el entorno laboral.

Para la investigación de riesgo psicosocial el enfoque de investigación que se pretende utilizar es de tipo cuantitativo, teniendo en cuenta que la recolección y análisis de datos numéricos del grupo poblacional seleccionado, que permita medir los factores de riesgo psicosocial en la salud y el bienestar de los trabajadores en misión de empresa de servicios temporales. Esta herramienta cuantitativa resulta objetiva al tener encuesta como insumo para cuantificar los datos recolectados, para realizar el análisis, modelar las tendencias, evaluar los factores de riesgo más relevantes, realizar cruce de variables, realizar gráficas de tendencias y al final la aplicación de resultados y recomendaciones

Este enfoque se centra en la recopilación de datos numéricos de la tendencia en riesgo psicosocial, entorno laboral, clima organizacional, estrés y otros factores que puedan ser relacionados con el tema de investigación. Con este enfoque, se busca obtener información confiable y detallada que ayude a entender la importancia de los riesgos psicosociales dentro de los trabajadores en misión de una empresa de servicios temporales, permitiendo evaluar las situaciones que generan el riesgo psicosocial de los colaboradores.

Algunas de las características que aportan a la investigación del riesgo psicosocial son: Direccionar el proceso de investigación, determinar de forma agrupada la posible hipótesis, seleccionar la muestra poblacional, delimitar las respuestas, permitir análisis de la tendencia y brindar la alternativa de comparar datos, variables, etc. (Maxwell 6V. pág 52)

Para realizar el proceso de investigación se utilizará la batería de riesgo psicosocial Elaborada por el Ministerio de Trabajo y publicada con el Boletín de prensa 0033 de 2011 (Min trabajo 2011), mediante un enfoque cuantitativo de tipo básico que busca condensar información numérica y estadística que permitirá identificar los factores comunes del riesgo psicosocial, tomando en cuenta que busca generar conocimiento en el campo del riesgo psicosocial y realizar recomendaciones y conclusiones sobre el caso objeto de investigación de trabajadores en misión.

4.2.3 Alcance

Este enfoque busca detallar y entender cómo se exteriorizan los riesgos psicosociales dentro de este grupo poblacional, considerando las particularidades y dinámicas propias del entorno laboral como también académico. Por tratarse de un estudio descriptivo de acuerdo con el alcance que busca identificar las características del problema; cuantitativo prospectivo (Baptista, 2014), la investigación se enfoca en identificar y clasificar los factores que afectan el bienestar psicosocial de los trabajadores en misión. Lo anterior no significa que se vaya a alterar el entorno objeto de estudio, sino más bien a través del método de observación e interpretación de los datos cuantitativos en los que se registra las percepciones y comportamientos de las condiciones de clima laboral, estrés y salud mental.

La investigación permitirá conocer en profundidad los riesgos que podrían estar impactando a los trabajadores en misión en su contexto laboral, con el fin de generar una base de datos que pueda orientar futuras intervenciones o enfocar hacia una cultura organizacional que propenda por mejorar el bienestar laboral de este nicho

4.2.4 Tipo de investigación

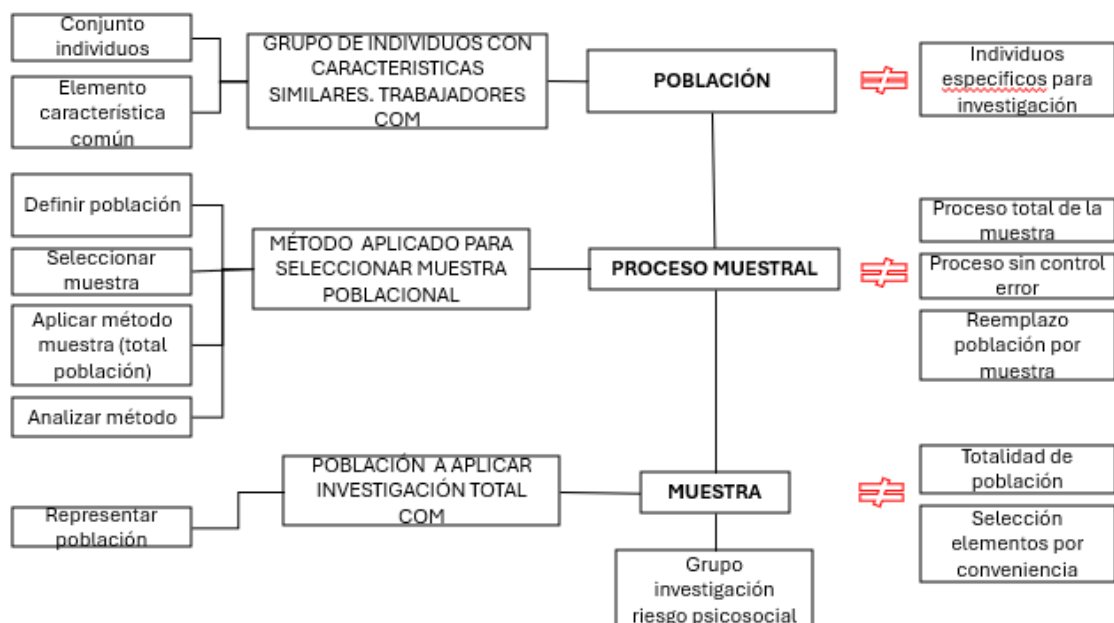
El tipo de investigación objeto de este estudio es aplicada, y de campo (Baptista, 2014), teniendo en consideración que al hacer las encuestas cuantitativas se pretende revisar las características y fenómenos en el proyecto para el que se encuentran vinculados, si corresponden a situaciones alejadas de su entorno, o si por el contrario son una constante y cómo éstas pueden tener una incidencia en el desempeño de sus labores.

Se precisa que la investigación tendrá un método de obtención de datos de campo, es decir en el entorno laboral donde se ubican los trabajadores, el cual tendrá una temporalidad transversal tomando en cuenta que es un proyecto de corta duración donde se ubican los trabajadores en misión objeto de estudio.

5 Población y muestra

La población objeto obedece a trabajadores en misión de empresas de servicios temporales, al cual se aplicará la herramienta de encuesta. Para la presente investigación se pretende aplicar a los trabajadores en misión de la empresa de servicios temporales que se encuentra en misión para la entidad de orden nacional.

Ilustración 2 Mentefacto de población y muestra



Fuente: Elaboración propia

5.1 Definición de la población

La población objeto de estudio corresponde a trabajadores en misión de empresas de servicios temporales para entidades de orden nacional en un proyecto de corta duración, en Centros Operativos Municipales – COM, es decir inferior a un año, quienes realizan actividades de actualización catastral con enfoque multipropósito a nivel nacional de acuerdo con la priorización de los municipios a intervenir y en donde están ubicados los trabajadores en misión. Por otra parte, esta población objeto, son trabajadores residentes de orden nacional, en un rango de edad desde los 31 y 39 años, hombres y mujeres de estado civil diverso, con nivel educativo profesional y otros que corresponden a nivel de estudio de secundaria.

Se aclara que, al ser trabajadores en misión de una empresa de servicios temporales de una entidad de orden nacional, este personal varía mensualmente, por lo que se toma un número de trabajadores que ha sido estable para el trimestre y con ello el promedio a utilizar la herramienta de encuesta con 19 trabajadores en misión.

5.2 Cálculo y selección de la muestra (en el caso de las investigaciones cuantitativas)

Para el presente estudio de investigación, se toma como el total de la población, teniendo en cuenta que es un grupo de trabajadores en misión del municipio del Tambo, Departamento del Cauca.

5.3 Diseño metodológico

La presente investigación de riesgos psicosociales, que corresponden a un enfoque interdisciplinario y holístico que reconoce los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral de cualquier entidad y para el caso objeto de estudio de los trabajadores en misión de una entidad pública. Al respecto, los riesgos psicosociales en el entorno laboral resultan siendo parte de la cotidianidad, pues se configuran con las relaciones humanas, a través de la interacción con los equipos de trabajo.

Es por ello por lo que, para lograr una medición del riesgo psicosocial se integran herramientas que resultan útiles para aplicar métodos cuantitativos (Baptista, 2024) y así obtener una visión integral, que va desde la recopilación de datos numéricos que permiten focalizar la visión de las condiciones de trabajo y los niveles de estrés que afectan, hasta la interpretación personal de cada trabajador sobre situaciones particulares que pueden experimentar los trabajadores. Además, la investigación en este campo a menudo acoge un enfoque holista, donde se analiza la interacción entre diversos factores sociales, psicológicos y organizacionales que pueden contribuir a la percepción no apropiada y a los trastornos psicosociales.

Desde una postura analítica, también se reconoce que las dinámicas jerárquicas y las desigualdades en el entorno laboral juegan un papel central en la creación de estos riesgos, por lo que se busca no solo identificar y evaluar los factores de riesgo, sino también proponer alternativas transformadoras que accedan a mejorar las condiciones estructurales y culturales que puedan prevenirlos en el ámbito objeto de estudio.

Al Identificar evaluar las áreas de riesgo psicosocial asociadas a situaciones intralaborales de los trabajadores en misión (objetivo específico), se requieren para evaluar y revisar por parte de la empresa, teniendo en cuenta que se refiere al entorno laboral, carga de trabajo, condiciones físicas de la sede de trabajo, trato con los compañeros y el líder, estabilidad laboral, reconocimiento de los logros, evaluación de clima laboral y bienestar organizacional, para implementar medidas que mitiguen situaciones de ambiente de trabajo hostil, afectación emocional, salud mental que son necesarias para tener una participación activa – positiva a las dinámicas de trabajo en la empresa

Por otra parte, evaluar las áreas de riesgo psicosocial asociadas a situaciones extralaborales, las cuales hacen énfasis en el objetivo específico a los que están expuesto de los trabajadores en misión de empresas de servicios temporales, que, aunque no estén directamente relacionados con las condiciones de trabajo, suelen tener un impacto en el bienestar de los trabajadores, productividad y rendimiento de las funciones. Estas situaciones extralaborales como situaciones familiares, situación económica, condiciones de educación y profesionalización que no en todos los casos es posible acceder y frustra a los trabajadores. Estas situaciones, aunque son variables que no puede manejar la empresa con los trabajadores en misión, pueden flexibilizar alternativas de apoyo y recursos que ayuden a mitigar los efectos que causan las situaciones mencionadas

Finalmente para evaluar y reconocer las áreas de riesgo psicosocial asociadas a condiciones individuales en los trabajadores en misión (objetivo específico), es importante

mencionar que la incertidumbre que viven los trabajadores en misión por estar en diferentes municipios a nivel nacional en donde enfrenan situaciones de desigualdad social, factores de seguridad y salud, se requiere evaluar mediante una herramienta cuantitativa para identificar y abordar los riesgos asociados a la labor que permitan identificar los índices primarios de afectación de la salud mental, estrés, ansiedad, ausentismo, rotación, para generar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo y la disminución de afectación de la salud mental y la rotación.

6 Cuadro comparativo de variables y categorías de análisis

Es importante aclarar que, se tomó fuente primaria la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, las variables son independientes cuantitativas, dado que, para la presente investigación consideró la evaluación intralaboral, extralaboral y análisis de estrés, evaluando en escala de medición ordinal, es decir por rangos ya establecidos que permiten consolidar, evaluar y comparar los datos arrojados entre los encuestados, por áreas u otros criterios de comparación.

Así mismo se aclara que el lenguaje utilizado en la batería para el presente cuadro requiere una aclaración:

Dominio: es equivalente a la dimensión

Dimensiones / categorías: es equivalente al indicador.

Tabla 1 Diseño metodológico

Variable	Dominio (Equivale a dimensión)	Dimensión / Categoría (equivale a indicador)	Indicadores	Técnica / Instrumento	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores psicosociales Intralaborales	Demandas del trabajo	Consistencia del rol	Conflictos con las funciones, ambigüedad del rol, inconsistencia o contradicción del cargo, calidad en la entrega de tareas y eficiencia	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Ruido, iluminación, temperatura, postura, condiciones en la sede del COM, puesto de trabajo y condiciones de vehículos	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Demandas cuantitativas	Carga de trabajo, cantidad de tareas asignadas, trabajo bajo presión por las fechas de entrega	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Demandas de carga mental	actividades en cantidad, complejidad, detalle, concentración, procesamiento de información bajo presión por las fechas de cierre del proyecto. Presencia de estrés. Ansiedad por la inestabilidad. Falta de control sobre la presión que ejerce el líder. Agotamiento emocional.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Demandas de la jornada de trabajo	Cantidad de horas asignadas al trabajo en territorio, tiempo destinado a pausas activas durante la jornada, que no superan las 46 reglamentadas por el Ministerio de Trabajo.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal

Variable	Dominio (Equivalente a dimensión)	Dimensión / Categoría (equivalente a indicador)	Indicadores	Técnica / Instrumento	ESCALA DE MEDICIÓN
		Demandas emocionales	Trato con clientes cuya situación se enmarca en entornos hostiles por el riesgo público, empatía por las situaciones de pobreza extrema y riesgo público, control emocional para no afectar el proyecto. Compromiso con los objetivos del trabajo, sentido de pertenencia	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Exigencias de responsabilidad del cargo	Grado de responsabilidad por el equipo de trabajo y el manejo de información que tienen a cargo reconociendo la seguridad y sensibilidad de la misma. Carga excesiva de trabajo o trabajo bajo presión y desempeño del trabajador	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Demanda de tiempo personal para cumplir con las metas del proyecto afectando en la vida familiar o social	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
	Control sobre el trabajo	Capacitación	Oportunidad de capacitarse al interior de la Entidad. Oportunidad de crecimiento o ascenso. Oportunidad de apoyo financiero para el crecimiento profesional.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Claridad de rol	Definición de alcance de las funciones	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal

Variable	Dominio (Equivalente a dimensión)	Dimensión / Categoría (equivalente a indicador)	Indicadores	Técnica / Instrumento	ESCALA DE MEDICIÓN
		Control y autonomía sobre el trabajo	Autonomía en la toma de decisiones, tiempos de entrega y forma de presentación de los informes limitada. Supervisión excesiva o supervisión escasa.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Posibilidades de adquirir y/o aplicar conocimientos y habilidades, además de aprender en el desarrollo de sus funciones	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Participación y manejo del cambio	Nivel de participación en decisiones del proyecto y actividades que desarrolla el trabajador, comunicación sobre los cambios	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Estilo de dirección sin previa planificación, orientación al logro y resolución de conflictos. Apoyo del líder en situaciones de riesgo público deficiente.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Relación con los colaboradores	Cooperación de orientación al logro entre equipos de territorio por asignación de trabajo. Apoyo escaso de parte del equipo para picos de trabajo. Tensión entre el equipo y el líder en territorio.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal

Variable	Dominio (Equivalente a dimensión)	Dimensión / Categoría (equivalente a indicador)	Indicadores	Técnica / Instrumento	ESCALA DE MEDICIÓN
		Relaciones sociales en el trabajo	Relaciones interesadas y/o bajo presión y tensión. Baja integración de grupos interdisciplinarios de la oficina COM. Tensión entre los trabajadores en misión.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Retroalimentación del desempeño	Frecuencia en calidad y oportunidad de la retroalimentación del líder no es conforme la necesidad del proyecto	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Nivel de confianza en reconocer las habilidades y resultados del trabajador. Bajo nivel de confianza y desagrado por las funciones que desempeñan en campo	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
		Reconocimiento y compensación	Reconocimiento del esfuerzo, temas de bienestar, incentivos o salario emocional con actividades de integración en oficina.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
Factores	N/A	Tiempo fuera del trabajo	Tiempo dedicado a las actividades personales, sociales y familiares que cada trabajador tiene. Es importante mencionar que las características culturales y de riesgo público no permiten jornadas de trabajo extra.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal

Variable	Dominio (Equivalente a dimensión)	Dimensión / Categoría (equivalente a indicador)	Indicadores	Técnica / Instrumento	ESCALA DE MEDICIÓN
	N/A	Relaciones familiares	Se refiere al relacionamiento del trabajador con su entorno personal - familiar y la ayuda que recibe frente a las situaciones que aborda en la cotidianidad. En algunos casos se logra evidenciar que los trabajadores viven la tensión familiar con las condiciones social y económicas que viven.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
	N/A	Comunicación y relaciones interpersonales	La relación entre compañeros de trabajo que suelen ser conocidos de otros proyectos similares, suelen ser conflictivas.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
	N/A	Situación económica del grupo familiar	Frente a la condición socioeconómica, se refiere a los ingresos del trabajador y su familia para costear las necesidades básicas, encontrando que la mayoría de los trabajadores tienen un ingreso superior a dos salarios mínimo	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
	N/A	Características de la vivienda y de su entorno	hace énfasis en las condiciones de infraestructura de la vivienda, lugar de ubicación y entorno social donde reside cada trabajador.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
	N/A	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Corresponde a las condiciones fuera del trabajo frente a los roles familiares, tiempo dedicado a actividades de recreación, deporte, vida social, salud generando satisfacción personal y bienestar	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal

Variable	Dominio (Equivalente a dimensión)	Dimensión / Categoría (equivalente a indicador)	Indicadores	Técnica / Instrumento	ESCALA DE MEDICIÓN
	N/A	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Es la herramienta de transporte que utiliza cada trabajador para el desplazamiento de su vivienda a la sede COM,	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
Factores	N/A	sociodemográficas	Sexo, estado civil, estado escolaridad, ocupación, lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda, lugar de trabajo, antigüedad en el trabajo, cargo, remuneración.	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal
Factores	N/A	Auto reporte de síntomas	Síntomas reportados por los trabajadores del COM, asociados al estrés	Batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

7 Variables

Las variables con las que se va a abordar la investigación de los trabajadores en misión de empresas de servicios temporales corresponden a las descritas en la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, entre las cuales están las variables intralaborales: tiempo de trabajo, carga de trabajo, interés de trabajo, desempeño del rol, temas ambientales y esfuerzo físico y extralaborales estilos de calidad de vida de los trabajadores, influencia del ambiente laboral

8 Instrumento(s) de recolección de información

La investigación que será aplicada para la investigación es descriptiva. Será implementada para observar, identificar y analizar las características del riesgo psicosocial. El grupo poblacional es de trabajadores en misión de empresas de servicios temporales. La investigación descriptiva no busca manipular variables, sino más bien registrar y detallar las condiciones actuales conductuales y psicosociales. El propósito es ofrecer una visión clara, amplia y precisa de los factores de riesgo que afectan el bienestar de los trabajadores, a través de la observación y el análisis de los datos recopilados.

Se empleará una herramienta de recolección de datos, tipo encuesta, que corresponde a la batería de instrumentos de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo (MinTrabajo), instrumento que ya se encuentra validado, el cual permite recolectar datos precisos y a su vez permite evaluar los conceptos individuales de factores intralaborales y extralaborales.

A continuación, se relacionan los instrumentos de recolección que serán utilizados:

Anexo 1 Cuestionario estrés¹:

Este cuestionario valida el nivel de estrés y ansiedad que puede llegar a tener impacto en la salud física y mental de los trabajadores en misión.

Anexo 2 Cuestionario factores extralaborales²:

¹ Anexo 01 Cuestionario Estrés

² Anexo 02 Cuestionario factores extralaborales

El archivo aborda contexto del entorno familiar, situación económica, disponibilidad de tiempo libre para atender situaciones personales y descanso.

Anexo 3 Cuestionario factores intralaborales – Forma A³:

El archivo contiene el cuestionario donde se evalúan factores que permiten identificar principalmente la claridad sobre el alcance del rol, liderazgo, valoración y recompensa por parte de la empresa, apreciación del trabajo desarrollado, oportunidades de crecimiento, acompañamiento psicosocial, demanda y control sobre el trabajo. Lo anterior para líderes y/o jefes de área.

Anexo 4 Cuestionario factores intralaborales – Forma B⁴:

El archivo contiene el cuestionario donde se evalúan factores que permiten identificar principalmente la claridad sobre el alcance del rol, liderazgo, valoración y recompensa por parte de la empresa, apreciación del trabajo desarrollado, oportunidades de crecimiento, acompañamiento psicosocial, demanda y control sobre el trabajo.

Como último, es importante mencionar que la codificación para la presente investigación corresponde a la aplicación de la batería de instrumento del Ministerio de Trabajo, que aborda de manera detallada y rigurosa la forma de aplicar y dar calificación a los resultados obtenidos. Los cuestionarios fueron estructurados para identificar las condiciones intralaborales, extralaborales y nivel de estrés permitiendo acceder a información, siguiendo las instrucciones del manual técnico que completa la batería, asignando la calificación por cada respuesta, lo que permite establecer patrones, niveles de riesgo, así como las áreas críticas dentro del proyecto. Esta codificación estructurada permite condensar la información y con ello hacer lectura e interpretación de los resultados, posibilitando que se generen informes de resultado detallados y ejecutivos para la implementación de estrategias que aborden los aspectos de mejora a fin de mitigar el riesgo psicosocial.

9 Análisis de información

Para realizar el análisis de información del trabajo de investigación, la encuesta y las respuestas serán consolidadas en una matriz Excel, que permita tener datos estadísticos

3 Anexo 03 Cuestionario factores intralaborales – Forma A

4 Anexo 03 Cuestionario factores intralaborales – Forma A

descriptivos de los cuales se podrá extraer información de forma sintetizada y significativa, como también presentar resultados a través de gráficas que evidencien las tendencias de centrales y las desviaciones de las respuestas dadas por la población objeto.

Anexo 5 batería editable.⁵

Teniendo en cuenta que la batería desarrollada por el Ministerio de Trabajo cuenta con la guía técnica para la validación y calificación de la información, la misma se aplica de conformidad con las instrucciones y condiciones establecidas. La metodología allí descrita debe llevarse a cabo de manera rigurosa, para tener la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados.

10 Consideraciones éticas

10.1 Análisis de consideraciones éticas

Al respecto de las consideraciones éticas, se manifiesta que el proyecto corresponde a una investigación de carácter académico, el cual dará tratamiento a los datos personales de los encuestados en el anonimato, dado que, corresponde a trabajadores en misión de una entidad pública de orden nacional. Sobre el mismo se garantiza la confidencialidad para no presentar riesgos y dar cumplimiento a la normatividad de Ley 1581 de 2012, Ley de protección de datos.

10.2 Instrumentos de aceptación y autorización (si aplica)

Como instrumento de aplicación de la encuesta, se implementa el consentimiento informado, el cual fue aplicado, dado que, contiene la política de tratamiento de datos y el alcance de esta, que garantiza la transparencia, ética y legalidad del proceso de recolección de datos.

A continuación, se presenta la proyección de este para recolectar los datos de la investigación de riesgo psicosocial: “Para el proyecto con fines académicos, las estudiantes de Maestría en Gerencia de Innovación de Proyectos, investigación de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS, se encuentra comprometida con el uso legal,

⁵ Anexo 05 Batería Editable.

tratamiento adecuado y conforme a la normatividad vigente con el fin de garantizar la seguridad y privacidad de la información, de que tratan los artículos 15 y 20 de la C.P.C, así como la Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones para protección de datos personales, reglamentada parcialmente por el Decreto 1377 de 2013 y La Ley 1266 de 2008 Habeas Data, dentro del marco legal.” Lo anterior pretende evitar la falsedad, pérdida, robo, uso indebido, acceso y consulta no autorizada de datos personales y tratamiento de las bases de datos de con fines académicos.

Anexo 6 Política Tratamiento Datos⁶

Es importante mencionar que, la política de tratamiento de datos se da a conocer de manera clara y accesible para los trabajadores en misión que participan en la encuesta relacionado al final de esta la cual se aplicará de forma digital. Lo anterior, con el ánimo de asegurar que los encuestados conozcan como serán utilizados los datos y emitan aceptación del consentimiento informado, que serán protegidos teniendo en cuenta los derechos de los encuestados a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de datos.

Anexo 7 Instructivo Encuesta⁷

11 Resultados

11.1 Instrumentos y recolección de datos primarios

Teniendo en cuenta que el Ministerio de Salud a través de la Resolución 2764 de 2022 (MinSalud, 2022), que derogó la Resolución 2404 de 2019, desarrolló 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 (Resolución 2764 de 2022), la cual empezó a regir a partir del 25 de julio de 2022 en el territorio Nacional para las empresas que quieran adoptarla e identificar las acciones de prevención, intervención y mitigación de riesgos psicosociales. El archivo se denomina Batería de riesgo psicosocial que contiene el:

Anexo 01 Cuestionario estrés

⁶ Anexo 06 Política Tratamiento Datos

⁷ Anexo 07 Instructivo Encuesta

Anexo 02 Cuestionario factores extralaborales

Anexo 03 Cuestionario factores intralaborales - Forma A.

Anexo 03 Cuestionario factores intralaborales - Forma B.

Para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial es importante mencionar que, se ha desarrollado una política de tratamiento de datos, la cual indica: “Para el proyecto con fines académicos, las estudiantes de Maestría en Gerencia de Innovación de Proyectos, investigación II de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS, se encuentra comprometida con el uso legal, tratamiento adecuado y conforme a la normatividad vigente con el fin de garantizar la seguridad y privacidad de la información, de que tratan los artículos 15 y 20 de la C.P.C, así como la Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones para protección de datos personales, reglamentada parcialmente por el Decreto 1377 de 2013 y La Ley 1266 de 2008 Habeas Data, dentro del marco legal.” Lo anterior pretende evitar la falsedad, pérdida, robo, uso indebido, acceso y consulta no autorizada de datos personales y tratamiento de las bases de datos de con fines académicos.

11.2 Informe de organización de datos primarios

Al respecto se encuentra que, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores en misión para una entidad pública, se encuentran inmersos en situaciones que pueden afectar la salud mental, tomando en consideración que algunos municipios adicionalmente están con condiciones del entorno que no son las más seguras, Es por ello por lo que, al aplicar la batería del ministerio de salud, se logra enmarcar las variables, los factores y el mapa de calor con la categoría de riesgo.

A continuación, el informe de organización de los datos primarios del estudio de riesgo psicosocial.

FICHA TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN		Formato: INV 3-MGIP Versión: 01
FICHA DE ORGANIZACIÓN DATOS PRIMARIOS		
ORGANIZACIÓN:	Empresa de servicios temporales	
QUIEN APLICA ENCUESTA:	Estudiante de maestría en gerencia innovación de proyectos	
PERIODO DE APLICACIÓN:	abril de 2025	
FECHA DEL INFORME:	may-25	
TOTAL POBLACIÓN:	19 trabajadores de El Tambo Cauca	
TIPO DE CONTRATO:	Término indefinido	
PROYECTO EVALUADO:	Centro Operativo Municipal El Tambo Cauca - COM EL TAMBO	
JORNADA DE TRABAJO:	8:00 am hasta 5:00 pm de lunes a viernes. Sábados de 8:00 am a 12: m	
TIPO DE INVESTIGACIÓN:	Cuantitativa, descriptiva	
DISEÑO:	descriptivo, prospectivo	
TÉCNICA METODOLÓGICA:	recolección de datos - encuesta digital	
TAMAÑO DE CENSO	19	
COBERTURA GEOGRÁFICA:	Se ha delimitado el estudio en el municipio de El Tambo - Cauca	
FORMA DE RECOPIACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE INFORMACIÓN:	estadística, digital	
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN:	batería digital	
FORMATO DE ALMACENAMIENTO:	Base de datos en excel	
ESTRUCTURA DE BASE DE DATOS:	205 Atributos organizados de la siguiente manera: -Sociodemográficos -Generales del proyecto -Cuestionario para la evaluación del estrés -Cuestionario de factores psicosociales extralaborales -Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A -Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B	
COMPLETITUD DE LOS DATOS:	100%	

Fuente: elaboración propia

11.3 Informe de análisis de datos primarios

A continuación, se presenta el resultado de los datos primarios recolectados a través de la encuesta de carácter cuantitativo, con variables que no dependen una de la otra y que permite medirse en una escala ordinal, es decir en datos de nivel jerárquico por rangos tal y como se encuentra descrito en la guía técnica que contiene las fórmulas, ponderación y tabla de baremos para lograr una interpretación adecuada, objetiva y clara, por dimensiones y categorías para medir el nivel de exposición pues los encasilla en criterios alto, medio y bajo. En la tabla de baremos que brinda la posibilidad de dar lectura objetiva y clara, pues se encuentra categorizada en criterios de alto, medio y bajo, para categorizar los comportamientos, desempeño, percepción, salud mental.

Es así como la asignación de puntaje se encuentra descrito en la mencionada guía tipificando el rango de cada respuesta. La batería agrupa las dimensiones de trabajo en

cada una de las encuestas, luego se le da una calificación a cada pregunta, se hace la conversión de la respuesta con el puntaje asignado, posteriormente se hace la conversión, es decir, la sumatoria por cada categoría conforme lo describe la table de baremos y se logra establecer un puntaje transformado el cual lleva a la tabla de interpretación según el puntaje obtenido. Es así como se logra obtener el puntaje de la encuesta de la categoría global (intralaboral, extralaboral, y estrés).

11.4 Informe de análisis de condiciones intralaborales

A continuación, se inicia con el análisis de factores de riesgo psicosocial intralaboral, que muestra en términos generales un alto riesgo en las condiciones de trabajo al interior de la oficina del COM, a fin de desarrollar del objetivo enfocado en la identificación de los factores psicosociales relacionados con situaciones intralaborales a los que están expuestos de los trabajadores en misión para una entidad pública. que reconoce temas del territorio a través de empresas de servicios temporales.

Tabla 2 Tabla de baremos Intralaboral forma A

				Tabla 31. Baremos para las dimensiones de la forma A.				
DOMINIO	CANTIDAD EN FORMULARIO	Puntajes brutos de los dominios:	Para 3. Transformación de las	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	50	1546	200	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Control sobre el trabajo	21	362	84	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Liderazgo y relaciones	41	697	164	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Recompensas	11	166	44	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100
preguntas	123							

Fuente: elaboración propia

En la siguiente tabla se muestra la variable intralaboral por cada uno de los dominios, conforme la guía técnica de la forma A, es decir, para los cargos de técnicos y profesionales (líder y técnicos de reconocimiento predial).

Tabla 3 Tabla de baremos para las dimensiones de la forma A

				Tabla 29. Baremos para las dimensiones de la forma A.				
DIMENSIONES	CANTIDAD EN FORMULARIO	Puntaje bruto de las dimensiones:	Paso 3. Transformación de los	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Consistencia del rol	5	118	20	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	209	48	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas cuantitativas	6	233	24	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Demandas de carga mental	5	257	20	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	3	128	12	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas emocionales	9	235	36	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	6	259	24	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno	4	107	16	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Capacitación	3	62	12	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	7	79	28	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	3	72	12	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de	4	70	16	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Participación y manejo del cambio	4	79	16	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Características del liderazgo	13	193	52	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relación con los colaboradores	9	165	36	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	14	255	56	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	5	84	20	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia	5	69	20	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	6	97	24	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
		2771						

Fuente: elaboración propia

Para facilitar la lectura de cada una de las dimensiones de la encuesta intralaboral forma A, el cual se puede inferir en términos generales que las exigencias en el entorno del COM tienen una carga de trabajo acumulada a un ritmo de trabajo acelerado.

11.4.2 Demandas del trabajo

Consistencia del rol: verificando la evaluación se encuentra que es riesgo bajo (20), teniendo en cuenta que los trabajadores tienen claridad de las funciones que desempeñan. Es así como se logra evidenciar que los trabajadores en misión tienen claridad sobre el rol y responsabilidades y con ello cumplir con las funciones asignadas.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: el indicador se encuentra en riesgo muy alto (48) teniendo en cuenta que las condiciones de infraestructura no son las mejores lo que hace que el ambiente de trabajo se torne tenso y se haga necesario la implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo referente a pausas activas y mejora en las condiciones de puesto de trabajo.

Demandas cuantitativas: Con referencia al ítem evaluado se encuentra que está Sin riesgo o riesgo despreciable (24), para los colaboradores en misión dado que las condiciones de trabajo están equilibradas de acuerdo con la carga de trabajo asignada, la gestión del tiempo para el cumplimiento de las asignaciones es apropiado permitiendo realizar actividades de pausas activas, actividades de capacitación y bienestar. Es importante mencionar que el territorio por condiciones de riesgo público no es accesible a trabajar jornadas adicionales

Demandas de carga mental: Este ítem se tiene una frecuencia Sin riesgo o riesgo despreciable (20), tomando como referente que los procedimientos que realizan corresponden a actividades de levantamiento en territorio con herramientas tecnológicas que optimizan los tiempos y la carga mental pues se requiere es concentración para realizar la actividad y cumplir con las metas diarias de levantamiento predial en campo. Estos roles son previamente capacitados técnicamente, uso de la herramienta tecnológica y procesamiento de los datos fomentando la comunicación abierta y con ello reduciendo la carga mental.

Demandas de la jornada de trabajo: al respecto se encuentra que para el ítem evaluado quedo en el rango riesgo bajo 12, dado que, la jornada laboral corresponde a la reglamentaria en la norma de 46 horas semanales, adicional que el territorio por condiciones de riesgo público no es accesible tener jornadas adicionales de trabajo.

Demandas emocionales: para el criterio evaluado quedo en el rango de riesgo alto (36) puesto que los trabajadores se encuentran expuestos al trato de sus compañeros y principalmente de la comunidad en la cual realizan las actividades asignadas. Este entorno de actividades en campo aumenta la posibilidad de percibir estados emocionales de la comunidad, de violencia, pobreza extrema abuso de integridad a personas, riesgo público lo que desencadena emociones propias de interacción con comunidad, fatiga empática y agotamiento emocional.

Exigencias de responsabilidad del cargo: Con referencia al ítem evaluado se encuentra que está Sin riesgo o riesgo despreciable 24, encontrando que la asignación de funciones de encuentra acorde para cada trabajador en misión. El resultado refleja en si el equilibrio de las tareas asignadas a cada colaborador, sin exceder la carga laboral, dejando en margen de responsabilidad sobre cada persona contribuyendo a un trabajo armonizado que se encuentra directamente relacionado con la percepción de presión y carga de trabajo lo cual está directamente relacionado con el ambiente de trabajo.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: El resultado obtenido en la dimensión fue (16), el cual es un bajo nivel de riesgo asociado a las condiciones laborales

relacionadas con la vida personal de cada trabajador. Esto significa que, en el desarrollo de las actividades laborales, no repercuten en su vida personal, familiar y social, dejando ver que es adecuado el equilibrio. NO obstante, desde la temporalidad de su trabajo es necesario incentivar actividades en la jornada laboral, que permitan mantener el equilibrio y una vida sana para cada trabajador.

11.4.3 Control sobre el trabajo

Capacitación: Respecto de este ítem se encuentra que los resultados arrojan un nivel de riesgo bajo de capacitación (12). Este puntaje deja ver que se brindan capacitaciones de habilidades blandas y técnicas a los trabajadores en misión. Se hace importante resaltar que las capacitaciones permiten desarrollar las funciones del rol, así como mejorar el perfil profesional de cada trabajador para gestionar su hoja de vida y prepararse ante las situaciones de nuevos empleos temporales.

Claridad de rol: el resultado de evaluación es 28, por cuanto su riesgo es de nivel alto, lo que deja en manifiesto, la falta de comunicación asertiva, teniendo en consideración que el manual de funciones tiene descritas las ocupaciones del cargo, sin embargo, la sinergia y comunicación con el líder resultan fundamentales para el desarrollo de las actividades. Al no tener claridad sobre el rol pone en riesgo el proyecto de actualización catastral multipropósito. Por lo anterior, es fundamental que desde el rol de líder de proceso se hable de manera clara sobre los resultados que se esperan, el tiempo, la calidad y la oportunidad de cada producto a entregar, facilitando la orientación, el ambiente laboral, y mitigando el déficit de rendimiento de las actividades.

Control y autonomía sobre el trabajo: el resultado en esta dimensión es de 12, considerado como un riesgo bajo, lo cual implica que, cada líder organice a su equipo de trabajo, siempre que se cumplan con las metas, con la calidad y oportunidad esperada. Esto implica tener un cronograma de trabajo, rendimientos establecidos, el control adecuado sobre el equipo de trabajo y sobre las actividades propias. La posibilidad de tener la autonomía implica también que cada trabajador, entienda la importancia de la cadena productiva, bajo el riesgo y responsabilidad de todos los trabajadores, para cumplir con las metas manteniendo un entorno laboral sin presión, contribuyendo a l bienestar grupal e individual.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Esta dimensión tiene especial relevancia cuando se trata de personal en misión encargados de la

actualización catastral multipropósito, quienes operan en condiciones diferenciadas de alto riesgo, y con la calidad técnica. A pesar de que la evaluación de la dimensión arrojó un resultado de 16, clasificado como riesgo medio, esto indica que, aunque existen espacios para la aplicación y adquisición de conocimientos técnicos, estas oportunidades no son plenamente consistentes o suficientes para todos los trabajadores. Es necesario realizar actividades que fortalezcan un desarrollo integral entre los trabajadores con ello mantener a flote las habilidades y conocimientos técnicos de cada trabajador para el desarrollo de sus funciones.

Participación y manejo del cambio: La evaluación de la dimensión arrojó un resultado de 16, clasificado como riesgo bajo. Este puntaje indica que, en términos generales, la entidad a través de la empresa de servicios temporales ha implementado mecanismos eficaces para informar a los trabajadores sobre la gestión del cambio, así como permitir un nivel de participación de quienes perciben los cambios como que han sido beneficiosos, contribuyendo a una mayor aceptación y adaptación a los mismos.

11.4.4 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Características del liderazgo: Esta dimensión tuvo como resultado 52, clasificado como riesgo muy alto, lo que deja ver deficiencias en la forma en que se gestionan, orientan y apoyan a los trabajadores en territorio. Es importante precisar que en el contexto que se desarrollan las actividades, donde el riesgo público es latente es necesario un liderazgo enfocado en la orientación al logro y la escucha activa, tomando en cuenta que los trabajadores tienen la sensación de no recibir orientación clara para mejorar su trabajo, lo cual profundiza las dificultades de liderazgo. Es necesario habilidades de comunicación que fortalezca la confianza y la capacidad de liderazgo.

Relación con los colaboradores: resulta determinante para el resultado del proyecto es de 36, considerado como un riesgo alto, por cuanto se refleja un entorno problemático. Está situación deja ver la debilidad en la coordinación y comunicación asertiva, así como las relaciones laborales con los compañeros, las cuales al deteriorarse, representan un entorno laboral en la que no prima la empatía, el respeto, la confianza, el trabajo en equipo, responsabilidad colectiva, por lo que es necesario que se aborde desde el liderazgo, la resolución de conflictos, la orientación al logro, el rendimiento para que pueda ejecutarse correctamente la actualización catastral en las condiciones misionales previamente planeadas.

Relaciones sociales en el trabajo: Las relaciones sociales en el entorno laboral son fundamentales para el desempeño correcto en los entornos laborales, para el caso del presente estudio arrojó un puntaje de 56, clasificado como riesgo muy alto, dejando ver que las relaciones sociales dentro del grupo de trabajo no son las mejores, incrementando el estrés, la salud mental, el nivel de frustración, por cuanto se incrementa la vulnerabilidad de los equipos de trabajo. Estas situaciones adversas de relaciones sociales en el trabajo limitan el desarrollo emocional y salud mental tranquila de los trabajadores, por cuanto las actividades de integración lograran reconstruir el tejido social dentro del equipo de trabajo.

Retroalimentación del desempeño: Se considera que, un resultado de 20 es bajo, frente a la retroalimentación, en tal sentido que el contexto laboral es netamente operativo, y si desde el líder de cada equipo de trabajo y el coordinador general realizan la retroalimentación correcta y clara favorece los objetos del proyecto y la meta institucional.

11.4.5 Recompensas

Las recompensas derivadas del trabajo y de la pertenencia:

Corresponde a la satisfacción, el compromiso y la salud mental del trabajador. Este aspecto incluye las percepciones respecto de la estabilidad laboral y la confianza que genera la entidad a través de la empresa temporal. Es así como el resultado obtenido fue de 20, clasificado como riesgo muy alto, lo cual indica una falta de identificación, motivación y percepción de estabilidad entre los trabajadores. Sea preciso indica que, la falta de estabilidad laboral tiene un impacto en la motivación de los trabajadores mostrando inestabilidad, falta de confianza y sentido de pertenencia. Los trabajadores en misión no tienen una percepción de salario emocional o recompensas fruto del trabajo desarrollado, por lo que se requiere plan de acción frente a las recompensas para motivar a los trabajadores con el propósito de incentivar el trabajo armonioso.

Reconocimiento y compensación:

Esta dimensión engloba la remuneración económica y el desarrollo personal y profesional, el acceso a servicios de bienestar y el reconocimiento explícito de las funciones realizadas.

El resultado de esta dimensión fue de 24, clasificado como riesgo medio, lo que deja ver que, con aspectos como el pago, no se presentan quejas algunas, sin embargo, la percepción de remuneración frente a las funciones y perfil, no son vistas como justas. En este ítem se requiere combinar la evaluación de perfil, frente a las funciones desarrolladas y

con ello equilibrar las cargas en términos económicos y salario emocional haciendo ver la sana competencia del mercado frente a los salarios ofertados en este tipo de proyectos, siendo de corta duración. Es importante visibilizar que el reconocimiento económico se encuentra balaceado con las políticas institucionales, al ser una empresa de servicios temporales que suministra personal en misión para una entidad del estado, por cuanto los salarios se encuentran regulados

11.5 Informe de análisis de condiciones extralaborales

A continuación, se inicia con el análisis de factores de riesgo psicosocial extralaboral, que muestra en términos generales un riesgo alto en las condiciones de trabajo fuera de la oficina, de acuerdo con el objetivo de evaluar las áreas de riesgo psicosocial asociadas a situaciones extralaborales de la población estudiada.

Tabla 4 Ficha técnica de condiciones extralaborales

Autores: Estudiante de maestría en gerencia innovación de proyectos		Tipos de aplicación: Individual
Modalidades de aplicación: Auto aplicación	Población a quien se puede aplicar: 19 trabajadores del El Tambo, Cauca	
Formas: Única forma aplicable a trabajadores	Duración de la aplicación: 7 minutos	
Objetivo del cuestionario: "Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo."		
Número de ítems: 31	Materiales: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	
Tipo de instrumento: Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador.		

Fuente: Elaboración propia

El presente análisis se enfoca en la evaluación de condiciones extralaborales que tienen alguna repercusión en el bienestar de todos los trabajadores vinculados en condición de temporalidad en el municipio de El Tambo, Cauca. El presente estudio utiliza un

instrumento diseñado para medir factores externos al entorno laboral que pueden tener alguna incidencia en la salud física, mental y emocional del trabajador, entre las cuales se encuentran las condiciones familiares, sociales, económicas y de vivienda. Esta información resulta importante para tener consideración y con ello implementar acciones preventivas dentro de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE), especialmente en contextos sociales vulnerables y marcados por situaciones de riesgo.

La población evaluada está conformada por 19 trabajadores de ambos sexos 52% hombres y 47% mujeres, con una media de edad de 35 años. En su mayoría, los participantes son solteros 47,3%, seguidos de personas en unión libre 42,1% y casados 10,5%.

En cuanto a la vivienda, un alto porcentaje 78,9% reside en inmuebles en arriendo, y el 73,6% pertenece al estrato socioeconómico 2, lo cual indica condiciones económicas limitadas. Solo un 5,2% posee vivienda propia. Lo anterior refleja vulnerabilidad en las condiciones de vida, agravadas por las dinámicas sociales y de riesgo público del entorno.

Desde el punto de vista contractual de la Entidad y la empresa temporal, la gran mayoría 94,7% cuenta con contratos a término indefinido, con una remuneración fija mensual, lo que en principio parecería brindar cierta estabilidad laboral. Sin embargo, este factor positivo contrasta con los resultados de riesgo extralaboral obtenidos en los cuestionarios aplicados en el territorio.

Los dominios con mayor nivel de riesgo son los siguientes:

Características de la vivienda y entorno: 84,2% en riesgo muy alto.

Situación económica del grupo familiar: 73,6% en riesgo muy alto.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: 78,9% en riesgo muy alto.

Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda: 73,6% en riesgo alto.

Comunicación y relaciones interpersonales: 36,6% en riesgo muy alto.

Estos resultados reflejan condiciones de vida frágiles, con un alto impacto emocional, de percepción de desarrollo de vida y físico en los trabajadores. La presión económica, las condiciones habitacionales y los desplazamientos poco seguros incrementan los niveles de estrés de los trabajadores en misión. La situación se desmejora en un contexto de vulnerabilidad sociopolítica que vive la actualidad del País, donde existen riesgos de violaciones a los derechos humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH).

Los hallazgos evidencian que los trabajadores analizados enfrentan condiciones extralaborales que suponen un riesgo muy alto para su salud y bienestar. Aunque las condiciones contractuales aparentan estabilidad, los factores sociales, económicos y del entorno residencial desmejoran significativamente la calidad de vida. La combinación de un entorno de violencia estructural y pobreza conlleva a niveles de estrés preocupantes que requieren una atención prioritaria desde la gestión organizacional y gubernamental.

Por lo tanto, es necesario implementar estrategias de intervención inmediata en el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, especialmente en las dimensiones clasificadas como de riesgo muy alto. El fortalecer el acompañamiento psicosocial para los trabajadores a través de programas dirigidos por psicólogos organizacionales y trabajadores sociales, enfocados en habilidades para el manejo del estrés y mejora de la comunicación interpersonal. También la gestión de alianzas público-privadas con entidades gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas para el desarrollo de programas de mejoramiento económico familiar y por último realizar evaluaciones periódicas de las condiciones extralaborales para monitorear la efectividad de las intervenciones y garantizar una mejora continua en el bienestar de los trabajadores.

11.6 Informe de análisis de condiciones de estrés

Es importante mencionar que, la evaluación de riesgo psicosocial por estrés a los trabajadores en misión de Cauca, se asocian a varios factores entre los cuales se encuentra la condiciones sociodemográficas y políticas del departamento, así como las condiciones de riesgo público latente, aunado a la presión laboral por las metas e indicadores propuestos, la cuales desencadenan carga emocional y física. En la recopilación de la encuesta de cada trabajador, se logra identificar fatiga crónica, ansiedad, alteraciones en patrones de sueño, niveles de inseguridad con el trabajo por las condiciones de estabilidad laboral. Así mismo se encuentra que estos síntomas han vuelto recurrentes durante todos los meses, en donde los trabajadores tienen una percepción de que no se pueden desconectar de las funciones que desempeñan al finalizar la jornada, lo que refleja un alto riesgo psicosocial en la estabilidad emocional, desempeño laboral, permanencia en el cargo que desempeñan.

Es por ello por lo que, desde la misionalidad se debe propender por realizar acompañamiento a los trabajadores, capacitación del manejo de emociones estrés laboral y fortalecimiento de las redes de apoyo con su familia con el ánimo de generar contención emocional con enfoque preventivo y/o correctivo con cada trabajador del Cauca.

Reconocer las áreas de riesgo psicosocial asociadas a condiciones individuales en los trabajadores en misión.

12 Informe de discusión y conclusión de la Investigación.

La presente investigación tuvo como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores en misión de una temporal que opera en Cauca. Este departamento tiene un entorno sociodemográfico y político que ahonda en condiciones de seguridad y riesgo público, así como en condiciones de trabajo hostiles en territorio.

Adicionalmente se encuentra que desde el marco teórico se habló de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales los cuales podían tener condiciones de entorno y laborales no apropiadas para el desarrollo de sus funciones, entre las cuales, una vez aplicada la herramienta de investigación (Batería de Ministerio de Trabajo), se encontró que las condiciones de las condiciones de infraestructura, calidad de las herramientas tecnológicas, espacio del puesto de trabajo, acceso a temperatura regulada de la sede no resulta apropiada para generar percepción de comodidad en las condiciones de asignación de espacio de trabajo; las exigencias de responsabilidad por rol, son subvaloradas teniendo en cuenta que el equipo que sale a actividades en territorio quedando sin la maniobra completa del entorno para ser manejado y tampoco la potestad de tomar decisiones frente a algunas situaciones del trabajo asignado con relación al trato que pueden recibir por parte de la ciudadanía / comunidad;

el relacionamiento con los compañeros de trabajo y en general con el público que se atiende puede resultar poco cómodo e incluso ofensivo en ocasiones limitando a los colaboradores a manejar la situación, implicando un mayor tiempo en la atención de un público objeto, sin que se permita terminar la actividad, tomando en cuenta que por la misma seguridad del municipio, no pueden realizar horas extras o jornada adicional, quedando en vilo la posibilidad de mejorar sus ingresos o reconocimiento por la labor realizada; condiciones de poca empatía que el líder tiene frente al equipo de trabajo, las necesidades emocionales, personales y profesionales que tiene mostrando indiferencia y ausencia de acompañamiento, reconocimiento y un buen relacionamiento con su equipo de trabajo en el COM.

Todo lo anterior, permite evidenciar que el municipio de El Tambo donde laboran las personas del proyecto tiene la sensación de un mal clima organizacional, poca empatía por sus condiciones de trabajo, dejando en ellos ansiedad, estrés, afectación de la salud mental.

Por lo anterior, desde la temporal y la entidad misional se deberá propender por crear programas de capacitación y bienestar enfocados en el desarrollo de habilidades de comunicación asertiva, gestión de resolución de conflictos, liderazgo, empatía, manejo de las emociones y contención en casos de crisis. Por otra parte, se debe establecer programas de socialización o de incentivo por el reconocimiento de las labores, la motivación y el autocuidado de la vida laboral y personal para equilibrar la identidad personal y laboral reconociéndose como un actor positivo para el proyecto.

Conclusiones

La investigación de riesgo psicosocial permitió verificar que los factores de riesgo tienen un impacto en la salud mental, así como en el bienestar de los trabajadores en misión

Referente a la metodología es importante mencionar que se lograron identificar los riesgos asociados al entorno laboral y principalmente en lo que respecta a las relaciones con los compañeros de trabajo.

Los trabajadores conocen con claridad las funciones y el rol a desempeñar, por cuanto resulta satisfactorio para el desarrollo de sus actividades.

La entidad misional debe gestionar lo pertinente para tener sedes de oficina de Centro Operativo Municipal – COM con mobiliario adecuado para el desarrollo de las funciones.

Referente a la salud mental y los niveles emocionales no son permanentes, sin embargo, se presentan casos de tensión laboral en los que los trabajadores no tienen la capacidad de reacción frente a situaciones extremas y traumáticas, por lo cual requieren el acompañamiento de los líderes en territorio

Se encuentra que el riesgo psicosocial afecta el bienestar de los trabajadores en misión, aumentando el estrés y el ambiente laboral tenso lo que tiene una incidencia directa en el desarrollo de sus funciones abriendo la posibilidad de aumentar los errores y por ende del proyecto en el municipio del El Tambo.

Con referencia a las características de liderazgo en la investigación se logró evidenciar que existe un muy alto riesgo impactando en la moral, el desempeño, y la salud mental de los colaboradores. Estas condiciones externas ya son amenazantes, por cuanto falta de liderazgo no armonizado y efectivo agrava la percepción de inseguridad debilitando el sentido de equipo de trabajo, la confianza y la capacidad de reacción ante estas situaciones.

Las relaciones en el entorno laboral representan un riesgo alto que afecta el desarrollo del trabajo en territorio, comprometiendo la eficiencia, eficacia y efectividad del proyecto como el bienestar de los equipos. En este entorno donde el riesgo físico y la presión por resultados ya son altos, la desarticulación interna eleva el estrés, reduce la resiliencia grupal y dificulta la respuesta coordinada ante eventos adversos. La percepción

de falta de apoyo, respeto y responsabilidad compartida socava la confianza y genera un entorno laboral tóxico y poco sostenible.

El entorno laboral con relaciones sociales no apropiadas representa un riesgo psicosocial asociado como hostil para los trabajadores en misión. La falta de integración, además de la carente comunicación entre compañeros y la presencia de conductas irrespetuosas instan a la salud emocional de los trabajadores, limitando su capacidad de adaptación en el ambiente laboral. En la actualización catastral en zonas de riesgo público, pueden comprometerse seriamente tanto la seguridad personal como el desarrollo del proyecto.

La retroalimentación clara y oportuna es un factor importante al interior del entorno laboral de los trabajadores en misión. Si bien, el contexto en el que se desarrollan las actividades es adverso y demandante, los métodos actuales de evaluación del desempeño están funcionando adecuadamente. Lo anterior contribuye al desarrollo individual de cada colaborador, mejora la calidad y oportunidad del trabajo y fortalece el acompañamiento por parte del líder. No obstante, al tratarse de un proyecto temporal y expuesto a variables exógenas, este aspecto requiere monitoreo constante para evitar materialización de riesgos.

La percepción de recompensas resulta siendo insuficientes ocasionando un riesgo psicosocial severo que ahonda el compromiso, la motivación y la permanencia del personal. Al ser un proyecto de rendimiento de trabajo alto en la fase operativa, además de riesgo físico y riesgo público, como lo es la actualización catastral en zonas con condiciones de seguridad, puede convertirse en un problema para el desarrollo del mismo y el cumplimiento de las metas del cuatrienio en la gobernanza actual del país afectando a cada trabajador su salud mental.

Con respecto a dimensión de reconocimiento y compensación en un término medio revela una necesidad latente de fortalecer las estrategias que repercutan en la motivación generando así un nivel de percepción frente a reconocer el valor de cada colaborador y la función que desarrollan, especialmente en la actualización catastral multipropósito que tiene carga operativa, emocional y de riesgo público.

El análisis realizado de las condiciones extralaborales de los trabajadores en misión muestra el hallazgo de un entorno personal con situaciones que generan estrés y afectación de la salud mental, en las que se ve inmerso el reconocimiento de su labor para tener condiciones de vivienda y calidad de vida en concordancia con las expectativas de cada persona, esto por un lado desencadena estrés, ansiedad y desmotivación aunado al hecho de que las condiciones de estabilidad laboral no son permanentes, considerando que es un

proyecto temporal y que los colaboradores no cuentan con una educación financiera y profesional para ubicarse en un empleo rápidamente y con ello mantener el equilibrio de las condiciones de vida personales que busca cada individuo.

Recomendaciones

Con respecto a las condiciones de rol los trabajadores en misión es importante precisar que, la claridad frente a las funciones que desempeñan es crucial para que se cumpla con la idoneidad del cargo y se realicen con la calidad y oportunidad esperada.

Se precisa que, las herramientas que contribuyan a tener oficinas COM y puesto de trabajo apropiado que permitan mantener una salud y postura adecuada en pro del beneficio de la salud de los trabajadores.

Para mitigar el riesgo alto en la claridad del rol, resulta importante que la entidad fortalezca los mecanismos de comunicación asertiva, que permita asegurar a trabajador en misión la oportunidad de comprender de manera clara el rol, funciones y desarrollo de sus funciones y responsabilidades. Esto incluye la actualización y entrega manual de funciones a cada cargo, la realización de inducciones, reinducciones y sesiones periódicas de retroalimentación, que permitan conocer el estado de su trabajo y la oportunidad de mejorar, así como el desarrollo de un plan de comunicación laboral claro y accesible. Es importante que se garantice que los trabajadores conozcan el esquema matricial y plan de comunicaciones para que la comunicación fluyan de manera adecuada frente a las inquietudes y observaciones que puedan presentarse, lo cual ayudara al desarrollo de las funciones y mitigando así un entono laboral con condiciones desafiantes que desmotiven a los trabajadores.

Se hace necesario activar un plan de fortalecimiento en habilidades blandas como liderazgo y gestión de indicadores, que incluya formación en comunicación efectiva, manejo de equipos de trabajo, orientación al logro en ambientes de proyectos temporales agilizando así estas habilidades en inteligencia emocional y resolución de conflictos. Por otra parte, se debe establecer mecanismos de monitoreo de eficacia en todos los roles del proyecto, para que así el coordinador pueda tener la métrica de los objetivos ya cumplidos y las oportunidades de mejora, a través de un plan de acción que sea el mecanismo para medir el trabajo mitigando la percepción de clima organizacional adverso. Es clave orientar desde la experticia técnica, pero también desde la humanización de los procesos generando apoyo y confianza, apropiando la estabilidad emocional y la seguridad personal de los trabajadores. Este enfoque permitirá reducir significativamente el riesgo identificado y mejorar el desempeño y la cohesión del equipo interdisciplinario en misiones.

Se requiere activar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las relaciones interpersonales dentro de los trabajadores en misión. Es necesario desarrollar mesas de trabajo que permitan comunicar abiertamente la retroalimentación grupal en

ambas direcciones, donde se aborden objetivos, metas, conflictos, **donde se fortalezcan las normas de respeto y se trabaje la confianza entre colaboradores y líderes. Igualmente es propicio** implementar estrategias de formación en habilidades blandas y habilidades duras que permitan el trabajo en equipo, comunicación asertiva y resolución de conflictos, adaptadas a las condiciones operativas del personal en territorio considerando el riesgo público como una variable exógena que impacta el desarrollo del proyecto. De lo anterior se podrá fortalecer el compromiso con el trabajo, los resultados, la empatía, la orientación al logro y armonizar el ambiente laboral con resultados óptimos.

Implementar medidas para reconstruir el tejido social dentro del grupo de trabajo. Es recomendable realizar intervenciones grupales orientadas a fortalecer la cohesión, el respeto, la confianza, la empatía, en talleres de trabajo en equipo, dinámicas de integración, además de espacios seguros para el diálogo con herramientas de resolución de conflictos. Establecer protocolos claros de convivencia y respeto, así como mecanismos de denuncia y atención para situaciones de maltrato o discriminación tipificados en la Ley 1010 de 2006. Se debe propender por el reconocimiento de logros colectivos y el fortalecimiento del sentido de pertenencia al proyecto, sin importar la corta duración del proyecto. Estas acciones, en conjunto, permitirán reducir el riesgo psicosocial como a su vez mejorar la estabilidad emocional y operativa de los trabajadores en misión.

Institucionalizar buenas prácticas de retroalimentación mediante plan de comunicaciones que tenga criterios claros y sostenibles, diseñados para proyectos de corta duración. Esto incluye definir aspectos específicos para brindar retroalimentación (cierre operativo), asegurar la participación del trabajador en estos espacios, con un enfoque inclusivo de orientación al logro construyendo relaciones armoniosas

Se requiere implementar estrategias urgentes para mejorar la percepción de recompensas entre los trabajadores en misión. Esto incluye fortalecer los mecanismos de reconocimiento laboral —a través de mensajes institucionales, incentivos simbólicos o económicos, y espacios de retroalimentación positiva— así como generar mayor claridad y comunicación respecto a la proyección del proyecto. También es clave promover el sentido de propósito y destacar el impacto social del trabajo que realizan.

Resulta importante implementar políticas internas que refuercen el reconocimiento del trabajo realizado por los colaboradores, más allá del cumplimiento de rendimientos. El salario emocional puede generar sentido de pertenencia con el proyecto y la entidad enfocando la orientación al logro visibilizando la importancia del trabajo de cada persona, así

como el trabajo colectivo, con este mecanismo se busca reforzar la autoestima, sentido de pertenencia y así mitigar el impacto emocional afectando su vida personal y laboral.

Por otra parte, se deben implementar acciones que visibilicen la importancia del trabajo en territorio, reforzando los aspectos sociales de su labor y mitigando el impacto emocional que genera la percepción de inestabilidad.

REFERENCIAS

- Alemán Hernández, G y otros. (2023). Análisis histórico y legal del riesgo psicosocial dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Colombia. Obtenido de: <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/1729e13d-f5ae-4d64-9ad0-5027e63f0b08/content>
- Alfonso, A. C., Esteve, L., Roel, J. M., & Uberti-Bona, V. (1999). La salud laboral en el sector docente. Instituto de Salud Carlos III. Obtenido de: <https://istas.net/descargas/docente.pdf>
- Babativa y varios (2019). Relación entre factores de riesgo psicosocial intralaboral y niveles de estrés, en trabajadores de industrias cárnicas de jamonerías y salsamentarías en la localidad de Kennedy en Bogotá. Obtenido de: <https://repository.javeriana.edu.co/items/87617ec9-219f-4b3d-ab81-1567c62f090>
- Baptista, 2014. Metodología de la investigación. Obtenido de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Calderón y varios (2023). Análisis de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores en modalidad híbrida de la empresa SYSCAF S.A.S. Obtenido de: <https://repository.uniminuto.edu/items/95a26b36-5a2c-42d1-af7c-c90d0d83bfb2>
- Carranco, Pardo y Aranda, (2020) Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Obtenido de: [Dialnet-RiesgosPsicosocialesEnDocentesUniversitarios-7402299%20\(2\).pdf](Dialnet-RiesgosPsicosocialesEnDocentesUniversitarios-7402299%20(2).pdf)
- Caro, G y otros (2024). Estrategias de intervención de riesgo psicosocial y clima organizacional con la Gobernación de Caldas, Año 2024. Obtenido de: https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/6999/S%C3%A1nchez_Villa_Natalia_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castrillón y varios (2021). principales factores que influyen en el riesgo psicosocial en el que hacer en el centro regulador de una IPS universitaria de la ciudad de Medellín. Obtenido de: <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/b1bb4712-9465-4b9e-a0e5-1b9dcaee297d/content>
- Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital CONPES. (2023). política pública de mujeres y equidad de género 2020-2030. Obtenido de:

https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-03/documentos/doc_conpes_d.c_14_ppmyeg_1.pdf

Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia del Departamento Nacional De Planeación. CONPES 3992 de 2020. Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia. Obtenido de:

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3992.pdf>

Congreso De Colombia. Ley 1751 de 2015. por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones. el congreso de Colombia. Obtenido de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=60733>

Cozar Segovia, Miluska Miller; Palacios Izaguirre, Mayra Katya; Ñahuinccopa Sánchez, Evelyn (2017). Estrategia para reducir el índice de rotación docente en la I.E.P. José Carlos Mariátegui. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de:

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622769/Cozar_sm.pdf?sequence=16

Dialnet. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (RIPO). Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?info=descripcion&codigo=27206>

Defensoría del Pueblo mediante Alerta Temprana (AT). (2024). Delegada para Prevención de riesgos y Sistema de Alertas Tempranas. AT n°004-25, de inminencia del 17 de febrero de 2025 para Popayán capital de Departamento

Obtenido de: <https://alertastempranas.defensoria.gov.co/?page=1>

Defensoría del Pueblo mediante Alerta Temprana (AT). (2024). Delegada para Prevención de riesgos y Sistema de Alertas Tempranas. AT n°013-24, de inminencia del 20 de mayo de 2024 para el municipio de Argelia Obtenido de:

<https://alertastempranas.defensoria.gov.co/?page=1>

Defensoría del Pueblo mediante Alerta Temprana (AT). (2024). Delegada para Prevención de riesgos y Sistema de Alertas Tempranas. ATn°007-24, de inminencia del 02 de mayo de 2023 para el municipio de Cajibío Obtenido de:

<https://alertastempranas.defensoria.gov.co/?page=1>

Departamento de Derecho Internacional. (1994) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer- Convención de Belem do Pará. Obtenido de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Findeter. (2022). Estudio del sector energético colombiano

<https://bibliotecadigital.findeter.metabiblioteca.com/server/api/core/bitstreams/5c0c81e7-58be-4d66-a883-0ac97e1b5772/content>

Función Pública. (2014). Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Obtenido de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58841>

Fundación Universitaria Los Libertadores, Villamizar Morales J. A., Diseño e Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de la Resolución 1443 de 2014 para la Fundación CIDCA Sede Principal. Obtenido de:

<https://repository.libertadores.edu.co/items/a1597924-cfc1-486b-91e9-ab48ef22e375>

Gómez J. (2019) Identificación de los factores de riesgo psicosociales en el ESE norte 2-guachené en el año 2018, mediante análisis cuantitativo ECCI. Obtenido de:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2209/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez-García, R., Meneses, R. M., & Díaz-Fernández, M. C. (2020). Psychosocial risks and well-being in temporary work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 125 –133. Obtenido de: <https://doi.org/10.5093/jwop2020a14>

Instituto Nacional de Salud (2024). Objeto y funciones. Obtenido de:

(<https://www.ins.gov.co/Paginas/objeto-funciones.aspx>)

ISOtools, (2015) Riesgo laboral: definición y conceptos básicos. Riesgo laboral y la norma OHSAS 1800. Obtenido de: <https://www.isotools.us/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>

La Agencia para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2019) realizó estudio de *riesgos psicosociales en las microempresas y pequeñas empresas europeas: datos cualitativos de la tercera Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes*. Obtenido de: <https://osha.europa.eu/es/publications/poland-managing-psychosocial-risks-european-micro-and-small-enterprises-qualitative-evidence>

La Asociación Americana de Psicología (2010), Los distintos tipos de estrés. Obtenido de: <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>

La revolución industrial 4.0 y la seguridad y salud en el trabajo: origen y evolución. Por: Yezid Fernando Niño Barrero / Ingeniero Ambiental y Sanitario / Especialista en Higiene y Salud Ocupacional / Magíster en Salud Pública / Candidato a doctor en Ingeniería / Gerente técnico del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). Carlos

Bermúdez / Ingeniero de Sistemas / Especialista en Dirección y Gerencia de Proyectos / Docente en Especialización y Pregrado de Gerencia de Proyectos, Gobierno TI, Negociación TI, Gestión de servicios TI y Calidad en desarrollo Tecnológico / Consultor en transformación digital, industria 4.0, innovación y nuevas tecnologías / Gerente de Tecnología e Informática del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).

<https://ccs.org.co/portfolio/la-revolucion-industrial-4-0-y-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-origen-y-evolucion/>

Laurence y varios (2022). Riesgos psicosociales, trastorno de estrés postraumático, trastorno de estrés postraumático complejo, depresión y ansiedad en la industria ferroviaria del Reino Unido: un estudio transversal. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jts.22846>

Ley 100 (1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. El Congreso De La República De Colombia. Obtenido de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Ley 1010 (2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Obtenido de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Leon C Y Jimenez B (catedrático UAM), (2020, noviembre) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Obtenido de: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Martínez Perez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. Vivat Academia, núm. 112, septiembre, 2010, pp. 42-80 Universidad Complutense de Madrid Madrid, España. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Maxwell J.A (2019). Diseño de investigación cualitativa, un enfoque interactivo. Obtenido de: https://books.google.com.co/books?id=ZLewDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Mejía V. y varios (2019) factores de riesgo psicosocial de la empresa Crew S Consultant S.A Obtenido de: https://repositorio.fumc.edu.co/bitstream/handle/fumc/159/MejiaPaola_RodriguezMilena_YepesMarta_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Menthal Health Research Canada. (2023), *Protegiendo las mentes en el trabajo: evaluación de la salud psicológica y la seguridad en el lugar de trabajo*. Obtenido de:
<https://www.mhrc.ca/guarding-minds>

Ministerio de Salud y Protección Social - MSPS (2024). Decreto 4107 de 2011, objetivos y funciones. Ministerio de Salud y Protección Social. Ministerio de Trabajo. Obtenido de:
<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/paginas/institucionalobjetivosfunciones.aspx#:~:text=Promover%20e%20impartir%20directrices%20encaminadas,y%20prevenci%C3%B3n%20de%20las%20enfermedades.>

Ministerio de Salud y Protección Social - MSPS. (2013). Ley 1616 de 2013, servicios para la salud mental en Colombia. Obtenido de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/servicio-s-salud-mental-colombia-ley-1616-2013.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social - MSPS. Ley 1438 (2011). El congreso de Colombia. Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. Obtenido de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41355>

Ministerio de salud y protección social. (2022). Marco normativo de salud. Estrategia de Divulgación Centro Especializado del Servicio al Ciudadano – CESC.
<https://ciudadanos.sectorsalud.gov.co/ciudadanos/salud-mental/Documents/Marco%20Normativo.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 4886 (2018), Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental. Obtenido de:
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=93348&dt=S>

Ministerio de salud y protección social. (2011). Boletín de prensa 033 de 2011. Obtenido de:
<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minprotecci%C3%B3npublicainstrumentospara evaluarfactoresderiesgopsicosocial.aspx>

Ministerio de Salud. Resolución 2626 (2019). Por la cual se Modifica la Política de Atención Integral en Salud - País y adopta el Modelo de acción Integral Territorial – Maite. Obtenido de:
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Forms/DispForm.aspx?ID=5751

Ministerio de Trabajo (2019). Guía técnica de riesgo psicosocial. Obtenido de:
<https://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/01-Guia-tecnica-general.pdf>

Ministerio de trabajo (2022). Resolución 2764 de 2022. Obtenido de:

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm#:~:text=situaciones%20de%20emergencia.-,2.,trabajadores%20de%20diferentes%20sectores%20econ%C3%B3micos.

Ministerio de Trabajo. Resolución 2764 (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. Obtenido de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Moreno Jiménez, B. (2011), Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

Mosquera Valencia, V.E, publicado en Ministerio de Ciencias. (2022). Percepción del riesgo psicosocial en los colaboradores que laboran en un Call Center en la modalidad de teletrabajo en una empresa del sector salud en Cali en el 2022. Obtenido de:

https://redcol.minciencias.gov.co/Record/Uniaj2_298e5cfb35c003c707067db616b40337

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de:

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC. Obtenido de:

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Norma OHSAS 18001 (2015). Riesgo laboral: definición y conceptos básicos Riesgo laboral y la norma. Obtenido de:

<https://www.isotools.us/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>

Oleoductos de Colombia 2023. informe de gestión - ODC a junio 30 de 2023. Caso de Estudio en el Sector Eléctrico del Pacífico Colombiano. Obtenido de:

<https://www.oleoductodecolombia.com/wp-content/uploads/2023/10/Informe-de-Gestion-30.06.2023.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Entornos laborales seguros y saludables: Principio y derecho fundamental en el trabajo.

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo – OIT - (2016). Riesgos Psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. En Boletín Internacional de Investigación Sindical. 2016, Vol 8, núm. 1-2. Ginebra: OIT. Obtenido de:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Organización Internacional del Trabajo – OIT - (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo. Obtenido de:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

Organización Internacional del Trabajo – OIT - (1997). Lanzamiento del Programa Internacional de Mejoramiento de las Condiciones y del Medio Ambiente de Trabajo (PIACT). Obtenido de:

<https://webapps.ilo.org/static/spanish/lib/century/content/1977.htm>

Organización Mundial de la Salud. (2021). Salud mental en el trabajo: Proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales. Obtenido de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

Organización Mundial de la Salud (2023). ¿Qué es el estrés? Obtenido de:

<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización Mundial de la Salud (2023). ¿Qué es el estrés? Obtenido de:

<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización Mundial de la Salud (OMS 2024). La salud mental en el trabajo. Obtenido de

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=Los%20riesgos%20para%20la%20salud,la%20vida%20familiar%20y%20laboral>

Organización Mundial de la Salud (OMS 2024). Riesgo psicosocial y salud mental. Obtenido de: https://www.who.int/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health?utm_source=chatgpt.com

Presidencia de la Republica. Decreto 1072 (2015). Sector Trabajo. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Obtenido de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Pollara (2023). Mental Health Research Canada publica el informe Guarding Minds At Work.

Obtenido de: <https://www.pollara.com/?s=guarding+minds+of+work&lang=en>

Revista Interamericana de Psicología Ocupacional - Volumen 29, Número 2, 2010, Pág- 95-137. MODELO ANALÍTICO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN CONTEXTOS LABORALES. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=27206>

Rigol, A (2024) El 40% del personal del BCE se encuentra en riesgo de agotamiento Obtenido de: https://es.ara.cat/economia/mercado-laboral/40-personal-bce-encuentra-riesgo-agotamiento_1_5086102.html

Rivera Narvaez A. V.,(2018) Estudio del Clima Laboral de la Lotería del Cauca desde la Intervención del Trabajo Social. Obtenido de: <https://fupvirtual.edu.co/repositorio/files/original/e55081e05bb5b29468ace56d5f6a9a969b0f3f11.pdf>

Rodríguez Hernández, J. (2020), Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578

Rojas Curieux, T. (2008), Cauca: espejo de la diversidad de Colombia. Obtenido de: <https://admin.banrepcultural.org/sites/default/files/adjunto-minisitios/maleta-didactica-cauca-banrepcultural.pdf>

Rojas Granada, C.(2021) Los estudios sobre el conflicto armado y la construcción de paz en Colombia desde una perspectiva territorial: abordajes y desafíos. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-03242021000100205

Segura Baracaldo y otros (2020) Riesgo psicosocial y desempeño académico: un análisis en los colegios de la Policía Nacional adscritos a la ciudad de Bogotá, D. C. Obtenido de: https://www.redalyc.org/jatsRepo/5177/517764862005/html/index.html?utm_source=chatgpt.com

Situación de la Violencia Basada en Género en el Cauca, (2023). <https://reliefweb.int/report/colombia/situacion-de-la-violencia-basada-en-genero-en-el-cauca-enero-julio-2023>

Vega, M. M. C., Hernández, C. S., & Cerda, M. J. R. (2022). Clima organizacional, ¿Afecta al estrés laboral? Comparación entre funcionarios de la Salud y seguridad pública. Revista Academia & Negocios. vol. 8, núm. 1, pp. 43-54, 2022. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/5608/560869828004/html/>

Vela Murillo Norma Patricia; Ríos Martínez G. B. & Arboleda Fernández G. C. (2023).
Geometrías del poder: contextos laborales en las universidades públicas colombianas.
Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502022000100035

ANEXOS

Anexo 01 Cuestionario estrés

Anexo 02 Cuestionario factores extralaborales

Anexo 03 Cuestionario factores intralaborales - Forma A

Anexo 03 Cuestionario factores intralaborales - Forma B

Anexo 05 Batería Editable

Anexo 06 Política Tratamiento Datos

Anexo 07 Instructivo Encuesta

Anexo 08 Encuestas