



**Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Ingeniería y  
Mecanizados de la Costa IMC.**

María Molina Acuña

ID: 502325

Maryuri Andrea Ortega Peñaranda

ID: 1021638

Joan Sebastián hoyo García

ID: 1023685

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Regional Santanderes

Sede Cúcuta (Nortde de Santander)

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

Trabajo

Abril de 2025

**Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Ingeniería y  
Mecanizados de la Costa IMC.**

María Molina Acuña

ID: 502325

Maryuri Andrea Ortega Peñaranda

ID: 1021638

Joan Sebastián hoyo García

ID: 1023685

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

Director

Leonardo Frank Mendoza

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Regional Santanderes

Sede Cúcuta (Nortde de Santander)

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

Abril de 2025

## **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo con profundo agradecimiento y cariño a nuestras familias, quienes han sido nuestro soporte incondicional y motivación a lo largo de este proceso. A nuestros padres, por su amor, esfuerzo y por enseñarnos a nunca rendirnos. A nuestros amigos y compañeros de estudio, por su compañía, colaboración y palabras de aliento en los momentos difíciles. Esta meta alcanzada también es de ustedes.

## **Agradecimientos**

Primero que todo, le agradecemos a Dios por estar siempre a nuestro lado y brindarnos la fortaleza necesaria a través de su bendición, lo cual nos ha permitido llegar a este importante hito en nuestra formación profesional.

A nuestras familias por ser un pilar fundamental que nos motivo a seguir adelante y que, a través de su cariño y apoyo incondicional, han sido un sustento en cada paso.

Expresamos nuestra profunda gratitud a nuestro tutor de tesis por su guía y acompañamiento, así como a nuestros profesores quienes durante el proceso de aprendizaje nos guiaron hasta lo que es hoy el fruto de nuestra investigación.

Finalmente, expresamos nuestro agradecimiento a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por la oportunidad de cursar la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Contenido

### Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| Índice de tablas .....   | 7  |
| Resumen .....  | 8  |
| Abstract.....  | 9  |
| Introducción.....  | 10 |
| Capítulo I.....  | 11 |
| 1 Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa IMC. .... | 11 |
| 1.1 Planteamiento del problema.....  | 11 |
| 1.2. Pregunta de investigación .....   | 12 |
| 1.3 Justificación .....  | 12 |
| 1.4 Objetivos.....   | 15 |
| 1.4.1 Objetivos generales.....   | 15 |
| 1.4.2 Específicos.....   | 15 |
| 1.5 Alcance y limitación .....   | 15 |
| 1.5.1 Alcance .....  | 15 |
| 1.5.2 Limitaciones .....   | 16 |
| Capítulo II.....   | 17 |
| 2 Marco de referencia .....  | 17 |
| 2.1 Antecedentes.....  | 17 |
| 2.1.1 2.1.1 Antecedentes internacionales .....   | 17 |
| 2.1.2 Antecedentes Nacionales .....  | 19 |
| 2.1.3 Antecedentes locales.....  | 21 |
| 2.2 Marco teórico.....   | 22 |
| 2.2.1 Factores de riesgos psicosociales .....  | 22 |
| 2.2.2 Alcance de la batería de riesgos psicosociales .....   | 27 |
| 2.3 Marco legal .....  | 29 |
| 2.4 Marco conceptual.....  | 31 |
| 2.5 Marco contextual .....   | 33 |
| Capítulo III .....   | 36 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 3     | Diseño metodológico .....  | 36 |
| 3.1   | Enfoque.....   | 36 |
| 3.2   | Alcance .....  | 36 |
| 3.3   | Población y muestra .....  | 37 |
| 3.3.1 | Población .....  | 37 |
| 3.3.2 | Muestra .....  | 37 |
| 3.4   | Recolección de información.....  | 37 |
| 3.5   | Instrumentos .....   | 38 |
| 3.6   | Procedimiento .....  | 43 |
| 3.7   | Método para el análisis de datos .....                                 | 44 |
| 3.8   | Consideraciones éticas .....   | 44 |
|       | Capítulo IV .....  | 45 |
| 4     | Resultados y discusión .....   | 45 |
| 4.1   | Resultados sociodemográficos .....                                     | 45 |
| 4.2   | Resultados de cuestionario de factores de riesgos intralaborales.....  | 49 |
| 4.3   | Resultados de cuestionario de factores de riesgos extralaborales ..... | 53 |
|       | Capítulo V .....   | 57 |
| 5     | Conclusiones y recomendaciones.....                                    | 57 |
| 5.1   | Conclusiones.....  | 57 |
| 5.2   | Recomendaciones .....  | 58 |
|       | Referencias .....  | 60 |
|       | Anexos.....  | 65 |

## Índice de tablas

|                |    |
|----------------|----|
| Tabla 1 .....  | 29 |
| Tabla 2 .....  | 45 |
| Tabla 3 .....  | 46 |
| Tabla 4 .....  | 46 |
| Tabla 5 .....  | 46 |
| Tabla 6 .....  | 47 |
| Tabla 7 .....  | 47 |
| Tabla 8 .....  | 48 |
| Tabla 9 .....  | 48 |
| Tabla 10 ..... | 49 |
| Tabla 11 ..... | 50 |
| Tabla 12 ..... | 51 |
| Tabla 13 ..... | 53 |
| Tabla 14 ..... | 54 |
| Tabla 15 ..... | 56 |

## Resumen

El presente proyecto de investigación se centró en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa (IMC), una organización del sector metalmecánico que, a pesar de estar en fase de crecimiento, no cuenta con un sistema formal de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Esta situación la expone a condiciones laborales que pueden afectar la salud mental y el bienestar de sus trabajadores.

Para llevar a cabo este análisis, se aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, diseñada por el Ministerio de la Protección Social en 2011 y adoptada bajo la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022. A través de esta herramienta, se identificaron los principales factores de riesgo presentes en la organización, se interpretaron sus efectos sobre la salud mental, el desempeño y el bienestar de los empleados, y se formularon estrategias de intervención para su prevención, mitigación y control.

Los resultados obtenidos permitieron generar un diagnóstico integral sobre las condiciones psicosociales de los trabajadores de IMC, contribuyendo así al diseño de acciones orientadas a mejorar su calidad de vida laboral, cumplir con la normativa vigente y fortalecer el rendimiento organizacional.

**Palabras clave:** Riesgos psicosociales, factores de riesgos intralaborales, factores de riesgos extralaborales, estrés, carga de trabajo.

## **Abstract**

This research project focused on the evaluation of psychosocial risk factors at Ingeniería y Mecanizados de la Costa (IMC), a company in the metal-mechanic sector that, despite being in a growth phase, does not have a formal occupational health and safety management system. This situation exposes the organization to working conditions that may negatively impact the mental health and well-being of its employees.

To carry out this analysis, the Battery of Instruments for the Evaluation of Psychosocial Risk Factors—designed by the Ministry of Social Protection in 2011 and adopted under Resolution 2646 of 2008 and Resolution 2764 of 2022—was applied. Through this tool, the main risk factors present in the organization were identified, their effects on employees' mental health, performance, and well-being were interpreted, and intervention strategies for their prevention, mitigation, and control were formulated.

The results obtained allowed for a comprehensive diagnosis of the psychosocial conditions of IMC's workers, thus contributing to the design of actions aimed at improving their quality of work life, ensuring compliance with current regulations, and strengthening organizational performance.

## **Introducción**

Actualmente las organizaciones están cada vez más comprometidas con la salud de los trabajadores. Los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, las relaciones interpersonales conflictivas y la falta de reconocimiento, tienen un gran impacto no solo en la salud y bienestar de los trabajadores sino también en las empresas.

Tal es el caso de la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa (IMC), que, a pesar de encontrarse en una fase de crecimiento, carece de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo formalmente implementado. Situación que la convierte en una organización vulnerable a la presencia de riesgos psicosociales que pueden afectar la salud y el desempeño de sus empleados, así mismo traer consecuencias perjudiciales para la salud de cada uno de sus miembros y para la organización.

En este proyecto de investigación se realizó un análisis de los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa IMC, a través de la aplicación de la batería de riesgos psicosociales creada por el Ministerio de la Protección social en el año 2011, teniendo como referente la resolución 2646 del 2008. Con la identificación de estos riesgos se buscó establecer medidas para contribuir a la mejora de las condiciones laborales y al bienestar de los trabajadores de IMC, así como proporcionar una base sólida para la implementación de medidas de prevención y control.

## Capítulo I

### 1 Evaluación de los factores de riesgos psicosociales en la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa IMC.

#### 1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad en las organizaciones surge la necesidad de establecer estrategias para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores. En Colombia se estableció como mecanismo de evaluación la batería de riesgos psicosociales creada por el Ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana 2010, tomando como marco normativo la Resolución 2646 de 2008 que reglamenta las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como también la Resolución 2764 2022 Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, con el fin de contribuir a la satisfacción y el bienestar de los trabajadores previniendo factores que puedan afectar la salud mental de los mismos.

Frente al crecimiento que ha tenido la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa (IMC), se ha enfrentado al gran desafío, además, del cumplimiento de la normativa nacional, al de garantizar el bienestar de todos sus trabajadores en el entorno laboral. Una situación que requirió gran atención fue la ausencia de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo formalmente establecido, sin embargo, hay evidencia de acciones como cumplimiento de la normatividad vigente. Es decir, que su reciente crecimiento no ha venido acompañado de la implementación de un sistema formal de gestión en seguridad y salud en el trabajo lo que la coloca en una posición vulnerable frente a los riesgos psicosociales que, de no ser gestionados,

pueden afectar negativamente tanto el bienestar de los empleados como el desempeño organizacional.

La empresa presenta ausencia de evaluación de los factores de riesgos psicosociales lo que no le permitía contar con una identificación precisa de las condiciones que podían estar afectando la salud mental de los trabajadores, limitando así la capacidad de poder diseñar estrategias de intervención que sean efectivas y así prevenir problemas relacionados con la salud en el trabajo. Es por esto que surgió la necesidad de realizar una investigación que permitiera identificar, evaluar y comprender los factores de riesgo psicosocial presentes en IMC, de manera que se pudiera proponer recomendaciones para mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar de los trabajadores.

## **1.2. Pregunta de investigación**

¿Cuál es el impacto de los factores de riesgo psicosocial en el personal en la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa (IMC)?

## **1.3 Justificación**

El garantizar el bienestar psicosocial de los trabajadores se ha convertido en un aspecto fundamental para la competitividad empresarial en el entorno global actual. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y la falta de control sobre las tareas, son factores que inciden significativamente en la salud mental de los empleados y, a su vez, en la productividad de las organizaciones. La adecuada gestión de estos riesgos se ha identificado como una prioridad para el desarrollo sostenible de las empresas.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) señaló que la exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial incrementa el ausentismo, reduce la motivación y afecta la estabilidad del personal, generando un impacto adverso en la productividad empresarial.

Estudios internacionales, como los de Cox y Griffiths (2005), han demostrado que la implementación de sistemas de gestión de los riesgos psicosociales no solo mejora las condiciones laborales, sino que también contribuye a reducir los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores, como el estrés y las enfermedades relacionadas con este.

Otro aspecto a destacar es la decisión 884 que estableció el instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, para mejorar las condiciones laborales y proteger la salud física y mental de los trabajadores en los países de la Comunidad Andina. Con este instrumento se buscó implementar el sistema de seguridad, priorizando la protección de grupos vulnerables, como personas con discapacidad, mujeres embarazadas o lactantes y menores, mediante condiciones laborales adaptadas y evaluaciones de riesgos específicas, basado en la normatividad vigente y promover la vigilancia epidemiológica y el registro de accidentes. Este es aplicable a todas las actividades económicas y fomenta la participación de los gobiernos empleadores y trabajadores.

A nivel nacional, la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social estableció la obligatoriedad para las empresas de identificar, evaluar y gestionar los factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, la carencia de un sistema de evaluación impide conocer de manera precisa las condiciones que podrían estar afectando la salud mental de sus trabajadores, lo que limita la posibilidad de diseñar e implementar estrategias efectivas de intervención. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2020), cerca del 30% de los trabajadores colombianos han manifestado haber experimentado altos niveles de estrés laboral, lo que resalta la necesidad

urgente de adoptar sistemas de prevención y control en las empresas del país. En Colombia, la adopción de estos sistemas sigue siendo insuficiente, lo que deja a muchas empresas expuestas a los efectos perjudiciales de la falta de control sobre estos factores.

Investigaciones como las que realizaron Franco y Sánchez (2018), evidenciaron que la adecuada gestión de los riesgos psicosociales no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad organizacional, reduce el ausentismo y fomenta un mayor compromiso de los trabajadores con la empresa. Esto subraya la importancia de que organizaciones implementen estrategias para identificar y gestionar eficazmente estos riesgos.

Localmente, en un estudio realizado en Norte de Santander por Hernández y Martínez, (2020) señalaron que las empresas industriales de la región, entre las que se incluye el sector metalmeccánico, enfrentan altos niveles de estrés laboral debido a la falta de control sobre las tareas y una inadecuada gestión de las cargas de trabajo. Estas condiciones generan ambientes laborales que afectan tanto la salud mental como la productividad de los empleados. Asimismo, el Departamento Administrativo de Salud de Norte de Santander (2021) registró un incremento en los casos de enfermedades relacionadas con el estrés laboral, lo que evidencia la necesidad de adoptar medidas preventivas para gestionar estos riesgos. Por consiguiente, el presente proyecto tuvo como objetivo realizar un análisis de los riesgos psicosociales en la empresa IMC mediante la aplicación de la batería de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social (2011). Este análisis permitió obtener un diagnóstico preciso de la situación actual, lo que facilitó la formulación de estrategias que promuevan el bienestar de los trabajadores y mejoren

las condiciones laborales, en cumplimiento de la normativa nacional y contribuyendo al fortalecimiento de la productividad organizacional.

## **1.4 Objetivos**

### ***1.4.1 Objetivos generales***

Evaluar los factores de riesgos psicosociales en la empresa IMC a través de la aplicación de la batería de riesgos psicosociales de acuerdo con la resolución 2764 de 2022.

### ***1.4.2 Específicos***

Identificar la presencia de los factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora de la empresa IMC, utilizando como instrumento de medición la batería de riesgos psicosociales avalada por el Ministerio de Trabajo.

Interpretar resultados de los factores de riesgo psicosocial identificados en la salud mental, bienestar y desempeño de los trabajadores.

Proponer estrategias para la prevención, mitigación y control de los factores de riesgo psicosocial identificados, con el fin de contribuir a minimizar los efectos negativos que puedan afectar la salud de los trabajadores de la empresa IMC.

## **1.5 Alcance y limitación**

### ***1.5.1 Alcance***

El proyecto de aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales se aplicó en la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa, con el fin de evaluar los resultados de esta y los factores de riesgos psicosociales existentes en los trabajadores, en relación con los lineamientos de la Resolución 2646 del 2008.

### ***1.5.2 Limitaciones***

Dentro de las limitaciones durante la aplicación del proyecto, fueron las dificultades de desplazamiento a la Empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa, debido a que se encuentra en el departamento del Atlántico y a los compromisos laborales y académicos de los investigadores.

## Capítulo II

### 2 Marco de referencia

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1 2.1.1 Antecedentes internacionales

El artículo, Los desarrollos de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Europa (2013) realizado por la Universidad de Jaén, habla de cómo los riesgos psicosociales han ido evolucionando a través del tiempo en las organizaciones, en relación a los cambios económicos y tecnológicos en España. Estos cambios traen consigo grandes compromisos en los trabajadores llevándoles a riesgos como el estrés. Este a su vez analizó los riesgos mediante los modelos utilizados para evaluar los riesgos psicosociales, menciona los modelos teóricos como el de demanda y control de Karask, el modelo esfuerzo recompensa y el de demandas y recursos. Para finalmente centrar su revisión en los métodos de evaluación utilizados para evaluar los riesgos psicosociales de los trabajadores en España. Los métodos que se utilizaron buscaban recopilar toda la información importante relacionada con la carga de trabajo, el apoyo social, la autonomía y situaciones asociadas al acoso.

Dentro de estos métodos que el artículo menciona, está la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) que incluye dominios como las demandas laborales, la autonomía y la violencia en el trabajo. Otro método, que es uno de los más utilizados es el Cuestionario CoPsoQ (ISTAS-21) adaptado a España que en su evaluación tiene en cuenta factores como la exigencia emocional, el sentido del trabajo el apoyo emocional. Además, menciona otras herramientas como la RED-WONT y Prevenlab Psicosocial. Dentro de sus conclusiones este artículo afirmó que todas estos cuestionarios tienen unas pruebas psicométricas

con alta fiabilidad y que así mismo deben ser correlacionadas con métodos cualitativos como las entrevistas u observación directa.

A su vez Zelaschi, et al. (2021) en su artículo de investigación Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo en población trabajadora Argentina (COPSOQII-ISTAS21), describió el proceso de validación del cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), aplicado a los trabajadores Argentinos, el cual fue adaptado a las implicaciones del país, de la versión larga ISTAS2, este instrumento fue aplicado a 200 trabajadores de la ciudad de Buenos Aires y sectores cercanos, lo que destacaron los autores en este proceso es como ha ido en incremento la inestabilidad laboral afectando la salud mental de los trabajadores derivando en ellos problemas musculo-esqueléticos y cardiovasculares. Razón por la cual sostuvieron la importancia de tener un método validado para identificar estos riesgos e implementar estrategias, preventivas para mitigar el impacto en los trabajadores y su salud.

Los autores describieron los resultados por dimensiones y sub-dimensiones, entre las cuales se destacan las exigencias del trabajo, la organización del trabajo, influencia, relaciones interpersonales y liderazgo. Sus conclusiones se centraron en ciertos aspectos de las dimensiones, pero a rasgos más generales se destacaron, que hay limitaciones metodológicas que requieren extrema atención como la claridad de los ítems para aquellas poblaciones con diferentes niveles educativos.

Finalmente, Alvites-Huamaní, (2019). Publicaron un estudio sobre el estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. En el cual identificaron la necesidad de los docentes en el apoyo social debido a la presencia de factores de riesgos como la carga laboral, las demandas académicas que llevan a enfermedades relacionadas con el estrés. Se realizó para esto un estudio con 329 docentes de Argentina, Bolivia, Perú,

Colombia, Uruguay, Venezuela, Panamá y México, de los cuales se seleccionaron posteriormente una muestra de 81 docentes teniendo en cuenta ciertas características particulares en común relacionadas con su carga de trabajo. Dentro de sus reflexiones, afirmaron que el estrés en los docentes evaluados les afecta disminuyendo su rendimiento, desencadenando en ellos ausentismos. Actualmente los docentes están en una constante carga de capacitaciones, adaptación a nuevas tecnologías.

Para medir el nivel de estrés en los docentes se utilizó Escala de Estrés Docente (ED-6), adaptada para este estudio, en un proceso que les tomó 5 etapas. Finalmente se encontró que hay una relación clara de estrés en los docentes vinculada a su entorno laboral dentro de las cuales se destaca la carga de trabajo, el ambiente laboral y el papel académico. Este estudio enfatizó que estos altos niveles de estrés pueden desencadenar problemas de salud relacionados con la depresión y la ansiedad, dejaron sugerencias tales como las políticas que ayuden a mejorar las condiciones laborales, equilibrando las cargas para así contribuir al desempeño y a la salud mental de los docentes.

### ***2.1.2 Antecedentes Nacionales***

En Colombia, en Piedecuesta - Bucaramanga, González Gómez (2023), realizó una investigación con el objetivo de evaluar los niveles de estrés laboral en una clínica, con una muestra de 43 trabajadores de la parte administrativa. Llevaron a cabo una metodología cuantitativa de tipo descriptivo, aplicando el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS. Obteniendo como resultado en la mayoría de los trabajadores bajos niveles de estrés, en todo caso, en algunas dimensiones hubo presencia de estrés y nivel medio de estrés. Por lo que se

concluyó una pronta intervención frente a lo evaluado por el cuestionario con la finalidad de prevenir que se presenten altos niveles de estrés en la organización.

A su vez, Buenahora y Mendoza (2023), en su proyecto de investigación analizaron los riesgos psicosociales mediante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en una empresa de transporte de alimentos de Santander. Con el fin de identificar y evaluar para proponer estrategias de mitigación. Su objetivo se centró en los hallazgos encontrados en la organización como lo son el alto porcentaje de trabajadores en horario nocturno, las extensas jornadas laborales, el estrés, problemas de comunicación entre otros.

Para este proyecto se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño de campo, recolectando datos mediante cuestionarios aplicados a empleados de diferentes niveles (administrativos y operativos). Los datos permitieron identificar patrones y diseñar estrategias específicas basadas en la evidencia, como actividades de promoción de la salud mental y ajustes en las condiciones laborales.

Por otra parte, Paz Rocha, Pérez Vera & Vargas, (2024) en la ciudad de Neiva, en la empresa Monval Group S.A.S; realizaron un análisis y medición de los niveles de estrés laboral tanto para el personal administrativo y operativo, utilizaron una metodología descriptiva transversal para proporcionar un diagnóstico a nivel real de la situación. Como instrumentos utilizaron el Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y la ficha de datos generales de la Batería de Riesgo Psicosocial, recolectando información ocupacional y sociodemográfica de los trabajadores. Los resultados de la aplicación de los instrumentos anteriormente mencionados, fueron, que la empresa cuenta con un nivel de estrés intermedio, viéndose afectado en mayor parte el personal administrativo. Debido a esto se recomendó a futuros investigadores realizar

estudios en el clima organizacional, trabajo en equipo, calidad de vida en el trabajo, etc. En conjunto con intervenciones y estrategias que les permitan identificar de manera puntual los elementos que inciden sobre este tipo de estrés laboral, cumpliendo dichas estrategias para la prevención, control y mitigación.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

Busto y Gómez, (2022), en su trabajo Identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales a los que están Expuestos los Trabajadores de la Empresa Servicios Vivir S.A.S, analizaron los riesgos psicosociales utilizando la metodología de la batería de instrumentos de evaluación de la Pontificia Universidad Javeriana con un enfoque descriptivo, cuantitativo y transversal, sin intervención en la muestra.

En esta investigación se identificaron rasgos tanto internos como externos con niveles altos, dentro de los cuales estaban las demandas emocionales, tiempo de la jornada, responsabilidades del puesto, falta de reconocimiento, situación económica familiar y condiciones del hogar. Como recomendaciones, se evidenciaron estrategias para reducir los riesgos para contribuir al mejoramiento de la salud mental y disminuir el estrés laboral.

Por su parte Parra, et al., (2022) realizaron un proyecto investigativo denominado Evaluación del Síndrome de Burnout en colaboradores de la ONG Crecer en Familia Modalidad Hogares Sustitutos en Cúcuta, Norte de Santander, en el cual identificaron en los colaboradores síntomas asociados al burnout como el agotamiento, la desmotivación y problemas psicosomáticos. Este estudio lo realizaron aplicando el *Maslach Burnout Inventory* (MBI), un test ampliamente utilizado que evalúa tres dimensiones del síndrome: agotamiento emocional,

despersonalización y realización personal. Fue aplicado a los 40 colaboradores de la modalidad de Hogares Sustitutos, en este ejercicio evaluativo se utilizó un enfoque mixto, para correlacionar, los síntomas con variables individuales.

Los resultados arrojaron presencia del síndrome de burnout, especialmente en los trabajadores con cargas laborales con más responsabilidad, horarios extensos y de carácter asistencial. Razón por la cual se sugirió realizar medidas de prevención como el desarrollo de una herramienta preventiva.

## **2.2 Marco teórico**

### ***2.2.1 Factores de riesgos psicosociales***

Aquellos peligros o amenazas que pueden suceder en el ambiente laboral y que conllevan alto potencial para causar daño a la salud, seguridad o el bienestar de los trabajadores; está determinado como riesgos laborales. Estos riesgos se manifiestan de diferentes tipos y maneras incluyendo desde pequeñas a grandes industrias.

Conforme a esto es de tipo fundamental resaltar que la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no solo abarca los riesgos que son evidentes de identificar, sino que también incluye factores menos perceptibles que afectan el bienestar y la salud de los trabajadores, como lo es el riesgo psicosocial.

Los riesgos psicosociales pueden causar impactos negativos en la salud de la persona modificando sus procesos emocionales en relación con la demanda de exigencia en el ambiente en el que se relaciona. Según la OMS señala que “La premura de tiempo, la falta de control sobre las tareas laborales, las largas horas de trabajo, el trabajo por turnos, la falta de apoyo y los daños

morales son factores de riesgo importantes para el estrés ocupacional, el síndrome de desgaste profesional y la fatiga en los trabajadores de la salud”.

La normatividad colombiana en la resolución 2646 del 2008, establece las disposiciones y las responsabilidades en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo constante del riesgo psicosocial. Los riesgos psicosociales se pueden clasificar de la siguiente manera de acuerdo con la Resolución 2646 del 2008 en su Capítulo II Art 6, 7 y 8:

**Factores de riesgo psicosocial intralaborales.** son un conjunto de condiciones del entorno laboral que pueden impactar la salud y el comportamiento de los trabajadores. (Cap II. Art 6)

**Factores de riesgo psicosocial extralaborales** (o externos al lugar de trabajo). se refieren a las condiciones relacionadas con el entorno familiar, social, económico y de tiempo libre, así como los conflictos que enfrenta el trabajador fuera del trabajo. (Cap II. Art 7)

**Condiciones individuales (o intrínsecas) del trabajador.** Son características individuales o sociodemográficas que pueden influir en cómo un trabajador percibe y responde a los riesgos en el trabajo y fuera de él. (Cap II. Art 8).

Cuando se trata de los riesgos psicosociales en un ambiente laboral la perspectiva es multifacética y compleja debido a las mismas propiedades del riesgo; dentro de los riesgos que mayormente se presentan en los entornos laborales podemos encontrar:

**Estrés Laboral.** Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el estrés laboral, es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no

se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

**La Fatiga Laboral.** Según la Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo, La fatiga laboral, es aquella que se origina en la relación persona - trabajo. La persona no puede separarse del trabajo (es la persona misma quien trabaja, se relaciona con sus amigos, disfruta y sufre, descansa, tiene un sueño reparador o se fatiga más aún) y determinadas actitudes, vivencias o experiencias fuera del ámbito estrictamente laboral van a condicionar tanto que se origine fatiga como la forma en que va a ser percibida. De este modo habría al menos dos vías de intervención en la prevención de la fatiga: de un lado las técnicas y estrategias centradas en la persona, de otra las centradas en las condiciones de trabajo y su organización e incluso las que pusieran su acentuación en la interacción de una y otra. Desde el ángulo de la institución, organización o empresa donde la persona desarrolle su trabajo será necesario identificar cuáles son las características de las condiciones de trabajo o de su organización que incrementan la fatiga para implantar medidas de prevención que puedan aminorarla. Estas medidas no tienen por qué ser específicas, sino que al adoptar aquellas otras que permiten eliminar o minimizar los riesgos estaríamos también reduciendo los efectos de dichas condiciones de trabajo sobre la fatiga del trabajador.

**Síndrome de Burnout.** El síndrome de desgaste profesional o burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. Aunque esta no es una enfermedad en sí misma, se

reconoce como el detonante de otros problemas de salud física y mental más graves. Cuando una persona presenta el síndrome de desgaste profesional, puede sentirse agotada todos los días, tener una actitud cínica, sentirse desmotivado e insatisfecho con su trabajo. El síndrome de desgaste puede estar acompañado por síntomas físicos tales como dolores de cabeza, náuseas y dificultades para dormir. Es importante reconocer y tratar tempranamente el síndrome de desgaste. Con orientación psicológica y apoyo, la mayoría de las personas comienzan a sentirse mejor y se recuperan rápidamente. *Síndrome de burnout* / Ada. (s. f.).

**La Violencia.** Según Cortina et al. (2001), la violencia laboral se entiende como cualquier conducta o actitud que tenga la intención de agredir, intimidar o perjudicar a un trabajador en su entorno de trabajo. Esta violencia puede ser física, verbal o psicológica, y puede presentarse en diversas formas, como acoso, intimidación, o exclusión social. Estas conductas no solo tienen efectos negativos sobre el bienestar físico y psicológico de la víctima, sino que también afectan al equipo de trabajo y el ambiente organizacional. “La violencia laboral no solo afecta a los individuos directamente involucrados, sino que también tiene un impacto negativo en la dinámica del equipo y en la cultura de la organización” (Cortina et al., 2001, p. 71).

Desde el ámbito de la prevención, se identifican diversas estrategias para mitigar la violencia laboral. Una de ellas es la intervención en la cultura organizacional, promoviendo un ambiente de respeto y empatía entre los empleados. Esta medida ayuda a reducir la normalización de conductas de agresión, y promueve un espacio de trabajo más saludable. Además, las organizaciones pueden implementar políticas de tolerancia cero hacia el acoso y la violencia, respaldadas por protocolos de denuncia accesibles y confidenciales. Otra estrategia consiste en capacitar a los empleados y líderes en habilidades de comunicación asertiva y en el

manejo de conflictos, lo que permite una mejor resolución de desacuerdos sin recurrir a la violencia o la intimidación.

La violencia laboral puede afectar tanto a nivel individual como colectivo, generando estrés, ansiedad y baja productividad en los empleados, así como un clima laboral tenso y conflictivo. Por lo tanto, la intervención en esta problemática requiere un enfoque integral y sistemático que considere tanto la cultura organizacional, las políticas de la empresa, como el bienestar emocional y físico de cada trabajador.

**El Acoso Laboral.** El acoso laboral, también conocido como mobbing, se refiere a cualquier conducta hostil y persistente que tiene el objetivo de desestabilizar o someter psicológicamente a un empleado en su entorno laboral (Einarsen et al., 2003). Este tipo de acoso puede manifestarse mediante acciones de intimidación, humillación, o aislamiento social, y su impacto va más allá del nivel individual. Los trabajadores que son víctimas de acoso laboral pueden experimentar ansiedad, estrés crónico y una disminución en su rendimiento laboral. “El acoso laboral afecta profundamente la salud mental de los empleados, causando problemas como depresión, ansiedad y, en casos graves, abandono del trabajo o incapacidad para continuar en el mismo entorno” (Einarsen et al., 2003, p. 4).

Para abordar el acoso laboral, es fundamental que las organizaciones implementen políticas preventivas y mecanismos de respuesta claros. Esto incluye la creación de protocolos de denuncia confidenciales y accesibles, así como la capacitación de los líderes y empleados en habilidades de comunicación y resolución de conflictos. Además, la promoción de una cultura de respeto y colaboración puede ayudar a prevenir situaciones de acoso, al fomentar un ambiente donde los empleados se sientan seguros y valorados.

Las consecuencias del acoso laboral no solo afectan al trabajador, sino también al equipo y a la organización en su conjunto, generando un clima de desconfianza y disminuyendo la productividad. En última instancia, la prevención y gestión del acoso laboral requieren un enfoque integral que combine el apoyo psicológico para las víctimas, la concienciación y la formación continua en el ámbito organizacional.

### **2.2.2 Alcance de la batería de riesgos psicosociales**

Esta batería de instrumentos tuvo como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial, entendidos como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010, p. 29). Mediante la aplicación de cuestionarios y guías cualitativas, la batería permitió recolectar información sociodemográfica y ocupacional de los trabajadores, así como determinar la presencia y nivel de riesgo de factores psicosociales intra y extralaborales.

El conjunto de instrumentos incluyó tres cuestionarios cuantitativos, dos para la evaluación de factores intralaborales, y uno para los factores extralaborales. Además, con tres guías de evaluación cualitativas: una guía para el análisis psicosocial de los puestos de trabajo, una guía para entrevistas semiestructuradas y otra para grupos focales. Estos instrumentos, combinados, ofrecieron un enfoque integral al permitir tanto una medición cuantitativa como una comprensión cualitativa del entorno psicosocial de los trabajadores.

Para facilitar la interpretación de los datos recolectados, la batería también incluye un aplicativo informático desarrollado específicamente para automatizar la captura y procesamiento de los datos obtenidos, eliminando la necesidad de cálculo manual. Este sistema permite realizar un análisis detallado que incluye la calificación de ítems, transformación de puntajes y la generación de informes individuales de resultados. Sin embargo, dado que este aplicativo supera

el alcance inicial de la batería, no cuenta con soporte técnico, por lo que la responsabilidad de su uso recae completamente en los usuarios.

Esta batería fue desarrollada como una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, con el propósito de identificar y evaluar condiciones que puedan tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores colombianos. Según el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010), la batería permite la recolección de información sociodemográfica y ocupacional, así como la identificación de factores de riesgo tanto intra como extralaborales, lo que facilita un análisis detallado de las condiciones psicosociales a las que están expuestos los trabajadores. La herramienta también clasifica el riesgo en cinco niveles: sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto, lo que permite una intervención ajustada a las necesidades de cada entorno laboral.

La batería está compuesta por varios instrumentos, incluidos cuestionarios cuantitativos para la evaluación de factores de riesgo intralaboral y extralaboral, y guías cualitativas para entrevistas y grupos focales. La herramienta también incorpora un Aplicativo de Captura de Datos, que permite la calificación automática de los ítems y el procesamiento de puntajes, transformando los resultados en informes detallados para cada trabajador. Este sistema automatizado contribuye a una interpretación precisa y objetiva de los resultados, reduciendo el esfuerzo manual de los evaluadores. “La Batería de Riesgos Psicosociales de Colombia proporciona una estructura integral para la evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, promoviendo la salud y el bienestar del trabajador” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 32).

Esta herramienta es fundamental para el cumplimiento de la normativa colombiana en salud ocupacional y permite a las empresas identificar áreas de intervención, así como implementar estrategias de prevención y promoción de un ambiente laboral saludable y seguro.

### 2.3 Marco legal

**Tabla 1**

Normatividad, Marco Legal

| Normativa   | Resumen   |
|---|---|
| <p><b>Resolución 2764 de 2022</b><br/> <b>Por la cual se adopta la</b><br/> <b>Batería de instrumentos</b><br/> <b>para la evaluación de</b><br/> <b>factores de Riesgo</b><br/> <b>Psicosocial, la Guía</b><br/> <b>Técnica General para la</b><br/> <b>promoción, prevención</b><br/> <b>e intervención de los</b><br/> <b>factores psicosociales y</b><br/> <b>sus efectos en la</b><br/> <b>población trabajadora y</b><br/> <b>sus protocolos</b><br/> <b>específicos y se dictan</b><br/> <b>otras disposiciones.</b></p> | <p>Esta resolución establece las normas técnicas para identificar, evaluar y gestionar los riesgos psicosociales en los entornos laborales colombianos. Con la batería de instrumentos y guías prácticas para evaluar estos riesgos y diseñar estrategias de prevención e intervención. Aplicable a todos los trabajadores, tanto del sector público como privado, y establece la periodicidad de las evaluaciones, así como las medidas de confidencialidad de la información recopilada. Además, define las acciones a seguir en situaciones de emergencia y establece un sistema de vigilancia epidemiológica para monitorear los riesgos psicosociales. La resolución también incluye sanciones para quienes no cumplan con lo establecido.</p> |
| <p><b>Resolución 2646 de</b><br/> <b>2008: Por la cual se</b><br/> <b>establecen disposiciones</b><br/> <b>y se definen</b><br/> <b>responsabilidades para</b><br/> <b>la identificación,</b></p>   | <p>Esta Resolución establece un marco detallado para la identificación evaluación y gestión de los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo en cada uno de los artículos buscan definir los términos clave establecer los diferentes tipos de factores de riesgo psicosocial tanto internos como externos e individuales establecer un proceso de evaluación detallado priorizar las intervenciones</p>  |

---

|  |  |
|--|--|
| <b>evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional</b>     | basadas en la evidencia abordar el acoso laboral y establecer un procedimiento para determinar el origen de las patologías causadas por el estrés laboral garantizando que las empresas implementen medidas para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo con el objetivo de mejorar la salud mental y el bienestar de los trabajadores   |
| <b>Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo</b>  | Esta ley tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores del acoso laboral, estableciendo una serie de normas para prevenir, corregir y sancionar este tipo de conducta en cualquier relación laboral. Define qué es el acoso laboral, establece las responsabilidades de empleadores y trabajadores para prevenirlo y corregirlo, garantiza los derechos de las víctimas y establece los mecanismos para denunciar y sancionar este tipo de conductas, con el fin de crear entornos laborales más seguros y justos. |
| <b>Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones</b> | Esta Resolución establece las normas para la creación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral, los cuales se encargarán de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en todos los ámbitos laborales, tanto públicos como privados. La resolución define las responsabilidades de los empleadores y trabajadores en la prevención y corrección del acoso laboral, y establece sanciones para quienes incumplan lo establecido, haciendo referencia a la normativa vigente sobre riesgos laborales.         |

---

---

|   |  |
|---|--|
| <b>Decreto 1072 de 2015:<br/>Por medio del cual se<br/>expide el Decreto Único<br/>Reglamentario del<br/>Sector Trabajo</b>   | Establecen la obligación del empleador de identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. Se detalla que el empleador debe utilizar métodos y herramientas reconocidas para realizar estas evaluaciones, y que, a partir de los resultados obtenidos, debe implementar medidas de prevención y control efectivas. Además, se enfatiza la importancia de capacitar a los trabajadores sobre estos riesgos y sus efectos en la salud, así como de promover un entorno laboral saludable que contribuya a prevenirlos. También, se establece la necesidad de realizar un seguimiento continuo de la situación a través de la vigilancia epidemiológica. |
| <b>Ley 1616 de 2013 Por<br/>medio de la cual se<br/>expide la ley de salud<br/>mental y se dictan otras<br/>disposiciones</b> | Establece la responsabilidad de fomentar la salud mental y prevenir trastornos mentales en los entornos laborales, además de reafirmar la obligación de los empleadores de vigilar constantemente los factores de riesgo psicosocial como parte integral de su sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.  |

---

Creación Propia

## 2.4 Marco conceptual

El presente marco conceptual toma como referente la página oficial de la organización mundial de la salud, en el bloque de herramientas que habla de los riesgos psicosociales y la salud mental, así mismo se toma consulta de Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

***Acoso Laboral.*** El acoso laboral, también conocido como mobbing, se refiere a cualquier conducta hostil y persistente que tiene el objetivo de desestabilizar o someter psicológicamente a un empleado en su entorno laboral.

***Batería de Riesgo Psicosocial.*** Se define como una herramienta que permite evaluar el riesgo extralaboral e intralaboral, y el estrés al que se enfrenta el trabajador, afectando su desempeño físico y especialmente salud mental.

***Estrés Laboral.*** Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el estrés laboral, es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.

***Fatiga Laboral.*** Según la Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo, La fatiga laboral, es aquella que se origina en la relación persona - trabajo. La persona no puede separarse del trabajo (es la persona misma quien trabaja, se relaciona con sus amigos, disfruta y sufre, descansa, tiene un sueño reparador o se fatiga más aún) y determinadas actitudes, vivencias o experiencias fuera del ámbito estrictamente laboral van a condicionar tanto que se origine fatiga como la forma en que va a ser percibida.

***Instrumentos de Batería de Riesgo Psicosocial.*** Estos son los utilizados para evaluar periódicamente los factores de riesgo psicosocial; son, cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, cuestionario para la evaluación del estrés y una ficha de datos generales sociodemográficos y ocupacionales.

***Psicosociología Laboral.*** Se define como disciplina que tiene como objetivo abordar lo relacionado con la organización y el contenido del trabajo, que pueda causar daño a la salud de los trabajadores especialmente de manera psíquica y social.

***Riesgo laboral.*** Son todos los peligros y amenazas que se presentan en el ámbito laboral, y tienen alto potencial de causar daño a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

Dichos peligros pueden ser de origen Físico, Químico, Biológico, Biomecánico, Psicosocial, por condiciones de seguridad y por Fenómenos Naturales.

**Riesgo Psicosocial.** Se denomina riesgo psicosocial a aquellos factores que causados en la organización del trabajo pueden afectar la salud generando una respuesta de tipo fisiológico, emocional y cognitivo del trabajador. Estos son originados por un entorno social negativo, por malas relaciones laborales, por cargas excesivas de trabajo, demandas contradictorias y mala gestión de los cambios en el seno de la organización.

**Síndrome de Burnout.** El síndrome de desgaste profesional o burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. Aunque esta no es una enfermedad en sí misma, se reconoce como el detonante de otros problemas de salud física y mental más graves.

**Violencia Laboral.** La violencia laboral se entiende como cualquier conducta o actitud que tenga la intención de agredir, intimidar o perjudicar a un trabajador en su entorno de trabajo. Esta violencia puede ser física, verbal o psicológica, y puede presentarse en diversas formas, como acoso, intimidación, o exclusión social.

## **2.5 Marco contextual**

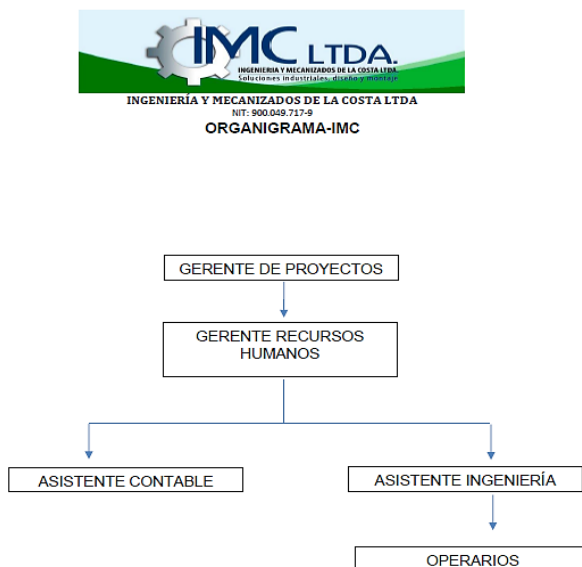
La empresa Ingeniera Y Mecanizados De La Costa LTDA.(IMC), es una empresa de metalmecánica en crecimiento, ubicada en la ciudad de Soledad en la CL 37 CR 12- 29. Actualmente cuenta con 10 trabajadores, presta sus servicios a las empresas contratantes, recibiendo los planos de las piezas solicitadas, fabricando y reparando herramientas para maquinaria, elementos como piñones, pistones gatos hidráulicos o tuberías contra incendio.

En la misión de la empresa se destaca la prestación del servicio metalmecánico a los clientes de manera rápida y eficiente, con prácticas de trabajo seguro, brindando asesoría técnica oportuna, confiable y pertinente. Así mismo presenta una visión de ser una empresa líder en metalmecánica e ingeniería de proyectos, prestando servicios de calidad.

Dentro de sus compromisos es la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualmente desarrollando acciones para el cumplimiento de los estándares mínimos conforme a la Resolución 0312 del 2019. Aplicando el capítulo I, en el mes de septiembre del año 2023.

## Imagen 1

Organigrama de la empresa



Organigrama proporcionado por la organización, con la descripción por cargos.

## Imagen 2

Fachada de Ingeniería y Mecanizados de la Costa IMC



Imagen de la fachada de IMC Lda. Facilitada por el gerente de proyectos.

## Capítulo III

### 3 Diseño metodológico

#### 3.1 Enfoque

En este proyecto, se empleó un enfoque mixto debido a que integra elementos cuantitativos y cualitativos para abordar los objetivos planteados, este enfoque se usó para medir variables en un determinado contexto y se analizaron las mediciones obtenidas extrayendo una serie de conclusiones respecto de la hipótesis. Sampieri, et al., (2014).

Se utilizó el enfoque cuantitativo debido a la aplicación de un instrumento la Batería de Riesgos Psicosociales, diseñada para recolectar datos. Sin embargo, los resultados de este instrumento, fueron interpretados para profundizar en los hallazgos por lo cual se realizó un análisis cualitativo evidenciado a través de la elaboración de un informe final que integró las interpretaciones de los datos, con el fin de dar un aporte más completo al objeto de investigación.

#### 3.2 Alcance

De acuerdo con Bernal (2010), la investigación descriptiva se centra en identificar y detallar las características principales de un fenómeno o situación sin explicar sus causas. Se apoya en técnicas como encuestas, entrevistas y observación, y es un enfoque común en trabajos académicos básicos por su capacidad para reseñar y clasificar los aspectos más destacados del objeto de estudio. Por lo cual, en este proyecto se determinó un alcance de tipo descriptivo ya que en los análisis se recolectaron datos, mediante un aplicativo de tabulación y reportó información sobre diferentes variables, conceptos, aspectos y dimensiones del problema a evaluar, en un enfoque mixto que articula aspectos cuantitativos y cualitativos. En este objeto de estudio se realizó una selección de diferentes variables enfocados en aminorar los factores de

riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa I.M.C, con el fin de mitigar el impacto de estos y llegar a una mejora en su bienestar y salud mental.

### **3.3 Población y muestra**

#### **3.3.1 Población**

La población objeto de estudio estuvo compuesta por 10 trabajadores que laboran en la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa IMC, ubicada en Soledad, Atlántico. Para este estudio, se seleccionó la totalidad de la población, dado el tamaño reducido del grupo, lo que permitió incluir a todos los integrantes en la investigación.

#### **3.3.2 Muestra**

La muestra seleccionada estuvo conformada por 10 trabajadores, tanto hombres como mujeres, con edades comprendidas entre los 28 y 65 años. Este grupo fue evaluado mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia aplicando batería de riesgos psicosociales validada en Colombia. Según Sampieri, et al. (2014), afirma que, en este tipo de muestreo la selección depende de las decisiones del investigador o del equipo de investigación. Estas decisiones estuvieron influenciadas por las características del estudio, los objetivos que se buscan alcanzar y los recursos disponibles. Teniendo en cuenta este concepto este tipo de muestreo es una técnica de selección de participantes en la que se eligen sujetos que están disponibles y son accesibles para el investigador.

### **3.4 Recolección de información**

**Fuentes primarias.** Para el análisis de la información se tomaron los resultados obtenidos tras la aplicación de la batería de riesgo psicosocial a los 10 trabajadores de la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa IMC, ubicada en Soledad, Atlántico. Esta herramienta permitió evaluar las condiciones laborales y los factores psicosociales presentes en el entorno de

trabajo de esta empresa dedicada al sector metalmecánico, un ámbito que comúnmente presenta desafíos relacionados con la seguridad, la exposición a riesgos físicos y las exigencias laborales.

**Fuentes secundarias.** Se tomaron con referencia información como políticas internas de la organización, aspectos relacionados a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así como análisis de antecedentes teóricos, proyectos o investigaciones relacionadas con riesgos psicosociales en contextos similares.

### 3.5 Instrumentos

Según Bernal (2010), en una investigación es muy importante la etapa de recolección de información, conocida como trabajo de campo, esta debe ser desarrollada con precisión, ya que de esta depende la validez y confiabilidad del estudio. Los datos obtenidos deben ser suficientes y relevantes, y es necesario seleccionar las fuentes y técnicas adecuadas para garantizar que se puedan probar las hipótesis, responder las preguntas planteadas y alcanzar los objetivos del estudio.

De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008, las empresas deben identificar los factores de riesgo psicosocial tanto intralaborales como extralaborales que puedan afectar la salud de los trabajadores, así mismo, se promueve el uso de instrumentos validados, como la batería de riesgos psicosociales diseñada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, asegurando la confidencialidad y el uso adecuado de los resultados para promover el bienestar de los trabajadores.

En este orden de ideas, los instrumentos a utilizados en esta investigación, correspondieron a los cuestionarios de la Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial, creados en el año 2010 por el Ministerio de la Protección Social

y la Pontificia Universidad Javeriana, (Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y Cuestionario para la evaluación del estrés).

De acuerdo con la ficha técnica del instrumento el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), evalúa las características del trabajo y su organización, los que a su vez pueden afectar la salud y el bienestar de las personas, mediante dominios para identificar los posibles riesgos en la salud mental, tales como, la demanda del trabajo correspondientes a las exigencias físicas emocionales y mentales , el control sobre el trabajo, que se enfoca en la capacidad del trabajador para la toma de decisiones, el liderazgo y las relaciones sociales que evalúa la calidad del mismo y la interacción entre compañeros y superiores, otro aspecto es la recompensa, que se relaciona con los reconocimientos, oportunidades de crecimientos y estabilidad laboral, su forma A contiene 123 ítems y su forma B 97 ítems.

Cabe destacar que la forma A esta diseñada para ser aplicada a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos y la forma B está diseñada para ser aplicada a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.

### Imagen 3

#### Ficha técnica Cuestionario Intralaboral

| 1. FICHA TÉCNICA                           |   |
|--|---|
| <b>Nombre:</b>                             | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral   |
| <b>Fecha de publicación:</b>               | Julio de 2010   |
| <b>Autores:</b>                            | Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.   |
| <b>Tipos de aplicación:</b>                | Individual o colectiva  |
| <b>Modalidades de aplicación:</b>          | Autoaplicación o heteroaplicación   |
| <b>Población a quien se puede aplicar:</b> | Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.  |
| <b>Objetivo del cuestionario:</b>          | Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.   |
| <b>Baremación:</b>                         | Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos.<br>Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A).</li> <li>• Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).</li> </ul> |
| <b>Tipo de instrumento:</b>                | Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.   |
| <b>Formas:</b>                             | Dos formas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.</li> <li>• Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.</li> </ul>   |
| <b>Número de ítems:</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma A: 123 ítems</li> <li>• Forma B: 97 ítems</li> </ul>   |
| <b>Duración de la aplicación:</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma A: 28 minutos (duración promedio).</li> <li>• Forma B: 33 minutos (duración promedio).</li> </ul>  |

Ficha técnica del Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales intralaboral forma A y B, tomado del manual General de la Batería de instrumentos.

Por su parte, el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extra-laboral, se refiere a los factores fuera del trabajo que pueden afectar la salud y el bienestar de una persona, consta de 31 preguntas. Identificando situaciones en la vida personal, familiar y social que puedan generar estrés o malestar psicológico en las personas mientras desempeñan sus labores, entre las cuales

esta, manejo del tiempo libre, relaciones familiares, situación económica, condiciones del hogar, entre otras.

## Imagen 4

### Ficha técnica cuestionario Extralaboral

| <b>1. FICHA TÉCNICA</b>                    |  |
|--|--|
| <b>Nombre:</b>                             | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral  |
| <b>Fecha de publicación:</b>               | Julio de 2010  |
| <b>Autores:</b>                            | Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.  |
| <b>Tipos de aplicación:</b>                | Individual o colectiva   |
| <b>Modalidades de aplicación:</b>          | Autoaplicación o heteroaplicación  |
| <b>Población a quien se puede aplicar:</b> | Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.   |
| <b>Objetivo del cuestionario:</b>          | Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo.   |
| <b>Baremación:</b>                         | Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos.<br>Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.</li> <li>• Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.</li> </ul> |
| <b>Tipo de instrumento:</b>                | Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador.  |
| <b>Formas:</b>                             | Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.   |
| <b>Número de items:</b>                    | 31   |
| <b>Duración de la aplicación:</b>          | 7 minutos (duración promedio)  |

Ficha técnica del Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales extralaboral, tomado del manual General de la Batería de instrumentos.

Finalmente, el tercer instrumento aplicado fue el Cuestionario para la evaluación del estrés, que mide el nivel de estrés que tiene una persona en su trabajo. Sus preguntas van

enfocadas en calcular en nivel de estrés de una persona y se adapta a diferentes tipos de trabajos, como los trabajos de oficina y los trabajos físicos.

## Imagen 5

### Ficha Técnica para la evaluación del estrés

| 1. FICHA TÉCNICA                           |  |
|--|--|
| <b>Nombre:</b>                             | Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.   |
| <b>Fecha de publicación:</b>               | Primera versión 1996<br>Segunda versión 2005<br>Tercera versión 2010   |
| <b>Autores:</b>                            | Primera versión: Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, Villalobos G., 1996<br>Segunda versión: adaptación y validación Villalobos G., 2005<br>Tercera versión: revalidación Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010.   |
| <b>Tipos de aplicación:</b>                | Individual o colectiva   |
| <b>Modalidades de aplicación:</b>          | Autoaplicación o heteroaplicación  |
| <b>Población a quien se puede aplicar:</b> | Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.   |
| <b>Objetivo del cuestionario:</b>          | Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.  |
| <b>Baremación:</b>                         | Baremos en centiles obtenidos de una muestra de 4521 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos.<br>Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.</li> <li>• Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.</li> </ul> |
| <b>Tipo de instrumento:</b>                | Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.  |
| <b>Número de ítems:</b>                    | 31 ítems   |
| <b>Duración de la aplicación:</b>          | 7 minutos (duración promedio)  |

Ficha técnica del Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión, tomado del manual General de la Batería de instrumentos.

### **3.6 Procedimiento**

La implementación de este proyecto se realizó en tres fases, para lograr el análisis de los datos.

Inicialmente en la fase 1 se realizó la socialización con los trabajadores que contó con la presentación de los investigadores y el proyecto presente, esto se realizó a través del gerente general de la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa IMC; durante este espacio se dieron a conocer los instrumentos a aplicar y una capacitación sobre como diligenciarlos, se acordó una fecha establecida para la aplicación de los mismos, finalmente se realizó la aplicación del consentimiento informado de este proceso de evaluación.

Seguidamente, la fase 2 correspondió a la aplicación de la Batería de Evaluación de los Riesgos Psicosociales, se entregaron los instrumentos a los trabajadores, Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales (Intralaboral forma A, forma B, cuestionario extralaboral y cuestionario de estrés), un proceso que tuvo acompañamiento y supervisión para asegurar que este se realizara de forma correcta, para finalmente recopilar los instrumentos debidamente diligenciados.

Por ultimo en la fase 3, se analizaron los datos obtenidos, en esta etapa, se digitalizaron los resultados por medio de un aplicativo de Excel de tabulación, del cual resultaron los puntajes y niveles de los factores de riesgos psicosociales, de acuerdo a las dimensiones evaluadas. Este resultado de tipo cuantitativo se interpretó, para posteriormente elaborar un informe final en el que integró los resultados con las reflexiones cualitativas sobre los hallazgos principales en las áreas de trabajo de la empresa y las recomendaciones, para promover la mitigación de los riesgos ahí detectados.

### **3.7 Método para el análisis de datos**

La información recopilada fué tabulada en un aplicativo de una hoja de cálculo de Excel, donde se clasificaron las respuestas obtenidas según las categorías establecidas en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales, como factores intralaborales, extralaborales e individuales. Y posteriormente, se generó un informe mediante herramientas como tablas dinámicas donde se analizaron las variables.

### **3.8 Consideraciones éticas**

El presente proyecto se desarrolló bajo los principios éticos y lineamientos institucionales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios establecidos en el reglamento estudiantil. Artículos 103 Faltas disciplinarias. Así mismo, se cumplió con las normas éticas y científicas en todas las etapas del proyecto, evitando el plagio y respetando los derechos de autor, en concordancia con los valores de transparencia, honestidad académica y las normas de la Asociación Americana de psicología (APA).

Entre la normatividad destacada se rigió por lo establecido en el Código Deontológico y Bioético del ejercicio de la psicología Ley 1090 de 2006. Se garantizó la confidencialidad de la información recopilada y se veló por el bienestar, derechos y dignidad de los participantes durante todo el proceso investigativo, según la Ley Estatutaria 1581 de 2012 que reglamenta la protección de datos personales.

## Capítulo IV

### 4 Resultados y discusión

Para dar cumplimiento con el objetivo del presente proyecto se realizó la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales a los trabajadores de la empresa ingeniería y mecanizados de la costa. Mediante un encuentro grupal el día 14 de marzo con los trabajadores operarios y auxiliares, así mismo el día 14 de marzo con administrativos y área gerencial.

#### 4.1 Resultados sociodemográficos

**Tabla 2**

Genero

| <i>Masculino</i> | <i>Femenino</i> |
|------------------|-----------------|
| 8                | 2               |

*Creación propia:* Datos del género de los trabajadores

Con relación al género, la tabla 1 muestra que la mayoría de la población que trabaja en la empresa son de género masculino correspondiente al 80%.

**Tabla 3**

Edades de los trabajadores

| <i>Edades</i>              | <i>Número de<br/>trabajadores</i> |
|----------------------------|-----------------------------------|
| Entre los 20 y los 40 años | 3                                 |
| Entre los 40 y los 70 años | 7                                 |
| <i>Total</i>               | <i>10</i>                         |

*Creación propia:* Datos de las edades de los trabajadores

La edad que más predomina en los trabajadores está representada en su mayoría por el personal de producción en su mayoría adultos intermedios (de los 40 a los 70 años), con un porcentaje del 70%, seguido de adultos jóvenes (de los 20 a los 40) con el 30%.

**Tabla 4**

Estado civil

| <i>Solteros</i> | <i>Casados</i> | <i>Unión libre</i> |
|-----------------|----------------|--------------------|
| 4               | 4              | 2                  |

*Creación propia:* Datos del estado civil de los trabajadores

Tomando como referencia la tabla, en relación con el estado civil de los trabajadores la población esta igualado en porcentaje entre los solteros y los casados.

**Tabla 5**

Tipo de vivienda

| <i>Propia</i> | <i>Familiar</i> | <i>En arriendo</i> |
|---------------|-----------------|--------------------|
| 4             | 5               | 1                  |

*Creación propia:* Datos de tipo de vivienda de los trabajadores

La tabla muestra que el 50% tiene vivienda familiar, el 40% tiene vivienda propia y el 1% el tipo de vivienda es en arriendo.

**Tabla 6**

Nivel de escolaridad

| <i>Nivel de escolaridad</i> | <i>Número de trabajadores</i> |
|-----------------------------|-------------------------------|
| Bachiller                   | 3                             |
| Técnico o tecnólogo         | 4                             |
| Profesional                 | 3                             |
| <b>Total</b>                | <b>10</b>                     |

*Creación propia:* Datos del nivel de escolaridad de los trabajadores

En la tabla muestra que en su mayoría el nivel de escolaridad predominante con un 40% son tecnólogos, mientras que los ítems de igualdad porcentual son los profesionales y bachilleres.

**Tabla 7**

Estrato de la vivienda

| <i>Estrato de la vivienda</i> | <i>Número de trabajadores</i> |
|-------------------------------|-------------------------------|
| Estrato 1                     | 4                             |
| Estrato 2                     | 5                             |
| Estrato 3                     | 1                             |
| <b>Total</b>                  | <b>10</b>                     |

*Creación propia:* Datos de estrato socioeconómico de la vivienda de los trabajadores

En la presente tabla se observa que los dos estratos socioeconómicos que más predominan son el 2 y el 1 con un 50% y 40% respectivamente.

**Tabla 8**

Tipo de contrato de los trabajadores

| <i>Termino indefinido</i> | <i>Prestación de servicios</i> |
|---------------------------|--------------------------------|
| 7                         | 3                              |

*Creación propia:* Datos de tipo de contrato de los trabajadores

El tipo de contrato que predomina en IMC es a término indefinido con un 70% seguidamente está por prestación de servicios con un 30%.

**Tabla 9**

Antigüedad en la empresa

| <i>Antigüedad en la empresa</i> | <i>Número de trabajadores</i> |
|---------------------------------|-------------------------------|
| Menos de un año                 | 3                             |
| De 1 a 5 años                   | 4                             |
| De 5 a 10 años                  | 1                             |
| Mas de 10 años                  | 2                             |
| <i>Total</i>                    | <i>10</i>                     |

*Creación propia:* Datos de la antigüedad en la empresa de los trabajadores

La tabla muestra que hay un 40% de trabajadores que llevan de 1 a 5 años en la empresa, seguido del 30% correspondiente a los trabajadores que llevan menos de un año en la empresa.

**Tabla 10**

Cargo desempeñado en la empresa

| <i>Cargo desempeñado</i>                               | <i>Número de trabajadores</i> |
|--|-------------------------------|
| Directivo, jefatura o gerencial                        | 1                             |
| Profesional, analista, técnico o tecnólogo             | 5                             |
| Auxiliar, asistente administrativo o asistente técnico | 0                             |
| Operario, operador, conductor o ayudante               | 4                             |
| <i>Total</i>   | <i>10</i>                     |

*Creación propia:* Datos tipo de cargo que ocupan los trabajadores

La tabla muestra que el 50% de los trabajadores están asignado a cargos relacionado con el área profesional y tecnólogos, por su parte el 40% son cargos relacionados con operarios y ayudantes.

#### **4.2 Resultados de cuestionario de factores de riesgos intralaborales**

Para continuar con la interpretación de los resultados, se revisaron los resultados del cuestionario de factores de riesgos intralaborales teniendo en cuenta cada dominio y dimensión evaluada en este proceso.

**Tabla 11**

Resultado general de las condiciones intralaborales

| <i>Nivel de riesgo</i>     | <i>Muy alto</i> | <i>Alto</i> | <i>Medio</i> | <i>Bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> |
|----------------------------|-----------------|-------------|--------------|-------------|-------------------|
| <b>Áreas de la Empresa</b> |                 |             |              |             |                   |
| Área gerencial             |                 |             |              |             | 16,46             |
| Área administrativa        |                 |             | 29,13        |             |                   |
| Área de producción         |                 |             |              | 22,07       |                   |

*Creación propia:* Datos generales por área de las condiciones intralaborales de los trabajadores

En la tabla se puede observar que el área administrativa presenta nivel medio con un porcentaje total del 43,05%, seguido del área de producción con un nivel bajo del 32,02%, finalmente el área gerencial que no representa riesgo considerable con un 24,33%. Así mismo se describen a continuación los puntajes por cada dominio. Es importante profundizar especialmente en aspectos relacionados con las dimensiones que componen este cuestionario para más claridad en el nivel medio arrojado en el área administrativa de la empresa.

**Tabla 12**

Dominio evaluado

| <i>Dominios</i>                        | <i>Riesgo muy alto</i> | <i>Riesgo alto</i> | <i>Riesgo medio</i> | <i>Riesgo bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> |
|--|------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| <b>Liderazgo y relaciones sociales</b> |                        |                    |                     |                    |                   |
| Área gerencial                         |                        |                    |                     |                    | 3,65              |
| Área administrativa                    |                        |                    | 23,78               |                    |                   |
| Área de producción                     |                        |                    |                     |                    | 9,1               |
| <b>Control sobre el trabajo</b>        |                        |                    |                     |                    |                   |
| Área gerencial                         |                        |                    |                     | 14,28              |                   |
| Área administrativa                    |                        |                    | 25,39               |                    |                   |
| Área de producción                     |                        |                    |                     | 18,05              |                   |
| <b>Demanda del trabajo</b>             |                        |                    |                     |                    |                   |
| Área gerencial                         |                        |                    |                     | 31,5               |                   |
| Área administrativa                    |                        |                    | 37                  |                    |                   |
| Área de producción                     |                        |                    | 38,5                |                    |                   |
| <b>Recompensas</b>                     |                        |                    |                     |                    |                   |
| Área gerencial                         |                        |                    |                     |                    | 0                 |
| Área administrativa                    |                        |                    | 20,4                |                    |                   |
| <i>Área de producción</i>              |                        |                    |                     |                    | 3,75              |

*Creación propia:* Datos específicos de los dominios evaluados del cuestionario de factores de riesgos intralaborales por áreas de trabajo.

A partir de esta tabla, se describirán aspectos importantes relacionados con las dimensiones con riesgos considerables que componen los dominios. En cuanto al liderazgo y relaciones sociales en el área administrativa las dimensiones a tener en cuenta son la

característica del liderazgo con un nivel de riesgo muy alto y retroalimentación del desempeño con un riesgo alto, lo que sugiere que los jefes inmediatos pueden presentar dificultades en la gestión eficiente de la asignación del trabajo, la resolución de problemas y la motivación de los trabajadores de esta área, afectando el desempeño del equipo y el logro de los resultados esperados.

En dominio del control sobre el trabajo, en el área administrativa se destaca la dimensión de la claridad del rol con un nivel de riesgo alto, así como la dimensión de capacitación, lo que indica que los trabajadores pueden experimentar confusión sobre sus responsabilidades y ejecución de tareas y afectar la productividad y el bienestar laboral.

En relación con el dominio de la demanda sobre el trabajo se puede apreciar las dimensiones para el área administrativa de demandas ambientales y de esfuerzo físico presentan un riesgo alto, así como la dimensión de la carga mental; mientras que el área de producción la dimensión con riesgo alto fue demanda de la jornada del trabajo, o que indica que un número significativo de trabajadores percibe condiciones desfavorables en su entorno laboral. Factores como ruido, iluminación, temperatura, ventilación, carga física elevada o problemas de seguridad industrial pueden estar afectando el bienestar y desempeño de los colaboradores (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010).

Finalmente, para el dominio de recompensas, se identifica que la dimensión con nivel de riesgo alto es recompensas derivadas de la pertenencia a la organización en el área administrativa lo que resalta sugiere que los trabajadores pueden percibir inestabilidad laboral o no reconocimiento por su desempeño. Esto puede generar desmotivación e insatisfacción.

Esto quiere decir que, aunque los resultados generales de los dominios no superaron el nivel medio, hay dimensiones que se deben considerar.

### 4.3 Resultados de cuestionario de factores de riesgos extralaborales

A continuación, se realizará la interpretación de los resultados del cuestionario de factores de riesgos extralaborales teniendo en cuenta cada dimensión evaluada en este proceso.

**Tabla 13**

Resultado general del cuestionario de factores de riesgos extralaborales

| <i>Nivel de riesgo</i>                                  | <i>Muy alto</i> | <i>Alto</i> | <i>Medio</i> | <i>Bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> |
|---|-----------------|-------------|--------------|-------------|-------------------|
| Puntaje total de los factores de riesgos extralaborales |                 |             |              |             |                   |
| Área gerencial  |                 |             |              |             | 11                |
| Área administrativa                                     |                 | 28,66       |              |             |                   |
| Área de producción                                      |                 | 24,66       |              |             |                   |

*Creación propia:* Datos generales por área de las condiciones extralaborales de los trabajadores

En la tabla se puede observar que el área administrativa y el área de producción presentan porcentajes con niveles altos de riesgo 44,6% y 38,3%, respectivamente. Seguidamente se describe a continuación los puntajes por cada dimensión. Lo que significa que en riesgo alto el 82,9% de la empresa se encuentra ubicada en riesgo alto mientras que solo el 17,1% se encuentra sin riesgo.

**Tabla 14**

Resultado de las condiciones extralaborales

| <i>Dimensión</i>                                 | <i>Riesg<br/>o muy<br/>alto</i> | <i>Riesg<br/>o alto</i> | <i>Riesg<br/>o<br/>medio</i> | <i>Riesg<br/>o bajo</i> | <i>Sin<br/>riesgo</i> |
|--|---------------------------------|-------------------------|------------------------------|-------------------------|-----------------------|
| <b>Tiempo fuera del trabajo</b>                  |                                 |                         |                              |                         |                       |
| Área gerencial                                   |                                 |                         |                              | 25                      |                       |
| Área administrativa                              |                                 |                         | 32,25                        |                         |                       |
| Área de producción                               |                                 |                         | 29,16                        |                         |                       |
| <b>Relaciones familiares</b>                     |                                 |                         |                              |                         |                       |
| Área gerencial                                   |                                 |                         |                              |                         | 0                     |
| Área administrativa                              |                                 |                         |                              |                         | 5,5                   |
| Área de producción                               |                                 |                         |                              |                         | 1,38                  |
| <b>Comunicación y relaciones interpersonales</b> |                                 |                         |                              |                         |                       |
| Área gerencial                                   |                                 |                         |                              |                         | 0                     |
| Área administrativa                              |                                 |                         |                              |                         | 0                     |
| Área de producción                               |                                 |                         |                              |                         | 0                     |
| <b>Situación económica del grupo familiar</b>    |                                 |                         |                              |                         |                       |
| Área gerencial                                   |                                 |                         |                              | 16,66                   |                       |
| Área administrativa                              |                                 |                         |                              | 25                      |                       |
| Área de producción                               |                                 | 4,27                    |                              |                         |                       |
| <b>Características de la vivienda</b>            |                                 |                         |                              |                         |                       |
| Área gerencial                                   |                                 |                         |                              |                         | 0                     |
| Área administrativa                              |                                 | 19,44                   |                              |                         |                       |
| Área de producción                               |                                 |                         | 12,03                        |                         |                       |

***Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo***

|                     |       |
|---------------------|-------|
| Área gerencial      | 33,33 |
| Área administrativa | 19,44 |
| Área de producción  | 25    |

***Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda***

|                     |       |   |
|---------------------|-------|---|
| Área gerencial      |       | 0 |
| Área administrativa | 43,75 |   |
| Área de producción  | 29,16 |   |

---

*Creación propia:* Datos específicos de las dimensiones evaluadas del cuestionario de factores de riesgos extralaborales por áreas de trabajo.

En los resultados de las condiciones extralaborales de los trabajadores el riesgo alto representa el 40,4% del total de la prueba, en el cual se deben resaltar los siguientes aspectos relacionados con las dimensiones de situación económica del grupo familiar se visualiza un riesgo alto con un porcentaje del 3,3% para el área de producción. Así mismo, en la dimensión de características de la vivienda se puede observar que en el área administrativa hay un 15% correspondiente a riesgo alto. En cuanto a la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo el riesgo es de un 25,6% alto. Finalmente, un aspecto importante a considerar es la dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, la cual para los trabajadores del área administrativa y de producción el riesgo es alto con porcentajes de 37,7% y 22,4% respectivamente. Esto indica que diversos factores externos al trabajo pueden estar afectando la salud y el bienestar de los colaboradores. Aspectos como la falta de tiempo libre, dificultades en las relaciones familiares y sociales, problemas de comunicación, inestabilidad económica, condiciones inadecuadas de

vivienda, influencias negativas del entorno extralaboral sobre el trabajo y dificultades en los desplazamientos podrían estar impactando su calidad de vida y, en consecuencia, su desempeño laboral.

#### 4.4 Resultados de cuestionario para la evaluación del estrés

A continuación, se realizará la interpretación de los resultados del cuestionario para la evaluación del estrés.

**Tabla 15**

Resultado general del cuestionario de evaluación del estrés

| <i>Nivel de riesgo</i> | <i>Muy alto</i> | <i>Alto</i> | <i>Medio</i> | <i>Bajo</i> | <i>Sin riesgo</i> |
|------------------------|-----------------|-------------|--------------|-------------|-------------------|
| Área gerencial         |                 |             | 14,93        |             |                   |
| Área administrativa    | 27,92           |             |              |             |                   |
| Área de producción     |                 | 21,54       |              |             |                   |

*Creación propia:* Datos generales por área de la evaluación de estrés de los trabajadores

En la tabla se puede observar que el área administrativa y el área de producción presentan porcentajes con niveles altos de riesgo de 43% y 33,5%, respectivamente. El análisis refleja que los trabajadores experimentan un nivel elevado de estrés, manifestando respuestas físicas y psicológicas ante algunas situaciones. Esto puede estar asociado a múltiples factores tanto dentro como fuera del entorno laboral, los cuales han sido identificados como de alto riesgo.

## Capítulo V

### 5 Conclusiones y recomendaciones

#### 5.1 Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgos para la empresa Ingeniería y Mecanizados de la costa IMC, se puede destacar que es una empresa en la que predominan los trabajadores de género masculino cumpliendo con un porcentaje del 80% de la población trabajadora, así mismo, y en relación a los aspectos sociodemográficos se puede evidenciar que el estado civil esta equilibrado entre solteros y casados con un 40% cada uno, y que el 50% vive en viviendas familiares, con un 50% en estrato socioeconómico 2. Por otra parte, en relación con la formación predominan los técnicos o tecnólogos. Finalmente, la mayoría tiene contrato a término indefinido, con una antigüedad de 1 a 5 años.

Siguiendo con la línea evaluada, con relación al cuestionario de factores de riesgos intralaborales, El área administrativa presenta un nivel de riesgo medio en condiciones intralaborales (43,05%). En liderazgo y relaciones sociales, se puede identificar que hay una falta de retroalimentación, con respecto al dominio de control sobre el trabajo, se evidencian problemas de claridad en los roles y en la capacitación de los trabajadores, en cuanto a la demanda del trabajo, se identificaron riesgos altos en factores como carga mental y condiciones ambientales adversas, en el dominio de recompensas, el reconocimiento y estabilidad laboral presentan riesgos altos en el área administrativa.

Se identificó un nivel alto de riesgo en factores extralaborales en el área administrativa y de producción, principalmente en aspectos como situación económica, características de la

vivienda, influencia del entorno y desplazamiento laboral. La situación económica del grupo familiar representa un factor de riesgo significativo en el área de producción. En el área administrativa, se presenta un riesgo alto en las características de la vivienda. El desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda se encuentra dentro de los factores de riesgo alto en el área administrativa y de producción, generando un impacto en la salud de los trabajadores y su rendimiento en el trabajo.

En la evaluación del estrés, se identificó que el área administrativa y el área de producción presentan niveles altos de riesgo con valores de 27,92% y 21,54%, respectivamente. El análisis refleja que los trabajadores experimentan un nivel elevado de estrés, manifestando respuestas físicas y psicológicas ante algunas situaciones. Este resultado puede estar asociado a múltiples factores tanto dentro como fuera del entorno laboral, los cuales han sido identificados como de alto riesgo en el análisis. En general es necesario implementar estrategias para la gestión del estrés, incluyendo programas de bienestar emocional y capacitación en manejo del estrés.

En lo que respecta a la aplicación de la Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales, es importante destacar que los aspectos normativos de la resolución 2764 del 2022, resaltan la periodicidad de la aplicación cada dos años, todo esto cuando el nivel de riesgo sea medio o bajo. Por el contrario, cuando los niveles de riesgos son altos o muy altos, la periodicidad será anual, con una intervención inmediata de un plan de intervención y control.

## **5.2 Recomendaciones**

Es importante destacar que en la Resolución 2646 de 2008 dice en su Artículo 16 que los empleadores deben implementar programas para monitorear los riesgos psicosociales en el

trabajo, con ayuda de expertos y la administradora de riesgos laborales, cuando estos factores representen un alto riesgo o afecten la salud y el bienestar de los trabajadores.

Es por esto por lo que, la empresa Ingeniería y Mecanizados de la Costa IMC, debe implementar un programa de capacitaciones con relación a los aspectos destacados de cada dominio, en el cual se incluyan talleres y capacitaciones en gestión del trabajo, así mismos programas de liderazgo y manejo de grupos en áreas administrativas y gerenciales, en el que se fortalezca el rol del líder y la importancia de la comunicación asertiva.

En relación con la carga mental se deben diseñar estrategias para poder reducir la carga mental y mejorar las condiciones en el ambiente de trabajo para el área de producción, como el establecimiento de un programa de pausas activas en los puestos de trabajo, esto con el fin de mejorar la percepción de los trabajadores y contribuir a la estabilidad. Así mismo se debe crear un plan o un programa de manejo de estrés

Diseñar alternativas de bienestar social para los trabajadores con mayor vulnerabilidad, especialmente aquellos que presentan dificultades con el desplazamiento vivienda- trabajo, creando alternativas para mejorar la calidad de vida de los empleados. Estos resultados, evidencian la importancia de fortalecer la gestión de los factores de riesgos psicosociales en la empresa, para mejorar el ambiente de trabajo, fortalecer el liderazgo, y generar estrategias de bienestar para los trabajadores en las diferentes áreas, dado que acorde a ellos, debe realizarse nuevamente la aplicación de los instrumentos al siguiente año.

## Referencias

- Rufino, M. (2013). Los desarrollos de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Europa El estado de la investigación científica. Universidad de Jaén para la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.
- [https://escuelajulianbesteiro.ugt.org/sites/escuelajulianbesteiro.ugt.org/files/node\\_gallery/Galer-a%20Publicaciones/Anuario2013ESP.pdf#page=20](https://escuelajulianbesteiro.ugt.org/sites/escuelajulianbesteiro.ugt.org/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/Anuario2013ESP.pdf#page=20)
- Zelasch, M., Cornelio C., Reif, L. y Amable M. (2021). Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo en población trabajadora argentina (COPSOQII-ISTAS21). Revista de Psicología (UNLP). Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata (UNLP, Argentina).
- [https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/130905/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/130905/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159.
- <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>
- González Gómez, D. (2023). Evaluación del estrés laboral en personal administrativo de una clínica de Piedecuesta [Tesis]. Corporación Universitaria Minuto De Dios.
- <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/b3561206-0475-4d2e-9472-7375228ec33c/content>
- Arango Castillo, J., Beltrán Rodríguez, M., Ramírez García, M. y Rojas Parrado, D. (2023). Análisis de los factores de riesgo psicosocial que puede afectar la salud mental de los

- trabajadores de la Fundación amigos de Jesús y María. [Tesis]. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/cd7d5a21-1f6e-4c5e-82cc-2b2aca8b4313/content>
- Paz Rocha, M., Pérez Vera, A. y Vargas, N. (2024). Medición de estrés laboral en la empresa Monval Group S.A.S. de la ciudad de Neiva [Tesis]. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/f600ef5e-ff54-4b75-bd47-0d199edd2b8a/content>
- Laverde González, I. (2022). Caracterización de factores de riesgo psicosocial en los colaboradores operativos de la organización NEG INGENIERÍA S.A.S [Tesis]. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/a10f9300-fc74-49b3-bc4d-beab3dbb5ef1/content>
- Agudelo Ocampo, Y. y Cartagena Várelas, V. (2021). Dimensiones intralaborales de riesgo psicosocial que afectan al personal operativo de la empresa Ingeniería, Construcción y Diseño S.A.S. en el Primer cuatrimestre del año 2021 [Tesis]. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/24d0bc0b-7610-4bda-9dca-6418b7570a07/content>
- Álvarez Liévano Laserna. (2023). La evaluación de riesgo psicosocial en Colombia. ALL Abogados. <https://allabogados.com/noticias/bateria-de-riesgo-psicosocial/>
- García Monroy, L. (2023). Implementación de estrategias para la mitigación del riesgo psicosocial en los docentes del Liceo Manuel Elkin Patarroyo de Bogotá [Tesis]. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/03e8c770-f9a3-48f1-bce2-aba0e0d2a323/content>

Parra Alba, S., Gómez Contreras, Y. y Jaimes Urbina, M. (2022). Evaluación del Síndrome de Burnout en colaboradores de la ONG Crecer en Familia Modalidad Hogares Sustitutos - Cúcuta Norte de Santander [Tesis]. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/694c7857-75a5-4258-af14-621665087d1f/content>

Bustos Esteban, M. y Gómez, B. (2022). Identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales a los que están Expuestos los Trabajadores de la Empresa Servicios Vivir S.A.S [Tesis]. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/a1589475-a963-406b-be9d-005a97542508/content>

Buenahora Mendoza, A. y Mendoza Prada, D. (2023). Análisis de los Factores de Riesgos Psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés de una organización en Santander [Tesis]. Corporación Universitaria Minuto De Dios.

<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/6d319fc4-21ca-4dfe-b59e-c847d4823041/content>

Ministerio de Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. <https://posipedia.com.co/wpcontent/uploads/2019/08/?C=N%3BO>

Colombia, Presidencia de la República. (2015, mayo 26). *Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Función Pública.

Bogotá, Colombia.

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

Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 652 de 2012. Recuperado de

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00000652\\_de\\_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20)

Ministerio del Trabajo. (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de

<https://www.steel.net.co/download/resolucion-2646-de-2008-en-pdf/>

Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022.

<https://www.implementandosgi.com/normatividad/resolucion-2764-de-2022/>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). Ley No. 1616 de 2013.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Colombia, Congreso de la República. (2006, enero 23). *Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Bogotá, Colombia: Congreso de la República. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.) Riesgos psicosociales y salud mental. OMS.

<https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>

Pujol-Cols, Lucas, & Lazzaro-Salazar, Mariana. (2021). Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in Latin America: a comprehensive systematic review and

- research agenda. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(3), 187-202. Epub 13 de diciembre de 2021. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Navarro, A., Fernández-Cano, M., Salas-Nicas, S., Llorens C., Moriña, D. y Moncada, S. (2022). Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSQ-Istas21. Scielo. <https://scielosp.org/article/gs/2022.v36n4/376-379/>
- Riesgos psicosociales*. (s. f.). <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia-psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html>
- Service Company Group. (2024, 17 marzo). *Batería Riesgo psicosocial | Expertos | ¡Contáctenos ahora!* <https://servicecompany.com.co/bateria-riesgo-psicosocial-sald-ocupacional/#:~:text=Bater%C3%ADa%20Riesgo%20Psicosocial%20es%20una,a%20seguir%20en%20su%20compa%C3%B1%C3%ADa>.
- Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

## **Anexos**

**Anexo 1 F1- Consentimiento Informado.** Ver carpeta de anexos.

**Anexo 2 - Ficha de datos generales.** Ver carpeta de anexos.

**Anexo 3 – Cuestionario F.R. Intralaboral forma A.** Ver carpeta de anexos.

**Anexo 4 – Cuestionario F.R. Intralaboral forma B.** Ver carpeta de anexos.

**Anexo 5 – Cuestionario F.R. Extralaboral.** Ver carpeta de anexos.

**Anexo 6 – Cuestionario Evaluación de Estrés.** Ver carpeta de anexos.

**Anexo 7 – Evidencia fotográfica de aplicación.** Ver carpeta de anexos.

**Anexo 8 – Informe IMC.** Ver carpeta de anexos.

