



**UNIMINUTO**  
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de  
Bogotá.

Angie Cruz C, Xavier Díaz O, Johana Fuentes H, Dina Gil L.

Corporación universitaria Minuto de Dios

Facultad de ciencias empresariales

Especialización en gerencia riesgos laborales seguridad salud en el trabajo

John Harold Ruiz Patiño

Bogotá D.C

2021

Riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogotá.

Angie Cruz C, Xavier Díaz O, Johana Fuentes H, Dina Gil L.

Docente: John Harold Ruiz Patiño

Corporación universitaria Minuto de Dios

Facultad de ciencias empresariales

Especialización en gerencia riesgos laborales seguridad salud en el trabajo

John Harold Ruiz Patiño

Bogotá D.C

2021

## DEDICATORIA

El presente proyecto esta dedicado a nuestras familias, este es un logro en nuestras vidas a nivel profesional, la ayuda y motivación que cada uno de los integrantes de nuestras familias nos brindó, fue un factor fundamental en el desarrollo de la especialización, en los momentos de dificultad siempre hubo una palabra de motivación que permitió seguir con el proceso que se estaba ejecutando.

*" Volví a sentir unas inmensas ganas de vivir cuando descubrí que el sentido de mi vida era el que yo le quería dar" Paulo Coelho*

## AGRADECIMIENTOS

En el desarrollo trabajo de grado queremos agradecer en primer lugar a Dios por brindarnos la oportunidad de ejecutar este proyecto, también a nuestra familia por el apoyo en cada una de las etapas durante el proceso de aprendizaje, enseñándonos a valorar cada etapa por la que pasamos en el trayecto académico y profesional en el que estamos culminando.

A los docentes por brindarnos el acompañamiento pertinente para la realización de cada uno de los ejercicios de retroalimentación y por la enseñanza brindada durante el proceso de especialización.

## CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1.	Problema.....	15
2.	Objetivos.....	16
3.	Justificación.....	16
4.	Marco de Referencia.....	17
4.1	Marco Teórico.....	17
	<b>Manejo del Cambio.....</b>	<b>21</b>
4.2	Antecedentes.....	22
4.3	Marco Legal.....	25
5.	Metodología.....	26
5.1	Enfoque y alcance de la investigación.....	27
5.2	Población y muestra.....	27
5.3	Instrumentos.....	28
5.4	procedimientos.....	28
	Encuesta online Google.....	33
	Batería de Riesgo Psicosocial.....	42
5.5	Análisis de la información.....	44
5.6	Consideraciones éticas.....	45
5.7	Desarrollo y aplicación Batería de Riesgo Psicosocial trabajadores de la Empresa Creaciones Oma. .....	46
	Introducción.....	46
	Justificación.....	46
	Interpretación nivel de riesgo.....	47

Análisis de datos .....	47
Generación plan de acción .....	48
5.7.1 Resultados - Datos Sociodemográficos Generales .....	48
Reserva de la información y consentimiento informado. ....	54
Estimación del Nivel del riesgo de los factores psicosociales. ....	54
5.8 Resultados Generales por Formatos Aplicados.....	55
5.8.1 Resultados Generales – Forma A .....	55
5.8.2 Resultados Generales – Forma B .....	56
5.8.3 Resultados Específicos por Formatos Aplicados .....	58
5.8.3.1 Resultados Específicos – Forma A.....	58
5.8.3.2 Condiciones Intralaborales Forma A.....	58
5.8.3.3 Conclusiones Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma A .....	66
5.8.3.4 Condiciones Extralaborales Forma A .....	67
5.8.3.5 Conclusiones Riesgo Psicosocial Extralaboral – Forma A .....	69
5.8.3.6 Condiciones de Estrés - Forma A.....	70
5.9.1 Resultados Específicos – Forma B.....	70
5.9.1.2 Resultados Condiciones Intralaborales – Forma B .....	70
5.9.1.3 Conclusiones Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma B .....	78
5.9.1.4 Condiciones Extralaborales – Forma B.....	79
5.9.5.5 Conclusiones Riesgo Psicosocial Extralaboral – Forma B .....	81
5.9.1.6 Condiciones de Estrés - Forma B .....	81
6. Plan de Acción.....	82
6.1 Recomendaciones Mitigación del Riesgo .....	83
7. Matrices Diagnostico Estratégico .....	85
7.1 Perfil de Capacidad Interna – PCI.....	85

7.2 Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio – POAM.....	86
7.3 Matriz DOFA .....	87
7.4 Plan de Implementación.....	88
8. Cronograma .....	89
9. Presupuesto.....	91
10. Conclusiones.....	93
11. Bibliografía.....	94

## Listado de Tablas

Tabla 1 Consentimiento Informado Encuesta .....	29
Tabla 2 Ficha Técnica Encuesta de la encuesta .....	32
Tabla 3 Cuadro de Dominio y Dimensiones .....	44
Tabla 4 Nivel de Riesgo .....	55
Tabla 5 Resultados Generales Forma A .....	55
Tabla 6 Análisis de los Resultados Generales - Forma A .....	56
Tabla 7 Resultados Generales - Forma B .....	57
Tabla 8 Análisis de los Resultados Generales - Forma B .....	57
Tabla 9 Condiciones Intralaborales - Forma A .....	58
Tabla 10 Resultados Condiciones Intralaborales - Forma A .....	59
Tabla 11 Análisis Condiciones Intralaborales - Forma A .....	60
Tabla 12 Resultados Condiciones Extralaborales - Forma A .....	67
Tabla 13 Análisis Condiciones Extralaborales - Forma A .....	67
Tabla 14 Resultados Condiciones de Estrés - Forma A .....	70
Tabla 15 Condiciones Intralaborales - Forma B .....	71
Tabla 16 Resultados Condiciones Intralaborales - Forma B .....	72
Tabla 17 Análisis Condiciones Intralaborales - Forma B .....	73
Tabla 18 Resultados Condiciones Extralaborales - Forma B .....	79
Tabla 19 Análisis de las Condiciones Extralaborales - Forma B .....	79
Tabla 20 Resultados Condiciones de Estrés - Forma B .....	81
Tabla 21 Plan de Acción .....	82



Tabla 24 Cronograma.....	89
Tabla 25 Presupuesto .....	91

## Listado de Figuras

Figura 1 Fórmula para el cálculo tamaño muestra .....	30
Figura 2 Los valores k y sus niveles de confianza .....	30
Figura 3 Tamaño de la Muestra .....	31
Figura 4 Margen de error .....	31
Figura 5 Encuesta online Google .....	33
Figura 6 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 1 .....	36
Figura 7 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 2 .....	37
Figura 8 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 3 .....	37
Figura 9 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 4 .....	38
Figura 10 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 5 .....	38
Figura 11 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 6 .....	39
Figura 12 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 7 .....	40
Figura 13 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 8 .....	40
Figura 14 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 9 .....	41
Figura 15 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 10 .....	41
Figura 16 Datos Generales - Sexo .....	48
Figura 17 Datos Generales Forma - Edades .....	49
Figura 18 Datos Generales - Estado Civil .....	49
Figura 19 Datos Generales - Tipo de vivienda .....	50
Figura 20 Datos Generales - Estrato Socio Económico .....	50
Figura 21 Datos Generales - Tipo de Cargo .....	51

Figura 22 Datos Generales Forma A y B - Personas a Cargo.....	52
Figura 23 Datos Generales Forma A y B - Antigüedad en la empresa.....	52
Figura 24 Datos Generales - Nivel de Estudio.....	53
Figura 25 Datos Generales - Áreas de Trabajo.....	54
Figura 26 Perfil de Capacidad Interna - PCI.....	85
Figura 27 Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio - POAM.....	86
Figura 28 Matriz DOFA.....	87
Figura 29 Plan de Implementación.....	88

## Resumen ejecutivo

El anteproyecto titulado “Riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogotá”, pretende como primera parte identificar el riesgo psicosocial en el que están inmersos los trabajadores de la empresa creaciones OMA y los desafíos que se enfrentan día a día en el desarrollo de sus actividades, con lo anterior lo que se quiere es identificar el impacto psicosocial que se genera en el entorno intra y extra laboral, a su vez conocer la percepción que tienen los trabajadores respecto al COVID 19.

Aportando al sector académico específicamente al programa de seguridad y salud en el trabajo, a los trabajadores y a la empresa textil en la cual se desarrollará la investigación, la cual tiene como finalidad brindar una información actual y clara sobre los riesgos psicosociales inherentes a los puestos de trabajo, permitiendo así identificar las condiciones y contribuir a mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

La metodología que se va a desarrollar es de tipo mixta ya que se aplicará una encuesta, con la pretende conocer la percepción y la incidencia que ha tenido el Covid 19 en los trabajadores, posterior a ello se aplicará la batería de riesgo psicosocial para poder concluir y así determinar los factores que inciden en este ámbito, esta aplicación se realizara a los treinta y cinco trabajadores de la Empresa Creaciones Oma.

## Introducción

Los estados de estrés, ansiedad, depresión, son alteraciones de salud psicológicas y fisiológicas que afectan el bienestar integral de los trabajadores que podrían llegar a afectar de manera significativa la integridad como ser humano y la productividad como empleado, lo cual es más que claro que afecta el entorno laboral y personal.

La globalización de la economía a nivel mundial y en especial en Colombia ha generado gran variedad de cambios los cuales tienen como prioridad mayores estándares de calidad, generando así que las empresas se han mucho más productivas, estas a su vez tienen como propósito cumplir con las metas establecidas y por ello los empleados que trabajan bajo estos niveles de exigencia se les ha incrementado el nivel de estrés, razón por la cual es de vital importancia, revisar y analizar el entorno laboral, familiar y personal, verificando la vulnerabilidad del trabajador para así identificar los factores de riesgo con mayor incidencia en el lugar de trabajo.

En Colombia la interacción entre procesos, (trabajador vs puestos de trabajo) ha llevado a identificar la presencia de los factores de riesgo psicosocial, los cuales de alguna u otra manera afectan la parte productiva de las empresas, es por ello que para mitigar estos riesgos y para beneficiar a las empresas y a los trabajadores en el año 2008 el Ministerio De Protección Social expidió la Resolución 2646 “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, en la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores

de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Con lo anterior se quiere dejar claro que ésta investigación tiene como fin identificar el riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogotá, y a su vez la percepción que ellos tienen frente a la pandemia que está afectando al mundo entero, para así desarrollar una propuesta – plan de acción como resultado del análisis y evaluación los factores de riesgo psicosocial y de estrés de los trabajadores de dicha empresa.

A partir de la pandemia del Covid 19 la salud mental de la población colombiana empezó a enfrentarse a impactos psicosociales a partir del confinamiento preventivo, las personas experimentan situaciones de miedo, estrés, cambios a nivel emocional los cuales desencadenan una serie de preocupaciones enfrentándose a incertidumbres a lo desconocido a situaciones de crisis. Ante esto el Gobierno Nacional dispuso líneas de atención telefónica desde la Secretaria de Salud, con el fin de brindar atención y orientación en salud mental ya que se incrementó los síntomas de ansiedad, estrés y depresión entre otros, provocados por situaciones cotidianas lo cual ha generado cambios en el estilo de vida de la población, al igual que en las empresas se presentaron variedad de cambios, entre ellos los cambios de horario, los nuevos protocolos de bioseguridad establecidos para poder ejercer las actividades diarias y muchos otros que de una u otra manera han llegado a afectar gran parte de la población.

Es por ello que con esta investigación no solo se quieren identificar los factores de riesgos psicosocial, sino que también se quiere conocer la percepción que tiene la presencia del Covid-19 en los trabajadores de la empresa Creaciones Oma.

## 1. Problema

Riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogotá.

### Descripción del problema

La población trabajadora textil de la empresa creaciones OMA tiene un alto índice de presentar factores desencadenantes de riesgo psicosocial, a nivel intralaboral, extralaboral y de estrés, que inciden en la calidad de vida de los trabajadores, afectando la interacción entre una persona y sus condiciones de trabajo, al igual que identificar la perspectiva que los colaboradores tienen, frente a la situación actual del país por la pandemia COVID-19.

Frente a la situación actual por el virus Covid – 19 y el riesgo psicosocial al cual pueden estar expuestos los trabajadores de la empresa creaciones Oma, los colaboradores se tuvieron que adaptar a varios cambios entre los cuales esta, la modificación de horarios, los protocolos y elementos de bioseguridad, a los confinamientos obligatorios y a su vez enfrentar el miedo en perder su trabajo por la situación económica del país, al igual los cambios en el entorno familiar y emocional.

Debido a lo anterior y teniendo en cuenta el estudio realizado por el instituto Vasco de Seguridad y salud laboral, es importante resaltar que los riesgos psicosociales generan variedad de cambios entre ellos, emocionales, situaciones de ansiedad, que inciden relaciones sociales, familiares, y del entorno, etc..., de acuerdo a lo mencionado lo que se pretende es identificar los factores asociados a la parte intralaboral, extralaboral y de estrés. (Osalan - Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales, s.f.)

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores de la empresa textil creaciones OMA en la ciudad de Bogotá, y la percepción que tienen respecto al COVID- 19?

## **2. Objetivos**

### 2.1 Objetivo general

- ❖ Identificar el riesgo psicosocial y la percepción del Covid – 19 que presentaron los trabajadores del sector manufacturero textil de la empresa creaciones OMA, en la ciudad de Bogotá.

### 2.2 Objetivos específicos

- ❖ Aplicar instrumento para evaluar los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa creaciones OMA.
- ❖ Analizar los resultados del instrumento de la batería de riesgo psicosociales de los trabajadores de la empresa creaciones OMA.
- ❖ Realizar una encuesta para conocer la percepción que tienen los trabajadores de la empresa con respecto al virus Covid-19.
- ❖ Presentar propuesta de acuerdo a los resultados de la batería de riesgo psicosocial y la encuesta de percepción Covid-19, de los trabajadores de la empresa creaciones OMA.

## **3. Justificación**

La línea de investigación está orientada a identificar los riesgos psicosociales en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA, la cual es una sociedad por acciones simplificadas matriculada el 12 de junio de 1997 con domicilio registrado en la ciudad de Bogotá. Esta empresa se dedica principalmente a confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel, actualmente el estado

de su matrícula es activo cuenta con un número de empleados de 35 aproximadamente. (Creaciones Oma S.A., 2017)

Actualmente uno de los factores de riesgo psicosocial están directamente relacionados con el estrés ya que es uno de los principales problemas de salud asociados con el medio laboral y el colaborador generando una respuesta que afecta el bienestar integral a nivel físico, fisiológico, cognitivo, emocional y en la conducta, con el presente trabajo pretendemos determinar este factor Psicosocial que permitirá analizar estos riesgos para prevenir y corregir las deficiencias de organización, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores.

Por anterior y teniendo en cuenta la línea de investigación lo que se pretende es aplicar una batería de riesgo psicosocial, la cual permite identificar factores de riesgo a nivel intra laboral, extra laboral y de estrés de los trabajadores de la empresa, al igual conocer la percepción que tienen los trabajadores respecto a la pandemia Covid-19, para así desarrollar un plan de acción que permita mejorar las condiciones de vida y salud de los colaboradores de ser necesario.

## **4. Marco de Referencia**

### **4.1 Marco Teórico**

El propósito de esta investigación es resaltar las teorías y conceptos que tienen mayor incidencia en los factores de riesgo psicosocial, en el escenario laboral desde inicios de la pandemia Covid 19, para ello los principales hallazgos encontrados son los siguientes:

#### **Factores psicosociales**

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) encontró que los factores psicosociales en el trabajo son interacciones entre el trabajo, el

medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de la organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; a través de percepciones y experiencias que influyen en la salud y el rendimiento. (OMS, 2009)

Según la resolución 2646 de 2008, los aspectos psicosociales, comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Resolución 2646, 2008)

Según la Resolución 2646 de 2008, Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los factores de riesgo psicosocial que se tiene en cuenta en estas condiciones intralaborales son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa.

Las condiciones extralaborales son las que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, los factores de riesgo psicosocial que se tienen en cuenta en estas condiciones extralaborales son el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y el entorno que rodea al trabajador. (Resolución 2646, 2008)

Las condiciones individuales también son de gran importancia porque aluden a una serie de características propias de cada trabajador en las cuales se tiene en cuenta los siguientes factores: socio-demográficas, sexo, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación, ciudad o lugar de residencia, escala socio-económica, tipo de vivienda y el número de dependientes. (Resolución 2646, 2008)

De acuerdo con un escrito realizado por Jonathan García-Allen, el Síndrome Burnout es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. (García-Allen, s.f.)

Existen autores que tratan de delimitar los factores psicosociales como es el caso de Gil (2012) el cual afirma que “Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar “Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en: a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc. ; b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.; c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo; d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.”

“El origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño

y ordenación del trabajo. Esto es, los riesgos psicosociales en el trabajo aparecen porque se generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores”, Gil (2012).

Los factores psicosociales son determinantes en la calidad de vida y salud de los trabajadores en el entorno laboral, teniendo en cuenta el bienestar integral debido a las condiciones dadas por el entorno en el que se desempeñan los trabajadores ya sea por circunstancias rutinarias, por ritmo de trabajo, salario, estabilidad, condiciones físicas, horarios, duración de jornadas, regularidad y rotación del personal, pueden incidir de manera significativa en función de la responsabilidad que se tiene frente a la tarea que se desarrolla lo cual pretende satisfacer las necesidades básicas en el ser humano.

### **Estrés laboral**

Se le ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene "alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo. (Moreno y Báez, 2010)

### **Satisfacción laboral**

Otra variable ligada a la vida laboral es la satisfacción laboral, la que se define como el resultado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Esta puede afectar a la cantidad y calidad del trabajo que desempeñan los profesionales, de tal forma que pudiese estar ligado con la percepción de estrés laboral.

Algunos autores como Sánchez et al. (2014) señalan a Hoppock como el pionero en los estudios de satisfacción laboral en el trabajo, este comprendió que esta variable podría influir positivamente en el rendimiento de los trabajadores aunque los estudios subsiguientes como los de Locke (1976)

y Brief (1998) ayudaron a determinar como la percepción así como los estados emocionales eran los aspectos que contribuían a la formación de este constructo.

La Calidad de Vida Laboral (CVL) presenta muchas y variadas definiciones, predominando diferentes términos como consecuencia de las experiencias de trabajo sobre la satisfacción laboral y salud mental de los individuos; mejoras para las personas y para la organización; enriquecimiento y humanización del trabajo; motivación, entre otros. (Da Silva, 2006)

Es importante resaltar que cuando se habla de calidad de vida laboral está inmersa la salud física, emocional y psicológica del ser humano, lo cual se adquiere a partir de la práctica de hábitos y estilos de vida saludables favoreciendo la salud integral de los trabajadores a partir del bienestar general y las condiciones laborales, lo cual es fundamental en las organizaciones a nivel psicosocial lo cual va a permitir mantener un adecuado desempeño y satisfacción en el trabajo.

### **Manejo del Cambio**

La presente investigación logró evidenciar que el Manejo del cambio (MDC) es un proceso de evaluación y control de modificaciones al diseño de instalaciones, operación, organización, o actividades, antes de la implementación, con la finalidad de asegurarse de que no se introducirán nuevos elementos que incremente el riesgo y los peligros existentes para los empleados, la comunidad o el medio ambiente (Reliabilityweb, s.f.)

### **Pausas Activas**

Las pausas activas son descansos que se realizan durante la jornada laboral para ejercitar el cuerpo, estirar los músculos y aliviar las tensiones causados por el estrés. Por lo anterior es importante hacer

pausas dentro de la jornada laboral ya que genera grandes beneficios al trabajador y a la empresa, toda vez que mejora el rendimiento y la eficiencia de los empleados y enriquece las relaciones interpersonales. (Intervalo Productivo, 2018)

## 4.2 Antecedentes

De acuerdo a la investigación consultada referente a los riesgos psicosociales y laborales se encontró una investigación aplicada en el extranjero, Guayaquil – Ecuador, la cual aporta como referente en el desarrollo y direccionamiento del proyecto.

### Investigaciones en el extranjero

**Título del proyecto:** Incidencia del estrés en la calidad de vida laboral. Pausas activas como metodología de afrontamiento y prevención de riesgos laborales.

**Conclusiones:** La investigación ha demostrado que en la organización están presentes factores de riesgo psicosociales de tipo organizacional, personal y ambiental, sobre los cuales hay que desarrollar medidas correctivas y preventivas. Los síntomas que se manifiestan como mayor riesgo de Burnout en la organización son: Conciliación del sueño, cansancio, fatiga, pensamientos negativos, desmotivación. La prevención del estrés laboral en los miembros de la organización objeto de estudio ha quedado plenamente justificada, ya que esto afecta a la calidad de vida de las personas y a la productividad de la empresa. Con los análisis realizados se determina que existe una estrecha relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en las organizaciones ya que el estrés afecta a los colaboradores impactando de forma negativa en la calidad de vida y por ende en la productividad que generan en la empresa.

(Repositorio Digital UCSG, 2018)

**Autores:** Baquero Jaramillo, Pamela Margarita Toro Rodríguez, Erick Jesús Guayaquil, Ecuador 28 de agosto del 2018

### **Investigaciones nacionales**

Respecto a los hallazgos encontrados en los estudios nacionales, se resaltan los que tienen mayor relevancia con el tema que se está desarrollando referente a los riesgos psicosociales, ya que en la mayoría de las investigaciones se evidencia la percepción que se tiene frente a estos riesgos en los trabajadores.

**Título del proyecto:** Diagnóstico De Factores De Riesgos Psicosocial Y Estrés En Los Trabajadores De Viatel S.A.S

**Conclusiones:** En la organización que se evaluó y logró disminuir un poco las condiciones de trabajo, resultando sumamente importante tener en cuenta que existen diferentes condiciones del ambiente de trabajo que están generando o que pueden generar un aumento en los niveles de estrés, llegando a la conclusión que si los empleados tienen altos niveles de estrés pueden desarrollar enfermedades laborales o accidentes de trabajo que siendo así pueden acarrear grandes pérdidas de dinero a la organización. (Repository Universidad Distrital, 2015)

**Autor:** Edier David Muñoz Montaña

**Título del proyecto:** Estrés laboral - estudio de revisión

**Conclusiones:** Son numerosos los estudios sobre estrés laboral y algunos de ellos han definido este fenómeno como una respuesta a situaciones amenazantes, sin embargo, y de acuerdo a los planteamientos dados por Selye (1954) y Karasek (1979), el estrés es un estado del organismo diferente

a la tensión generada por el resultado entre la interacción de las demandas externas y el nivel de control del sujeto.

Por último, el estrés laboral se ha asociado principalmente a variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional y problemas músculo-esqueléticos y a variables que componen los modelos explicativos del estrés como demanda-control laboral, recompensa-esfuerzo y modos de afrontamiento individual. (Scielo, 2017)

**Autor:** Julieth Estefanía Osorio, Lucila Cárdenas Niño

**Título del proyecto:** Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial Asociados al Estrés de los Trabajadores de una Empresa de Transporte de Servicio Especial de la Ciudad de Bogotá.

**Conclusiones:** Proponer un plan de intervención abarcando los dominios y dimensiones que arrojaron riesgo alto según lo evidenciado en las correlaciones estadísticas. (Repositorio Institucional Universidad Distrital , 2017)

**Autor:** Moreno Muñoz, María De Los Ángeles López González, Sindy Maritsa Puerto Ardila, Myriam Julieth Sierra Ramos, Jenny Johanna

**Título del proyecto:** Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral

**Conclusiones:** Los psicólogos industriales en conjunto con los profesionales de la salud ocupacional, van detectando entonces la presencia de riesgos psicosociales y sus efectos en la salud física y mental de los trabajadores en Colombia. Encontrándose en los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo de 2007, en el segundo lugar según los trabajadores encuestados la exposición a factores psicosociales en los lugares de trabajo y entre el 20 al 30% manifestaron sentir estrés ocupacional (1). Mientras que, en la Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, ocupó el primer lugar la exposición a los riesgos psicosociales y se reportó incremento del 43%

entre 2009 y 2012 del reconocimiento de eventos derivados de dichos riesgos manifestados principalmente como ansiedad y depresión (2). Lo que permitió que se diera el avance y consolidación en materia de legislación y normatividad en lo relacionado con el manejo del riesgo ocupacional. Entre estas se encuentra la Resolución 2646 de 2008, por la que se establece la evaluación objetiva y subjetiva con instrumentos validados en el país de los factores de riesgo psicosociales de manera obligatoria para todas las empresas (3). (Uninorte Barranquilla, 2014)

**Autor:** Ana María Gutiérrez Strauss, Juan Carlos Viloría Doria

### 4.3 Marco Legal

A continuación, se presentará las normas más relevantes con el tema de investigación, que abordan los temas sobre factores de riesgo psicosocial y covid – 19.

Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 2404 de 2019 por la cual adopta la batería de instrumentos para la evaluación de Factores de riesgo psicosocial, 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.

Decreto Número 457 del 22 de marzo de 2020, por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público.

Resolución número 666 del 24 de abril de 2020, por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19.

Resolución número 223 del 25 de febrero de 2021, por medio de la cual se modifica la resolución 666 de 2020 en el sentido de sustituir su anexo técnico.

## 5. Metodología

**Método Mixto:** El tipo de estudio que se va a trabajar es cuantitativo porque con este estamos dimensionando una medición objetiva cuantitativa dado que la investigación está centrada en una población objeto (empleados de la empresa textil creaciones OMA) y a su vez también se va a trabajar de forma cualitativa, buscando analizar y explicar aspectos específicos como factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral y percepción de los trabajadores respecto a la pandemia virus Covid – 19.

En los métodos mixtos se combinan al menos un componente cuantitativo y uno cualitativo en un mismo estudio o proyecto de investigación. (Metodología de la Investigación - Mc Graw Hill, 2010, pág. 548)

## 5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Alcance: el alcance es de tipo observacional, cualitativo, cuantitativo, descriptivo, retrospectivo - prospectivo: Se pretende revisar los datos de manera numérica y descriptiva para así puntualizar lo anteriormente propuesto, enfocados en un tipo de población específica (empleados de la empresa textil creaciones OMA).

## 5.2 Población y muestra

**Población:** La población seleccionada para el respectivo estudio es el personal que trabaja en la empresa textil creaciones OMA (Treinta y cinco empleados) de la localidad de los Mártires - barrio Ricaurte de la ciudad de Bogotá.

**Muestra:** treinta y cinco empleados de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogotá.

**Muestreo:** Se va a tomar al total de los trabajadores (treinta y cinco) de todos los cargos que hacen parte de la empresa Creaciones Oma (sector textil) de la Ciudad de Bogotá.

Existen varias clasificaciones para los métodos de muestreo. Según Weiners (1986), las más usadas son: diseños probabilísticos y no probabilísticos, el que se va a usar en el desarrollo de este trabajo es el método no probabilístico, el cual no permite determinar el error de muestreo; asimismo, no es posible determinar el nivel de confianza de la muestra y, finalmente, no permite realizar inferencias sobre la población. En este método se identifican varios tipos de muestreo, entre los cuales se tiene el muestreo

por cuotas, muestreo por conveniencia y muestreo de juicio. (Cesar A. Bernal - Metodología de la investigación, 2010, pág. 178)

Según Malhotra (2008), el muestreo por conveniencia busca obtener una muestra de elementos convenientes, lo cuales son elementos seleccionados que comúnmente se encuentran en un lugar y momento adecuado. (Malhotra - Metodología, 2008, pág. 11)

### **5.3 Instrumentos**

En la tabla 1 – Se encuentran el consentimiento informado de la encuesta que se va a aplicar para determinar la percepción de los trabajadores respecto a la pandemia Covid – 19.

### **5.4 procedimientos**

- ❖ Se diseñó una encuesta para determinar variables asociadas a los factores de riesgo psicosocial que inciden en los impleads respecto al Covid-19.
- ❖ Se debe socializar el consentimiento informado donde se hace énfasis del objetivo de la aplicación de la encuesta.
- ❖ Aplicación de la encuesta a la población objeto de la Empresa Creaciones Oma (35) empleados, con el propósito de determinar la percepción que tienen los empleados respecto al Covid-19.
- ❖ Se realizara un análisis de los resultados de acuerdo a la aplicación de la encuesta a los empleados de la Empresa Creaciones Oma.

Tabla 1 Consentimiento Informado Encuesta

<p><b>Corporación universitaria Minuto de Dios</b> <b>Especialización en gerencia riesgos laborales seguridad salud en el trabajo</b> <b>Facultad de ciencias empresariales</b></p>
<p>Consentimiento informado para responsable directo o participante</p> <p>Yo: _____ con N° de identificación: _____ expedida en: _____, manifiesto que doy autorización para que la información que se proporcione sea utilizada con fines investigativos y otorgo de manera voluntaria mi permiso para que se le incluya como sujeto de estudio en el Proyecto investigativo: Riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogotá a partir de la pandemia virus Covid 19, Marzo – diciembre 2020. Dicho estudio es desarrollado por los siguientes investigadores: Angie Cruz C, Xavier Díaz O, Johana Fuentes H, Dina Gil L. Luego de haber conocido y comprendido en su totalidad, la información sobre dicho proyecto y sobre los riesgos y beneficios directos e indirectos de su colaboración en el estudio, y en el entendido de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ No habrá ninguna consecuencia desfavorable para ambos en casos de no aceptar la investigación.</li> <li>❖ Puedo retirarlo del proyecto si lo considero conveniente a sus intereses;</li> <li>❖ No haremos ningún gasto, ni recibiremos remuneración alguna por la colaboración en el estudio;</li> <li>❖ Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de la colaboración.</li> <li>❖ El nombre de los participantes no aparecerá escrito en ningún documento que pueda permitir el reconocimiento de la identidad de los informantes, ni en la grabación durante la realización de la encuesta.</li> <li>❖ En cualquier momento, previo a la redacción del informe, los informantes tienen el derecho de solicitar que los datos cedidos en el curso de su entrevista no sean tenidos en cuenta a la hora de redactar dicho informe.</li> <li>❖ Antes o después de la redacción del informe, los informantes tienen derecho a solicitar a la Corporación universitaria Minuto de Dios la destrucción de cualquier documento o soporte informático en el que se conserven los datos extraídos de la presente entrevista.</li> <li>❖ Antes o después de la redacción del informe, los informantes tienen derecho a solicitar a la Corporación universitaria Minuto de Dios la destrucción de cualquier documento o soporte informático en el que se conserven los datos extraídos de la presente encuesta.</li> </ul> <p>Lugar y Fecha: _____ / _____</p> <p>Firma del participante (s): _____ CC: _____</p> <p>Firma del (los) responsable (s): _____ CC: _____</p> <p style="margin-left: 100px;">: _____ CC: _____</p> <p style="margin-left: 100px;">: _____ CC: _____</p> <p style="margin-left: 100px;">: _____ CC: _____</p>

Fuente: Elaboración propia

Antes de aplicar la encuesta debemos identificar el tamaño de la muestra ya que no a todos los trabajadores es posible aplicarla por ello es importante calcular el tamaño de la muestra y esto se va a hacer a través de Feedback Networks (empresa dedicada al desarrollo de herramientas eficaces para medir aspectos importantes de las empresas y al mismo tiempo gestionar respecto a la información que ésta genere), con el propósito de determinar el grado de credibilidad de los resultados que se van a obtener en la encuesta a aplicar.

Figura 1 Fórmula para el cálculo tamaño muestra

$$n = \frac{k^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(e^2 \cdot (N-1)) + k^2 \cdot p \cdot q}$$

Fuente: Autores, adaptado de Feedback Networks

Dónde:

N: es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados), es decir 35.

k: es una constante que depende del nivel de confianza que se asigna, es decir 1.28, tomando como referencia los rangos de la figura 2.

Figura 2 Los valores k y sus niveles de confianza

K	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95,5%	99%

Fuente: Autores, adaptado de Feedback Networks

e: es el error muestral deseado, es decir 7%, como se aprecia en la figura 4.

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio, como generalmente este es un dato desconocido se suele suponer como opción más segura 0.5.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que se van a aplicar) , el cual dado el cálculo en la figura 3 es de 25.

Figura 3 Tamaño de la Muestra

N:

k:

e: %

p:

q:

n:  es el tamaño de la muestra

Fuente: Autores, adaptado de Feedback Networks

Teniendo en cuenta la aplicación de la fórmula por medio de Feedback Networks, el tamaño de la muestra definitiva fue de 25 encuestas a aplicar, esto teniendo en cuenta el nivel de confianza que se determinó.

Se aplicará una metodología cuantitativa, a través de una encuesta online soportada por la herramienta Google Drive, de tipo estructurado, a trabajadores de la Empresa Creaciones Oma de la ciudad de Bogotá.

Para determinar el margen de error de la encuesta se utilizó la calculadora de Survey Monkey, la cual indica en qué medida se puede esperar que los resultados de la encuesta reflejen las opiniones de la población general, lo anterior con el propósito de dar mayor confiabilidad y exactitud de los datos recopilados.

Figura 4 Margen de error

### Calcula tu margen de error

Tamaño de la población

Nivel de confianza (%)

Tamaño de la muestra

Margen de error

# 7%

Fuente: Autores, adaptado de Survey Monkey

En la figura 1 se puede apreciar que de acuerdo al tamaño de la muestra de la tabla 2, la población de la Empresa Creaciones Oma de la ciudad de Bogotá es de 35 personas (dato dado directamente por la empresa) y un nivel de confianza del 80%, según figura 2, el margen de error de los datos recopilados es de un 7%. “conocer tu margen de error (y todos los conceptos asociados como tamaño de la muestra y nivel de confianza) es una parte importante en el equilibrio de diseñar una encuesta.” (SurveyMonkey).

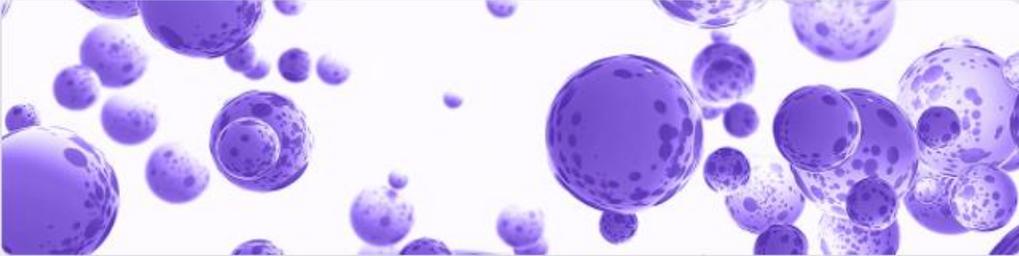
Tabla 2 Ficha Técnica Encuesta de la encuesta

<b>Ficha técnica de la encuesta</b>	
Naturaleza Metodológica:	Cuantitativa
Método de recolección de datos:	Encuesta online Google Drive – entrevista personal
Tipo de cuestionario:	Estructurado
Ámbito Geográfico del universo:	Bogotá
Tamaño de la muestra	25 encuestas 25 virtuales (Google Drive)
Tipo de muestra:	Muestreo aleatorio simple
Margen de error	7%
Zona de aplicación de la encuesta	Empresa Creaciones Oma / Online
Fecha de inicio de recolección de datos:	8 de marzo de 2021
Fecha de finalización de la encuesta:	8 de marzo de 2021

Fuente: Autores

**Encuesta online Google.**

Figura 5 Encuesta online Google



## Encuesta de percepción Covid – 19

Como estudiantes de segundo semestre de la especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, estamos realizando un trabajo de investigación como opción de grado, para ello es importante conocer la percepción que tienen los trabajadores de la empresa Creaciones Oma sobre la pandemia Covid-19. Cabe aclarar que es de carácter confidencial y el objetivo es contribuir a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa.

A continuación, encontrarán 10 preguntas de una única respuesta (marca una sola x), quedara anulada la respuesta que tenga doble x.

Seleccione sólo una respuesta según lo considere.

**\*Obligatorio**

1. ¿Usted conoce o ha escuchado acerca de la pandemia Covid-19? Marque una sola respuesta. \*

Sí

No

2. ¿Usted ha sido contagiado de Covid - 19? Marque una sola respuesta. \*

- Sí
- No

3. ¿Teniendo en cuenta lo que está sucediendo actualmente, con la presencia del Covid-19 en Colombia y en el mundo, su estado de ánimo ha cambiado negativamente? Marque una sola respuesta. \*

- Sí
- No

4. ¿Siente temor de contagiarse por Covid – 19 al salir de su casa al trabajo? Marque una sola respuesta. \*

- Sí
- No

5. ¿Cree usted que ha implementado de forma adecuada los protocolos de bioseguridad frente al Covid-19, (Un protocolo de bioseguridad es un conjunto de normas y medidas de protección personal, de autocuidado y de protección hacia las demás personas, que deben ser aplicadas en diferentes actividades que se realizan en la vida cotidiana, en el ambiente laboral, escolar, etc.)? Marque una sola respuesta. \*

- Sí
- No
- Algunas veces

6. ¿Qué conductas emocionales, considera usted que ha presentado durante el Covid-19? \*  
 Marque una sola respuesta.

- Estrés
- Cansancio
- Miedo
- Tristeza
- Ninguno

...

7. ¿Algún familiar amigo o vecino ha fallecido a causa del Covid-19? Marque una sola \*

- Sí
- No

8. ¿Qué considera usted que ha sido lo más difícil de afrontar durante el tiempo de aislamiento preventivo por el Covid-19? Marque una sola respuesta. \*

- Miedo a perder el trabajo
- La situación económica
- Las condiciones laborales
- Exposición al contagio

...

9. ¿Actualmente cómo es su relación interpersonal con su grupo de trabajo teniendo en cuenta la situación del Covid - 19? Marque una sola respuesta. \*

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

10. ¿Considera usted, que la empresa Creaciones Oma, le ha brindado los elementos de Bioseguridad (Tapabocas, gel antibacterial – lavado de manos, distanciamiento social en el área de trabajo, etc.) necesarios para contrarrestar el Covid-19? Marque una sola respuesta. \*

Sí

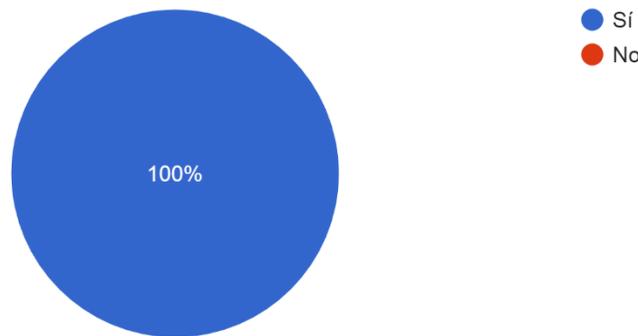
No

Fuente: Autores, adaptado de Google Drive

Los siguientes son los resultados que arrojó la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Creaciones Oma de la ciudad de Bogotá, esto con el propósito de identificar la percepción que ellos tienen frente a la pandemia Covid-19.

Figura 6 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 1

1. ¿Usted conoce o ha escuchado acerca de la pandemia Covid-19? Marque una sola respuesta.  
 25 respuestas

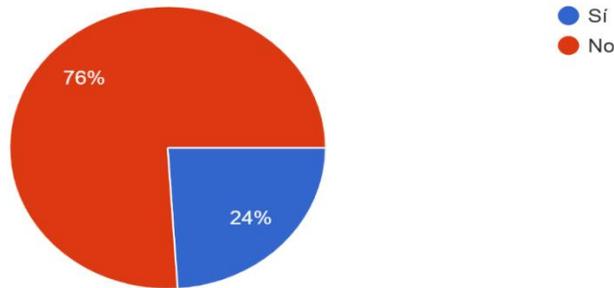


De acuerdo a la figura 6, se evidencia que el 100 % de los trabajadores que trabajan en la Empresa Textil Creaciones Oma respondieron un Si en la encuesta lo cual permite determinar que tienen conocimiento frente al tema de la Pandemia Covid-19 y la forma en que está afectando a las personas en el mundo.

Figura 7 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 2

2. ¿Usted ha sido contagiado de Covid - 19? Marque una sola respuesta.

25 respuestas

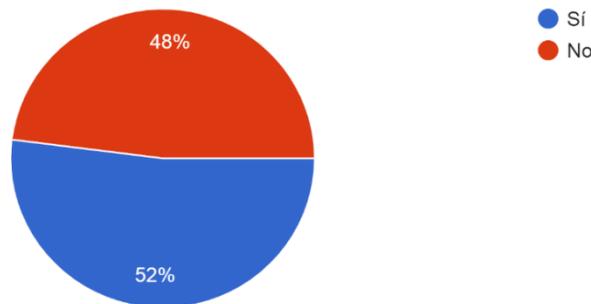


En la Figura 7 se observa que el resultado de los encuestados el 76% de la población más preponderante no ha sido contagiada por el Covid -19, respecto al 24% de los trabajadores (6) si fueron contagiados de Covid-19 durante la pandemia.

Figura 8 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 3

3. ¿Teniendo en cuenta lo que está sucediendo actualmente, con la presencia del Covid-19 en Colombia y en el mundo, su estado de ánimo ha c...biado negativamente? Marque una sola respuesta.

25 respuestas

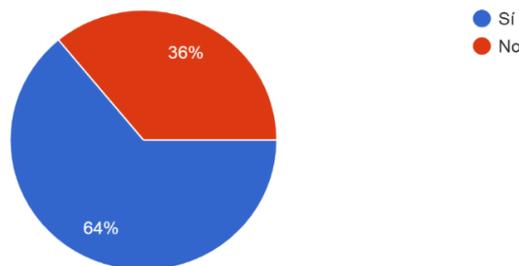


De acuerdo a la figura 8. Se evidencia que la población más preponderante con el 52% no han tenido cambios en su estado de ánimo durante la Pandemia en Colombia, respecto al 48 % de los trabajadores

que respondieron que SI, han tenido cambios significativos en el estado de ánimo de manera negativa frente a la presencia del Covid -19.

Figura 9 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 4

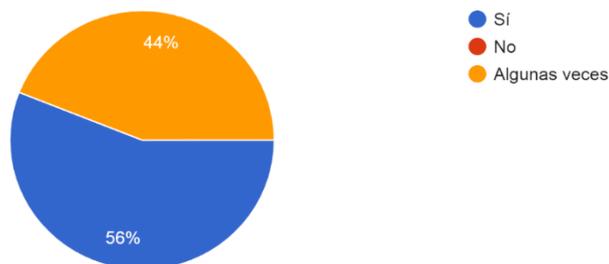
4. ¿Siente temor de contagiarse por Covid – 19 al salir de su casa al trabajo? Marque una sola respuesta.  
 25 respuestas



De acuerdo a la figura 9 expuesta anteriormente el 36% contesta que no siente temor de contagiarse de covid-19 y el 64% contesta que siente temor de contagiarse, ya que diariamente se deben desplazar de su casa al trabajo lo cual incrementa sensaciones negativas en su bienestar personal.

Figura 10 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 5

5. ¿Cree usted que ha implementado de forma adecuada los protocolos de bioseguridad frente al Covid-19, (Un protocolo de bioseguridad es un conj...aboral, escolar, etc.)? Marque una sola respuesta.  
 25 respuestas

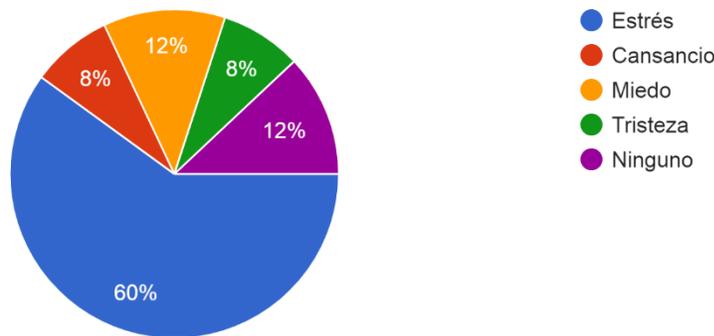


Se realiza análisis de la figura 10 y se evidencia que el 44% de los trabajadores de creaciones OMA algunas veces utilizan de forma adecuada los protocolos de bioseguridad estipulados para minimizar el contagio y el 56% si lo implementa de manera adecuada. Así que el 46% de los trabajadores están más propensos a contagiarse.

Figura 11 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 6

6. ¿Qué conductas emocionales, considera usted que ha presentado durante el Covid-19? Marque una sola respuesta.

25 respuestas



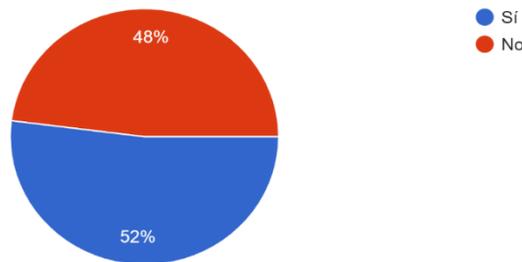
En la figura 11: la pandemia Covid -19 trajo consecuencias negativas para la salud mental cambiando radicalmente las rutinas de vida; Se evidencia que el porcentaje más alto es el estrés para las personas con un 60%, esto permite identificar variables como manifestaciones de sentimientos de frustración de no poder cubrir las necesidades básicas y el temor a contagiarse.

Las siguientes conductas con un 12% es miedo a perder un familiar, morir y muchos más temores asociados al cambio de dinámicas el 8% siente tristeza sentimientos que afectan considerablemente nuestro diario vivir.

La siguiente conducta cuenta con un 8% en cansancio ya que el trabajo se aumentó en esta época y se incrementaron las horas laborales y por último el 12% de la población no presento ningún cambio en la conducta emocional.

Figura 12 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 7

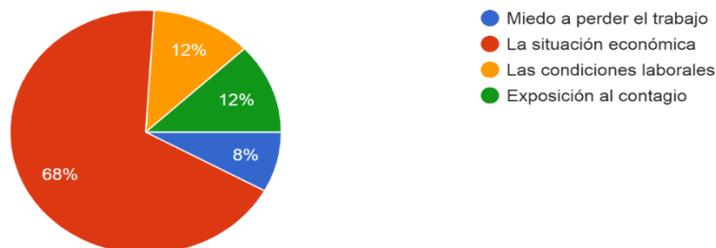
7. ¿Algún familiar amigo o vecino ha fallecido a causa del Covid-19? Marque una sola respuesta.  
 25 respuestas



De acuerdo a la figura 12. Se puede observar la representación de casos fallecidos obteniéndose un resultado donde respondieron con un Si para un 52% y un No para un 48%. Indicando que frente al total de la población de estudio existe un número considerable de casos fallecidos. Más de la mitad de la población representa una consecuencia negativa. (Fallecimiento de un ser querido familiar u otro).

Figura 13 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 8

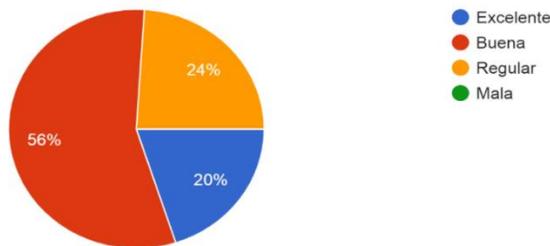
8. ¿Qué considera usted que ha sido lo más difícil de afrontar durante el tiempo de aislamiento preventivo por el Covid-19? Marque una sola respuesta.  
 25 respuestas



Con respecto a la figura 13, se puede ver que la población encuestada considera que lo más difícil del aislamiento ha sido la problemática con respecto a la situación económica con un porcentaje de 68%, en igual proporción estuvieron las opciones de condiciones laborales y exposición al contagio con un 12 % cada uno, y se observa que solo un bajo porcentaje de los encuestados tuvieron temor de perder el trabajo con un 8 %.

Figura 14 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 9

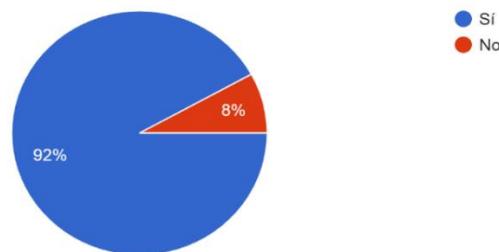
9. ¿Actualmente cómo es su relación interpersonal con su grupo de trabajo teniendo en cuenta la situación del Covid - 19? Marque una sola respuesta.  
 25 respuestas



De acuerdo a la Figura 14, se analiza que entre los trabajadores se tienen una buena relación interpersonal ya que en las respuestas se obtuvo un porcentaje del 56 %, indicando que la relación es buena contrastando con la opción de respuesta que dice que es mala dónde ningún colaborador escoge esta opción, y dónde el 24 % dice que es regular y solo el 20 % considera que es excelente.

Figura 15 Encuesta de percepción Covid-19 - Pregunta 10

10. ¿Considera usted, que la empresa Creaciones Oma, le ha brindado los elementos de Bioseguridad (Tapabocas, gel antibacterial – lavad...trarrestar el Covid-19? Marque una sola respuesta.  
 25 respuestas



La pregunta 10, representada en la figura 15 permite identificar que el 92% de las 25 personas encuestadas, respondieron con un Si y consideran que la Empresa Creaciones Oma, si les ha brindado los elementos de bioseguridad necesarios para el desarrollo de sus actividades.

### **Batería de Riesgo Psicosocial**

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, el Ministerio de Protección Social, en asociación con la Pontificia Universidad Javeriana, diseñó una batería de instrumentos cuyo objetivo es identificar y evaluar los factores de riesgo intralaborales y extralaborales que están afectando la salud mental y, por lo tanto, física, a consecuencia del estrés, de la población trabajadora en Colombia.

Para esta evaluación, se administró la ficha de datos generales, la cual contiene información sociodemográfica; el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A y B, y el cuestionario de estrés.

En el cuestionario de factores intralaborales, se evalúan cuatro dominios:

1. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
2. Control sobre el trabajo
3. Demandas del trabajo
4. Recompensas

Por su parte, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral evalúa 7 dimensiones:

1. Tiempo fuera del trabajo
2. Relaciones familiares,

3. comunicación y relaciones interpersonales,
4. Situación económica,
5. Características de la vivienda y su entorno,
6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo,
7. Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda)

Por último, el cuestionario para la evaluación del estrés, con 31 ítems que evalúa el nivel de estrés del trabajador teniendo en cuenta sintomatología asociada a la presencia de estrés (fisiológica, intelectuales y laborales, comportamiento social, y psicoemocionales).




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

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

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

**Ilustración 1 Evaluación del estrés**




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

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

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

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

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

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

**Ilustración 2 riesgo psicosocial intralaboral**

A continuación, el cuadro de Dominios y Dimensiones Intralaborales de acuerdo con la batería de Riesgo Psicosocial.

Tabla 3 Cuadro de Dominio y Dimensiones

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

### 5.5 Análisis de la información

Los diferentes instrumentos a aplicar durante el trabajo investigativo permitirán realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de acuerdo a los datos arrojados, para lo cual vamos a utilizar la herramienta Word, Excel y el Software Psicosoft Pro 3.0 para tabular y registrar la información y así mismo

graficarla de tal manera que se puedan identificar los riesgos psicosociales más relevantes los cuales serán objeto de evaluación.

### 5.6 Consideraciones éticas

Esta investigación tiene como alcance las consideraciones éticas contempladas por UNIMINUTO, de la manera como se relaciona a continuación:

**Valor:** la presente investigación, tendrá como objetivo principal determinar el riesgo psicosocial y de estrés que pueden llegar a presentar los trabajadores de la empresa creaciones Oma y con ello la percepción que tienen frente al confinamiento por la pandemia Covid-19, para esto se tendrá en cuenta su comportamiento en la parte laboral, familiar y emocional.

**Selección imparcial de los participantes:** la población objeto a la cual se le va a aplicar este instrumento es a los (Treinta y cinco) empleados de la empresa creaciones OMA.

**Riesgo Vs Beneficio:** Esta investigación, se realizará directamente en las instalaciones de la empresa Creaciones Oma.

**Consentimiento informado:** Como parte del proceso académico del programa de la Especialización en Gerencia en Riesgos laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO. Su contribución en el estudio es voluntaria, y la información será de carácter académico. Los datos que nos suministren son de carácter confidencial de acuerdo a la Ley Habeas Data 1581 de 2012.

## 5.7 Desarrollo y aplicación Batería de Riego Psicosocial trabajadores de la Empresa Creaciones

Oma.

### Introducción

De acuerdo al desarrollo de la investigación y a los grandes cambios que los seres humanos han tenido frente a la Globalización y a la pandemia Covid – 19, se han tenido que enfrentar a situaciones estresantes provocando exposición a riesgos psicosociales que afectan de una u otra forma el bienestar físico, mental, emocional y social de los trabajadores, por lo anterior se determinó aplicar dicha investigación a los 35 empleados de la Empresa Creaciones Oma, sin embargo el día de la aplicación solo se realizó a 25 personas (2 administrativos Forma A - 23 operativos Forma B), esto en razón a que presentaron situación de ausencia (vacaciones, permisos e incapacidad), se llevó a cabo el día 05 de febrero de 2021, en las instalaciones de la empresa manufacturera textil la cual está ubicada en el Barrio Ricaurte localidad de los mártires de la ciudad de Bogotá, para así lograr identificar el riesgo psicosocial y de estrés que pueden llegar a presentar los trabajadores y con ello la percepción que tienen frente al confinamiento por la pandemia Covid-19.

### Justificación

Los Riesgos Psicosociales son mecanismos que se pueden evaluar y clasificar con el fin de identificar las condiciones a las cuales están expuestos los trabajadores en el ámbito laboral, es por esto que en el desarrollo de esta investigación se va a realizar la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Resolución 2646 de 2008, permitiendo así reconocer la importancia de las situaciones internas y externas en el contexto laboral, identificando así la incidencia

en los trabajadores en su desempeño, en las relaciones sociales y en los procesos productivos de la empresa.

### **Interpretación nivel de riesgo**

Se realizó la tabulación y análisis de la información a través de la aplicación de instrumento, el cual recopila la percepción del trabajador de los factores de riesgo psicosocial, y consiste en la calificación de los siguientes criterios:

- **Riesgo Muy Alto - Alto:** Intervención inmediata en el marco de un SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.
- **Riesgo medio:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo Bajo - Despreciable:** No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

### **Análisis de datos**

A partir de la consolidación de la información, se aplican las fórmulas indicadas en el Manual General de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial para

calcular el nivel de riesgo por cada uno de los cuestionarios aplicados y de acuerdo con ello, se lleva a cabo el análisis respectivo al comportamiento del riesgo psicosocial de los trabajadores de la Empresa Creaciones OMA S.A.S.

**Generación plan de acción**

De acuerdo al análisis del perfil de riesgo psicosocial, se obtienen patrones que permiten identificar un plan de trabajo con el fin de realizar prevención y control del riesgo identificado, de forma efectiva. Este se debe orientar para cada Área de Trabajo de acuerdo con las características del riesgo, atendiendo a las necesidades específicas que presenta cada nivel.

**5.7.1 Resultados - Datos Sociodemográficos Generales**

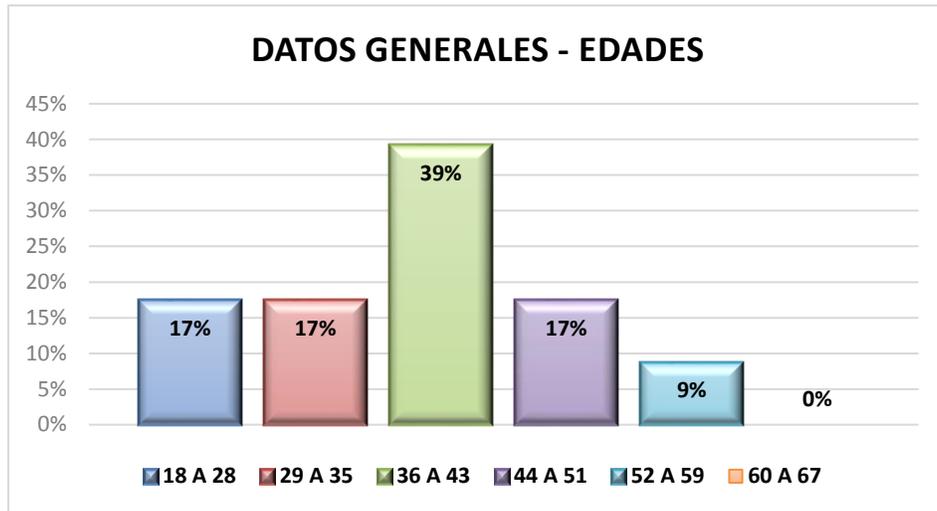
Figura 16 Datos Generales - Sexo



Fuente: Autores

En la figura 16 se evidencia que el sexo que predomina es el femenino con un 92% y es el más representativo en la empresa Creaciones Oma en el área operativa del sector textil y el 8% corresponde al sexo masculino de la población evaluada.

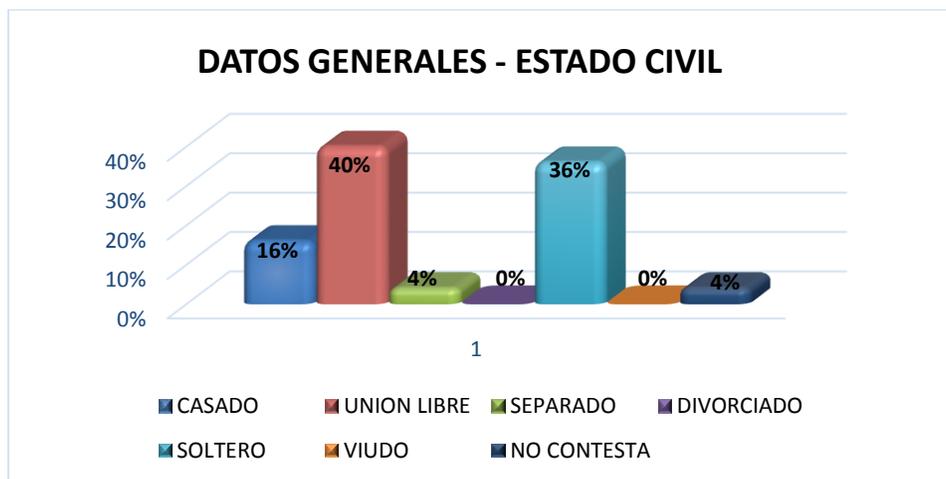
Figura 17 Datos Generales Forma - Edades



Fuente: Autores

De acuerdo a la figura 17 la población evaluada de acuerdo a la edad la que presenta mayor preponderancia con un 39% se encuentra entre 36 a 43 años, el 17% de 18 a 28 años, el 17% de 29 a 35 años, el otro 17 % se encuentra en un rango de 44 a 51 años, y por último el 9% de la población se encuentra entre los 52 a 59 años de edad.

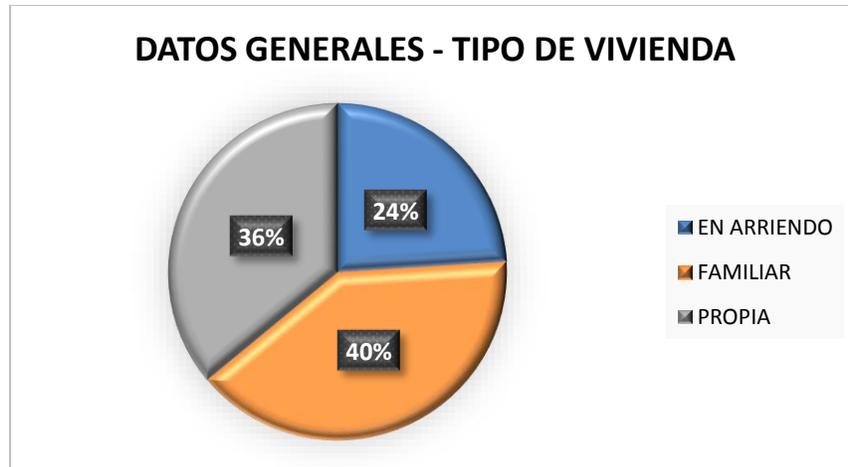
Figura 18 Datos Generales - Estado Civil



Fuente: Autores

En la figura 18, se evidencia que el estado civil de la población evaluada con una mayor tendencia vive en unión libre con un 40%, seguidamente con un 36% se encuentran solteros, casados con un 16%, separados con un 4% y con un mismo porcentaje no respondieron frente al estado civil.

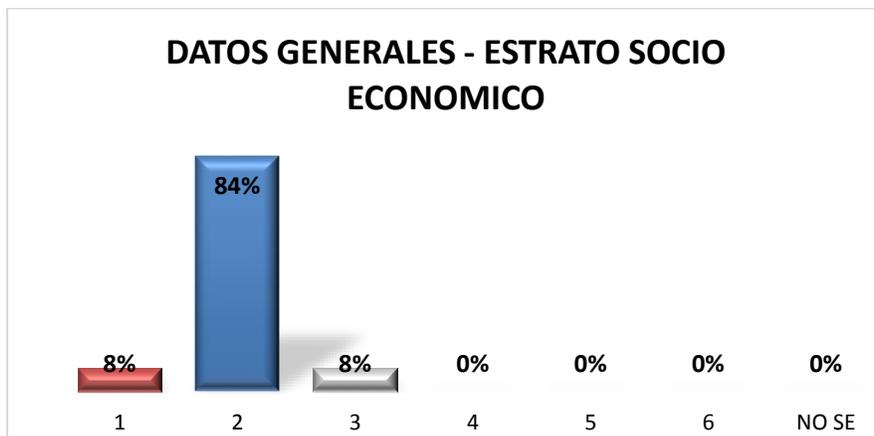
Figura 19 Datos Generales - Tipo de vivienda



Fuente: Autores

La figura 19 permite evidenciar que el 40% de la población viven en vivienda familiar, el 36% en vivienda propia y el 24% en arriendo. Así que el 24% de los empleados tiene un costo adicional mensualmente a diferencia del otro 76% de los empleados.

Figura 20 Datos Generales - Estrato Socio Económico

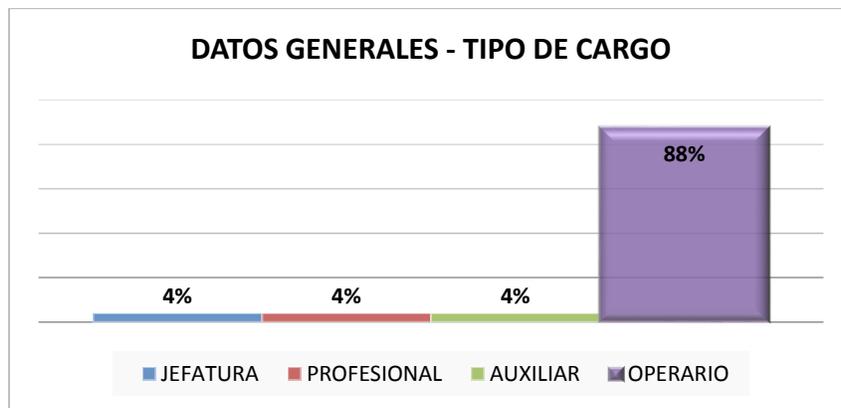


Fuente: Autores

La figura 20 permite observar que la mayor parte de los empleados con un 84% vive en un estrato socioeconómico 2 y un 8 % en estrato 1 y el restante que es un 8% vive en estrato tres.

Así que el 92 % vive en un estrato bajo que se alberga en la población de menos recursos económicos, es importante señalar que el estrato es un grupo de viviendas, predios y en ellos viven personas con condiciones socioeconómicas baja y media.

Figura 21 Datos Generales - Tipo de Cargo

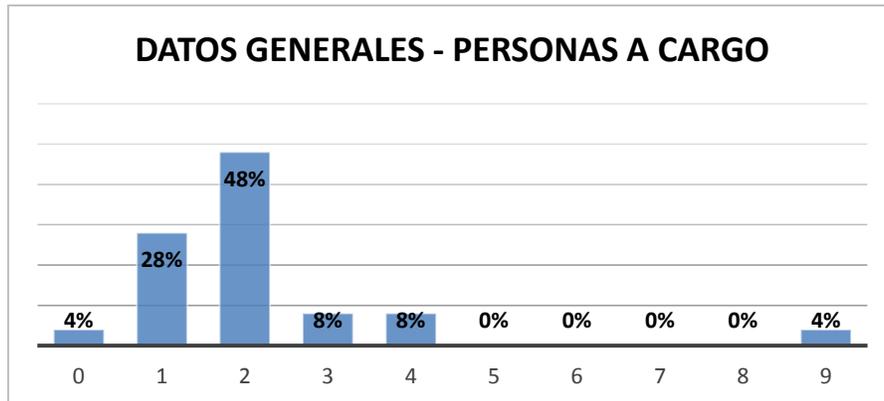


Fuente: Autores

En la figura 21 de tipo de cargo nos refleja que el 88 % de los empleados tienen cargo de operario, esto nos indica primero que la empresa por su actividad económica que es el sector textil requiere más funciones operativas y así mismo es su perfil laboral.

Los siguientes porcentajes es de 4% de jefatura, 4% profesional, 4% auxiliar, de lo anterior es claro que solo haya un jefe, esto teniendo en cuenta la cantidad de empleados.

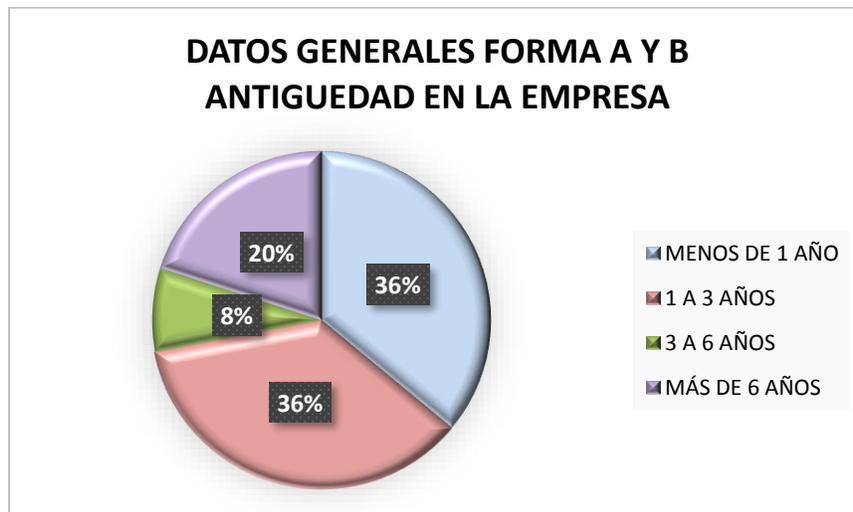
Figura 22 Datos Generales Forma A y B - Personas a Cargo



Fuente: Autores

El porcentaje más representativo en la figura 22, es del 48% lo cual indica que tienen 2 personas a cargo, seguido del 28% equivalente a 1 persona a cargo, de lo anterior es importante resaltar que también hay personas que tiene 3 o 4 personas a cargo, dejando como conclusión que más del 90% de los empleados de la Empresa Creaciones Oma tiene alguna persona a cargo, lo cual genera más necesidad de trabajar.

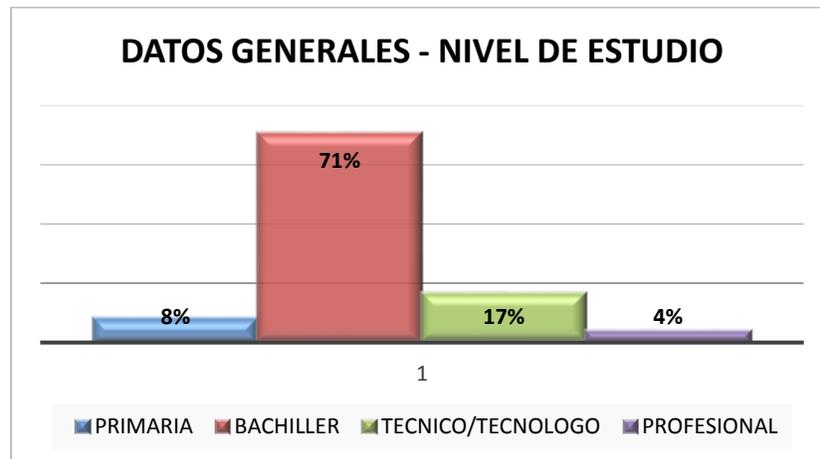
Figura 23 Datos Generales Forma A y B - Antigüedad en la empresa



Fuente: Autores

La figura 23 hace referencia a la antigüedad en la empresa de los trabajadores, arrojando datos con que el 36% de los colaboradores tienen menos de un año laborando en la empresa, siendo este el ítem mayor, las personas que tienen de 1 a 3 años también arrojaron un 36 % esto nos muestra que los empleados de la empresa son relativamente nuevos puesto un 72 % no superan los 3 años de antigüedad en la compañía. Seguido de un 20% que llevan más de 6 años de antigüedad y un solo un 8% está entre los 3 y 6 años.

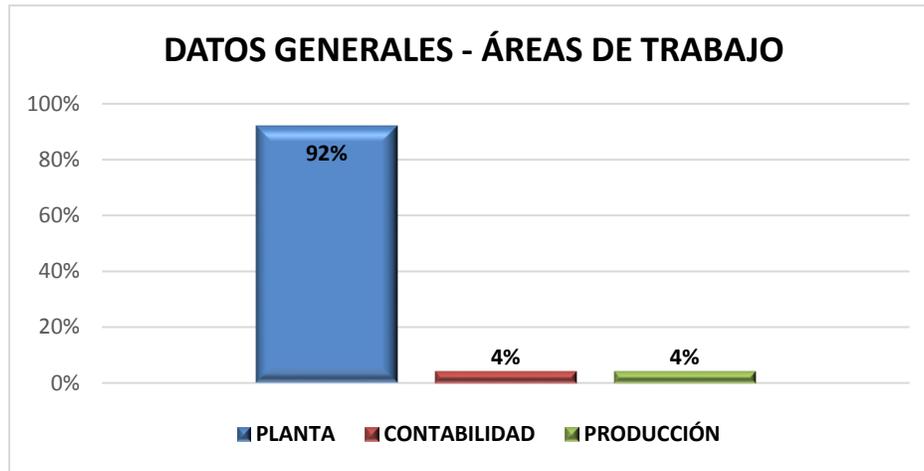
Figura 24 Datos Generales - Nivel de Estudio



Fuente: Autores

Se observa que en la figura 24 el nivel de estudio que predomina en los trabajadores de la empresa Creaciones Oma es el de bachiller con un 71%, nivel de escolaridad como técnico o tecnólogo es del 17%, primaria con un 8% y seguidamente profesional con un 4% lo que indica que todos los empleados tienen algún nivel de estudio.

Figura 25 Datos Generales - Áreas de Trabajo



Fuente: Autores

La figura 25 hace referencia a las áreas de trabajo de la totalidad de los encuestados en la empresa donde un 92% labora en la planta, seguido de un 4% en el área de contabilidad y otro 4% en el área de producción.

**Reserva de la información y consentimiento informado.**

Deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la investigación académica.

**Estimación del Nivel del riesgo de los factores psicosociales.**

De acuerdo con las características de la batería de riesgo psicosocial, así se tiene definido el nivel del riesgo.

Tabla 4 Nivel de Riesgo

Nivel de riesgo	Interpretación
<b>Sin riesgo o Riesgo Despreciable</b>	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
<b>Riesgo Bajo</b>	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones correspondientes a este nivel de riesgo estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.
<b>Riesgo Medio</b>	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada y por tanto las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
<b>Riesgo Alto</b>	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de estar asociado a respuestas de estrés alto y por tanto, las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<b>Riesgo Muy Alto</b>	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de estar asociado a respuestas de estrés muy alto y por tanto las condiciones y dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

## 5.8 Resultados Generales por Formatos Aplicados

### 5.8.1 Resultados Generales – Forma A

El resultado de los factores de riesgo psicosocial para los 2 empleados de las áreas:

- ❖ Supervisor con personal a cargo.
- ❖ Técnico, tecnólogo auxiliar contable.

Tabla 5 Resultados Generales Forma A

TITULO	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL A	19,1	Bajo
EXTRALABORAL A	22,2	Bajo
ESTRÉS A	10,6	Bajo

Tabla 6 Análisis de los resultados generales - Forma A

TÍTULO	PUNTAJE E INTERPRETACIÓN	DESCRIPCIÓN
Intralaboral A	19,1 –Riesgo Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Extralaboral A	22,2 – Riesgo Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentren en esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Estrés A	10,6 – Riesgo Bajo	Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

### 5.8.2 Resultados Generales – Forma B

Resultados de los factores de riesgo psicosocial para los 23 empleados del área operativa de la Empresa Creaciones Oma.

Tabla 7 Resultados Generales - Forma B

<b>TITULO</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>NIVEL DE RIESGO</b>
INTRALABORAL B	28,2	Medio
EXTRALABORAL B	26,6	Medio
ESTRÉS B	12,5	Medio

Tabla 8 Análisis de los resultados generales - Forma B

<b>TITULO</b>	<b>PUNTAJE E INTERPRETACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
INTRALABORAL B	28,2 – Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud.
EXTRALABORAL B	26,6 – Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.
ESTRÉS B	12,5 – Riesgo Medio	La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada, los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que puedan tener alguna relación con los efectos identificados.

### 5.8.3 Resultados Específicos por Formatos Aplicados

#### 5.8.3.1 Resultados Específicos – Forma A

#### 5.8.3.2 Condiciones Intralaborales Forma A

El resultado de los factores de riesgo psicosocial para los 2 empleados del área administrativa.

Tabla 9 Condiciones Intralaborales - Forma A

NOMBRE DEL DOMINIO	PUNTAJE E INTERPRETACIÓN	DESCRIPCIÓN
<p><b>Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo</b>            Tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.</p>	8,8 – Sin riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
<p><b>Control Sobre el Trabajo</b>            Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.</p>	16,1 – Riesgo Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

<p><b>Demandas del Trabajo</b>          Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.</p>	<p>29,25 - Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
<p><b>Recompensas</b>          El trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.</p>	<p>7,95 – Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>

Tabla 10 Resultados Condiciones Intralaborales - Forma A

DOMINIO 1	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>	8,8	Sin riesgo

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Características de liderazgo	4,8	Bajo
Relaciones sociales en el trabajo	16,95	Medio
Retroalimentación del desempeño	12,5	Bajo
Relación con los colaboradores (subordinados)	0	Sin riesgo

DOMINIO 2	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>	16,1	Bajo

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Claridad de rol	5,35	Bajo
Capacitación	12,5	Bajo
Participación y manejo del cambio	15,65	Bajo
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	15,65	Medio
Control y autonomía sobre el trabajo	45,8	Alto

DOMINIO 3	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	29,25	Bajo

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	28,15	Medio
Demandas Emocionales	0	Sin Riesgo
Demandas Cuantitativas	27,05	Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	18,75	Sin riesgo
Exigencias de Responsabilidad del cargo	37,5	Sin riesgo
Demandas de carga mental	77,5	Medio
Consistencia del rol	32,5	Medio
Demandas de la jornada de trabajo	37,5	Alto

DOMINIO 4	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
<b>RECOMPENSA</b>	7,95	Bajo

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	2,5	Bajo
Reconocimiento y compensación	12,5	Bajo

Tabla 11 Análisis Condiciones Intralaborales - Forma A

NOMBRE DE LA DIMENSIÓN	PUNTAJE E INTERPRETACIÓN	DESCRIPCIÓN
------------------------	--------------------------	-------------

<p><b>Característica de Liderazgo</b>          Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p>	<p>4,8 - Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que este factor psicosocial esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas. Es importante mantener programas, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
<p><b>Relaciones Sociales en el Trabajo</b>          Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.</li> <li>. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.</li> <li>. El apoyo social que se recibe de compañeros.</li> <li>. El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).</li> <li>. La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).</li> </ul>	<p>16,95 - Riesgo Medio</p>	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
<p><b>Retroalimentación del Desempeño</b>          Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p>	<p>12,5 - Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que este factor psicosocial esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas. Es importante mantener programas de prevención, a fin de mantener los niveles de riesgo lo más bajo posible.</p>
<p><b>Relación con los colaboradores</b>          Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características</p>	<p>0 sin Riesgo</p>	<p>Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar más actividades de prevención.</p>

<p>de interacción y formas de comunicación con la jefatura.</p>		
<p><b>Claridad del rol</b>          Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p>	<p>5,35 - Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que este factor psicosocial esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas.          Es importante mantener programas, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
<p><b>Capacitación</b>          Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p>	<p>12,5 - Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que este factor psicosocial esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas.          Es importante mantener programas, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
<p><b>Participación y Manejo del Cambio</b>          Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.          Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p>	<p>15,65 - Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que este factor psicosocial esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas.          Es importante mantener programas, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
<p><b>Oportunidades Para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos</b>          Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p>	<p>15,65 - Riesgo Medio</p>	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
<p><b>Control y Autonomía Sobre el Trabajo</b>          Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la</p>	<p>45,8 - Riesgo Alto</p>	<p>Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, esta categoría requiere intervención</p>

<p>forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p>		<p>en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>
<p><b>Demandas Ambientales y Esfuerzos Físicos</b>          Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.          Las demandas de esta dimensión son Condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p>	<p>28,15 - Riesgo Medio</p>	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.          En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
<p><b>Demandas Emocionales</b>          Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p>	<p>0 sin Riesgo</p>	<p>Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención programa de promoción.</p>
<p><b>Demandas cuantitativas</b>          Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.</p>	<p>27,05 - Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que este factor psicosocial esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas. Es importante mantener programas, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
<p><b>Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral</b>          Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se</p>	<p>18,75 - Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que este factor psicosocial esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas.</p>

<p>hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral</p>		<p>Es importante mantener programas, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
<p><b>Exigencias de Responsabilidad en el Cargo</b>          Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas.          Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p>	<p>37,5 - Riesgo Muy Bajo</p>	<p>Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención o programas de promoción.</p>
<p><b>Demandas Carga Mental</b>          Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.          La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.          La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p>	<p>77,5 riesgo Medio</p>	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.          En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>

<p><b>Consistencia del Rol</b> Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p>	32,5 – Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
<p><b>Demandas de la Jornada de Trabajo</b> Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p>	37,5 - Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, esta categoría requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<p><b>Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza</b> Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</p>	2,5 - Riesgo Bajo	No se espera que este factor psicosocial esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas. Es importante mantener programas, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
<p><b>Reconocimiento y Compensación</b> Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p>	12,5 riesgo Bajo	No se espera que este factor psicosocial esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas. Es importante mantener programas, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

En atención a la **Resolución 2404 de 2019** “ Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones“ periodicidad de la evaluación, para las empresas que han identificado niveles de factores de riesgo psicosocial nocivos evaluados como de alto riesgo o que están

causando efectos negativos para la salud, en el bienestar en el trabajo, deben realizar la evaluación en forma anual, enmarcado en el sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial.

Así mismo, este artículo en el párrafo enuncia, que las empresas que han evaluado un nivel de riesgo medio o bajo, deben realizar acciones preventivas o correctivas y una vez implementadas realizar la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada.

### **5.8.3.3 Conclusiones Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma A**

En el dominio de demanda de jornada de trabajo que hace referencia a la etapa de trabajo sobre las exigencias de tiempo que realiza el trabajador en términos de duración y el horario de la jornada así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos siendo este dominio muy significativo para las condiciones de trabajo, el dominio de control y autonomía sobre el trabajo se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades , la cantidad , el ritmo , la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Los anteriores dominios enunciados según el instrumento arrojaron un puntaje de riesgo alto o muy alto de acuerdo a las tablas previamente enunciadas por tal motivo se debe implementar una adecuada comunicación con los jefes inmediatos para fomentar hábitos de pausas activas, descansos cortos durante las jornadas de trabajo, organizar las tareas diarias haciendo énfasis en las demandas de ambiente y esfuerzo físico, por las condiciones de lugares de trabajo y la carga física. Es importante mejorar los periodos de descanso y fomentar estilos de vida saludable buena alimentación, hidratación y ejercicio que fomenten la salud física de los trabajadores. sumado a esto los jefes inmediatos deben tomar acciones para mejorar las percepciones negativas que tienen los colaboradores ya que sienten que sus opiniones no son tomadas en

cuenta a la hora de toma de decisiones lo cual se evidencia que es por falta de comunicación ya que es indispensable sus opiniones a la hora de elaborar los turnos, tiempos de descanso u opciones para mejorar el área operativa de la empresa.

#### 5.8.3.4 Condiciones Extralaborales Forma A

Tabla 12 Resultados Condiciones Extralaborales - Forma A

<b>DIMENSIONES</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>NIVEL DE RIESGO</b>
Tiempo fuera de trabajo	21,9	Bajo
Relaciones familiares	12,5	Medio
Comunicación y relaciones interpersonales	12,5	Bajo
Situación económica del grupo familiar	33,3	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	18,5	Medio
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	29,15	Alto
Desplazamiento vivienda trabajo	37,5	Alto

Tabla 13 Análisis Condiciones Extralaborales - Forma A

<b>NOMBRE DE LA DIMENSIÓN</b>	<b>PUNTAJE E INTERPRETACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
-------------------------------	---------------------------------	--------------------

<p><b>Tiempo Fuera del Trabajo</b>          Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio</p>	<p>21.9 – Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
<p><b>Relaciones Familiares</b>          Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.</p>	<p>12.5 – Riesgo Medio</p>	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.          En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
<p><b>Comunicación y Relaciones Interpersonales</b>          Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.</p>	<p>12.5 – Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
<p><b>Situación Económica del Grupo Familiar</b>          Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.</p>	<p>33.3 – Riesgo Medio</p>	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>

<p><b>Característica de la Vivienda y su Entorno</b>          Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.</p>	18.5 – Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
<p><b>Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo</b>          Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.</p>	29.1 – Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, se requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<p><b>Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda</b>          Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p>	37.5 Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, se requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<p><b>Total - Extralaboral</b></p>	22.2 – Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

### 5.8.3.5 Conclusiones Riesgo Psicosocial Extralaboral – Forma A

Es de suma importancia tener en cuenta los dominios Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo que Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador, y el dominio desplazamiento vivienda trabajo son las condiciones

en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

Con base a los resultados arrojados en las encuestas, estas dimensiones tienen riesgo alto lo que hace necesario implementar charlas para identificar cuáles son estas situaciones por el cual se está viendo afectado su rendimiento laboral y en base en esto direccionarlos con el encargado o la entidad previamente contratada para que ayude a minimizar o mitigar estas afectaciones, en relación al desplazamiento de vivienda trabajo vivienda, es difícil de tratar esta dimensión, sin embargo es importante motivar a los supervisores para generar mayor sentido de pertenencia con la empresa y todas las bondades que se tienen con el trabajo que afortunadamente cuentan con él para el sostenimiento del núcleo familiar.

### 5.8.3.6 Condiciones de Estrés - Forma A

Tabla 14 Resultados Condiciones de Estrés - Forma A

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Estrés	10,65	Bajo

**Significado:** Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

### 5.9.1 Resultados Específicos – Forma B

#### 5.9.1.2 Resultados Condiciones Intralaborales – Forma B

El resultado de los factores de riesgo psicosocial para los 23 empleados del área operativa de la Empresa Creaciones Oma.

Tabla 15 Condiciones Intralaborales - Forma B

<b>NOMBRE DEL DOMINIO</b>	<b>PUNTAJE E INTERPRETACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<p><b>Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo</b>            Tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.</p>	28,5 - Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, requieren de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<p><b>Control Sobre el Trabajo</b>            Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.</p>	30,9 - Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada, bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
<p><b>Demandas del Trabajo</b>            Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.</p>	24,7- Sin riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Acciones o programas de promoción.

<p><b>Recompensas</b>          El trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.</p>	<p>15 - Riesgo Medio</p>	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada, bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
---	--------------------------	---

Tabla 16 Resultados Condiciones Intralaborales - Forma B

DOMINIO 1	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>	28,5	Alto

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Características de liderazgo	25,8	Alto
Relaciones sociales	29,7	Alto
Retroalimentación del desempeño	32,4	Alto

DOMINIO 2	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>	30,9	Medio

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Claridad del rol	15,7	Alto
capacitación	22,1	Medio
Participación manejo del cambio	43,8	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	28,8	Medio
Control y autonomía sobre el trabajo	55,1	Medio

DOMINIO 3	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	24,7	Sin Riesgo

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	29,4	Bajo
Demandas emocionales	0.0	sin riesgo
Demandas cuantitativas	38,4	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	17,7	Bajo
Demandas de Carga mental	56,3	Bajo
Demandas de la jornada de trabajo	24,1	sin riesgo
Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	26.6	Medio

DOMINIO 4	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
<b>RECOMPENSAS</b>	15	Medio

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5.4	Bajo
Reconocimiento y compensación	21.4	Medio

Tabla 17 Análisis Condiciones Intralaborales - Forma B

NOMBRE DE LA DIMENSIÓN	PUNTAJE E INTERPRETACIÓN	DESCRIPCIÓN
<b>Característica de Liderazgo</b> se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	25.8 – Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

<p><b>Relaciones Sociales en el Trabajo</b>          Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.</li> <li>. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.</li> <li>. El apoyo social que se recibe de compañeros.</li> <li>. El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).</li> <li>. La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).</li> </ul>	29.7 – Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<p><b>Retroalimentación del desempeño</b>          Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p>	32.4 – Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<p><b>Claridad del rol</b>          Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p>	15.7 – Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<p><b>Capacitación</b>          Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p>	22.1 – Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

<p><b>Participación y Manejo del Cambio</b>          Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.          Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p>	43.8 – Riesgo Alto	<p>Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>
<p><b>Oportunidades Para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos</b>          Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p>	28.8 – Riesgo Medio	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
<p><b>Control y Autonomía Sobre el Trabajo</b>          Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p>	55.1 – Riesgo Medio	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
<p><b>Demandas Ambientales y Esfuerzos Físicos</b>          Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son Condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p>	29.4 – Riesgo Bajo	<p>No se espera que este factor psicosocial esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas. Es importante mantener programas, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>

<p><b>Demandas Emocionales</b>          Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p>	<p>0 sin Riesgo</p>	<p>Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Acciones o programas de promoción.</p>
<p><b>Demandas Cuantitativas</b>          Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.</p>	<p>38.4 – Riesgo Medio</p>	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
<b>NOMBRE DE LA DIMENSIÓN</b>	<b>PUNTAJE E INTERPRETACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<p><b>Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral</b>          Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral</p>	<p>17.7 – Riesgo Bajo</p>	<p>No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>

<p><b>Demandas de Carga mental</b>          Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.          La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.          La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.</p>	56.3 - Riesgo Bajo	<p>No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas.          Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.</p>
<p><b>Consistencia del Rol</b>          Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p>	0.0 – Sin Riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Programa de promoción
<p><b>Demandas de la jornada de trabajo</b>          Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p>	24.1 - Sin Riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Programa de promoción
<p><b>Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza</b>          Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el</p>	5.4 - Riesgo Bajo	No se espera que este factor psicosocial esté relacionado con síntomas o respuestas de estrés significativas. Es importante mantener programas, a fin de

sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.		mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
<b>Reconocimiento y Compensación</b> Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo	21.4 Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

### 5.9.1.3 Conclusiones Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma B

El personal que labora en la parte operativa de la empresa creaciones OMA, según formato B intralaboral, es alto en los siguiente dominios liderazgo de relaciones sociales del trabajo, características de liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño, claridad del rol y participación manejo del cambio. En este aspecto, se deben mejorar el trabajo en grupo, igualmente las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos para el buen desarrollo de cada función y tener adecuada capacitación y retroalimentación del desempeño , por ende es relevante el manejo de la inteligencia emocional y comunicación asertiva y fomentar de manera considerable las recompensas derivadas de la pertenencia y la organización y del trabajo que se realiza para mejorar el desempeño , actividades de autocuidado, de salud mental, contribuyen a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, brindando claridad del rol y de cada área en el que cada uno realiza la actividad laboral.

También es importante fomentar actividades de desarrollo personal y manejo de personal en la área de liderazgo y las relaciones entre los compañeros realizando círculos de diálogo para la integración de todos los trabajadores en concordancia de lo anterior, también existe un riesgo alto en la consistencia del

rol, que se refiere a la compatibilidad entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de mejorar los recursos, la calidad y la ética propios de las tareas que deben ejecutar.

#### 5.9.1.4 Condiciones Extralaborales – Forma B

Tabla 18 Resultados Condiciones Extralaborales - Forma B

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
Tiempo fuera de trabajo	29.9	Medio
Relaciones familiares	13.4	Medio
Comunicación y relaciones interpersonales	18.0	Medio
Situación económica del grupo familiar	47.8	Alto
Características de la vivienda y de su entorno	26.0	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	26.5	Alto
Desplazamiento vivienda trabajo	41.9	Alto

Tabla 19 Análisis de las Condiciones Extralaborales - Forma B

NOMBRE DE LA DIMENSIÓN	PUNTAJE E INTERPRETACIÓN	DESCRIPCIÓN
<b>Tiempo Fuera de Trabajo</b> Se refiere al tiempo que el individuo dedica a sus actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	29.9 – Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
<b>Relaciones Familiares</b> Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	13.4 – Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

<p><b>Comunicación y Relaciones Interpersonales</b>          Cualidades que caracterizan la comunicación e interacción del individuo con sus allegados y amigos.</p>	18.0 – Riesgo Medio	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. En esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
<p><b>Situación Económica del Grupo Familiar</b>          Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.</p>	47.8 – Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, se requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<p><b>Características de la Vivienda y de su Entorno</b>          Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.</p>	26.0 – Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, se requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<p><b>Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo</b>          Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.</p>	26.5 – Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, se requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<p><b>Desplazamiento Vivienda Trabajo</b>          Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.          Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p>	41.9 – Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, se requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<p><b>Total - Extralaboral</b></p>	28.2 – Riesgo Alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto, se requiere intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

### 5.9.5.5 Conclusiones Riesgo Psicosocial Extralaboral – Forma B

Es significativo las siguiente dimensiones situaciones económicas del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre del trabajo y desplazamiento vivienda trabajo de acuerdo a los resultados puntuaron riesgo alto en este sentido se propone realizar capacitaciones de manejo adecuado de su economía y tiempo, mejorar la comunicación familiar realizando respectivas actividades donde sus familiares también tenga sentido de pertenencia de la empresa, realizar charlas para el equilibrio de salud mental físico y personal. es importante motivar a los trabajadores con el sentido de pertenencia con y todas las oportunidades que se tienen por el trabajo que afortunadamente cuentan para el sostenimiento del núcleo familiar fomentando espacios temáticos enfocados a la familia y su cuidado y protección para un bienestar en armonía con la actividad laboral del trabajador.

### 5.9.1.6 Condiciones de Estrés - Forma B

Tabla 20 Resultados Condiciones de Estrés - Forma B

DIMENSIONES	PUNTAJE	NIVEL DE RIESGO
<b>ESTRÉS</b>	12.5	<b>Medio</b>

**Significado:** la presentación de síntomas es indicativo de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

## 6. Plan de Acción

De acuerdo a los datos analizados del instrumento Batería de Riesgo Psicosocial por dominios y dimensiones de la forma A y B, Intralaboral, extralaboral y valoración de estrés y teniendo en cuenta la aplicación de la encuesta de percepción de Covid 19, es necesario diseñar un Sistema de Vigilancia Epidemiológico (Por dominios, valoración de estrés) los cuales fueron riesgo medio, alto y muy alto, así:

Tabla 21 Plan de Acción

<b>INTRALABORAL FORMA A</b>	<b>EVALUACIÓN DEL RIESGO</b>
Control y autonomía sobre el trabajo	45.8 Riesgo Alto
Demandas de la jornada de trabajo	37.5 Riesgo Alto
<b>INTRALABORAL FORMA B</b>	<b>EVALUACIÓN DEL RIESGO</b>
Liderazgo relaciones sociales en el trabajo	28.5 Riesgo Alto
Características de liderazgo	25.8 Riesgo Alto
Relaciones sociales	29.7 Riesgo Alto
Retroalimentación del desempeño	32.4 Riesgo Alto
Claridad del rol	15.7 Riesgo Alto
Participación manejo del cambio	43.8 Riesgo Alto
<b>EXTRALABORAL FORMA A</b>	<b>EVALUACIÓN DEL RIESGO</b>
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	29,15 Riesgo Alto
Desplazamiento vivienda de trabajo	37.55 Riesgo Alto
<b>EXTRALABORAL FORMA B</b>	<b>EVALUACIÓN DEL RIESGO</b>
Situaciones económicas del grupo familiar	47.8 Riesgo Alto
Características de la vivienda y su entorno	26.0 Riesgo Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	26.5 Riesgo Alto
Desplazamiento vivienda trabajo	41.9 Riesgo Alto

De acuerdo a la tabla 21, se logra observar que el nivel de riesgo más predominante es el alto, contribuyendo así a la identificación de condiciones que requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, para así mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de

los colaboradores, para ello es importante generar pausas activas, espacios de descanso en la jornada laboral, adecuadas relaciones interpersonales y de comunicación entre el equipo de trabajo que puede llegar a mejorar el clima laboral, las charlas enfocadas en la dinámica familiar, respeto y su importancia en el desarrollo del trabajador, lo anterior con el propósito de mejorar el contexto psicosocial en los trabajadores de la Empresa Creaciones Oma S.A, lo anterior teniendo en cuenta las conclusiones de los factores psicosociales intralaborales y extralaborales respectivamente en la forma A, B y Valoración de estrés.

### **6.1 Recomendaciones Mitigación del Riesgo**

Los factores de riesgo psicosocial están relacionados con las condiciones de percepción, organización y gestión del trabajo considerando que los efectos a nivel y físico y psicológico afectan principalmente las condiciones de salud y calidad de vida de los trabajadores, es por ello que la dinámica organizacional y las condiciones laborales implican el bienestar del empleado en la organización; pero también afecta en los objetivos estratégicos y es importante que a partir de la implementación de este plan de trabajo todos los procesos procedimientos y relaciones al interior y exterior de la empresa puedan proteger la salud de los trabajadores con el fin de mitigar efectos en la salud.

Por lo tanto es importante socializar los resultados analizados de la batería de riesgo psicosocial de acuerdo a los indicadores de nivel de riesgo Medio, Alto y muy Alto, al igual que la valoración de estrés y la relación que este tiene con la encuesta de percepción frente al Covid -19, con el fin de diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica como lo ordena y dispone la resolución 2646 de 2008 y la resolución 2404 de 2019, con el fin de mejorar las condiciones psicosociales de los trabajadores, llevando a cabo mediciones consolidadas de manera anual, dando cumplimiento a la resolución 2646 de 2008 , realizando seguimiento a indicadores de incidencia y prevalencia del riesgo psicosocial, cobertura e impacto de las acciones a desarrollar para el control de las dimensiones observadas, las cuales

presentan un nivel de riesgo Medio, Alto y muy Alto en los trabajadores de la empresa Creaciones Oma. El objetivo es prevenir enfermedades laborales de origen mental u osteomuscular entre otros, y la accidentalidad laboral, guiando a la alta dirección, al jefe de talento humano, a la persona responsable de seguridad y salud en el trabajo y los demás colaboradores con el fin mitigar los efectos que se encuentran reflejados en el análisis. Este plan de trabajo propuesto se basa en actividades de prevención determinadas para cada una de las dimensiones evaluadas en los ítems de la batería, al igual que la valoración de estrés y la relación que esta tiene con la encuesta de percepción, la cual nos permite el control dentro de la organización, evitando que cada uno de los riesgos pueda causar accidentes de trabajo o enfermedades laborales, lo que se pretende es fortalecer los programas de bienestar y clima organizacional. creando oportunidad de interacción relacionados con el trabajo, así mismo fortalecer las dinámicas entre áreas y grupos de trabajo, permitir pausas activas, promover que los horarios de trabajo no se extiendan si es el caso, fomentar el desarrollo de la carrera profesional y posibilitar la protección, participación y entendimiento de la identidad de los trabajadores dentro la empresa.

Fomentar espacios a nivel intralaboral y extralaboral donde se implementen hábitos de vida saludables con el fin de mejorar la salud integral de los trabajadores, realizar capacitaciones en manejo de situaciones de la vida familiar, donde se trabajen temáticas relacionadas con el vínculo directo entre la organización y la familia con el propósito de fortalecer la dinámica familiar y estabilidad emocional creando espacios de crecimiento personal en actividades lúdico recreativas adecuadas. Fortalecer la competencia de la comunicación organizacional favoreciendo la promoción del auto cuidado personal y así mismo el tiempo libre, como también estilos de vida saludable para evitar patologías derivadas del estrés como programas de bienestar social mejorando las condiciones y la organización del lugar de trabajo, optimizando las cargas externas en el trabajo y en el núcleo familiar.

## 7. Matrices Diagnostico Estratégico

### 7.1 Perfil de Capacidad Interna – PCI

Figura 26 Perfil de Capacidad Interna - PCI

CAPACIDAD	Ponderación (P) [0 y 1]	Fortaleza		Debilidad		Análisis e interpretación por capacidad
		Calificación (C) [3 ó 4]	Puntuación ponderada (P*C)	Calificación (C) [1 ó 2]	Puntuación ponderada (P*C)	
<b>1. Capacidad Directiva</b>						<b>0.5</b>
1. Orientación empresarial	0.06	4	0.24		0.00	Se logro evidenciar que la empresa Creaciones Oma, tiene gran orientacion a la produccion, ventas, producto y mercado, para ello se apoyan mediante sistemas de control que permite influir en el funcionamiento de la empresa, y a su vez incide en la toma de decisiones mas optimas para el desarrollo y crecimiento de la empresa.
2. Sistemas de control	0.05	3	0.15		0.00	
3. Sistemas de toma de decisiones	0.04	3	0.12		0.00	
<b>2. Capacidad Competitiva</b>						<b>0.5</b>
1. Fortalezas de los proveedores y disponibilidad de insumos	0.06	4	0.24		0.00	La Empresa Creaciones Oma cuenta con un portafolio amplio de productos de prendas de vestir y varios años de experiencia en el mercado, lo cual genera confianza en sus proveedores y clientes generando calidad, disponibilidad en los insumos requeridos y clientes constantes que permiten que la empresa se mantenga en el mercado.
2. Administración de clientes	0.05	2	0.10		0.00	
3. Portafolio de productos	0.04	4	0.16		0.00	
<b>3. Capacidad Financiera</b>						<b>0.4</b>
1. Facilidad para salir del mercado	0.03		0.00	1	0.03	En la empresa se puede identificar que tiene una gran pericia respecto a los precios con los cuales compiten en el mercado, generando asi una mayor estabilidad en los costos y un mayor poder adquisitivo para asi comprar lo necesario para el desarrollo de las actividades.
2. Habilidad para competir con pre	0.05	4	0.20		0.00	
3. Estabilidad de costos	0.04	4	0.16		0.00	
<b>4. Capacidad Tecnológica</b>						<b>1.6</b>
1.Habilidad técnica y de manufact	0.10	4	0.40		0.00	La empresa Creaciones Oma S.A., cuenta con personal capacitado para el desarrollo de las actividades productivas, lo cual es positivo porque tienen gran habilidad en las transformacion de materias primas con el proposito de generar un producto final, de igual forma tambien cuenta con el personal idoneo para generar una produccion establecida y a su vez la flexibilidad necesaria en la producción según los requerimientos.
2. Efectividad de la producción y p	0.20	4	0.80		0.00	
3. Flexibilidad de la producción	0.10	4	0.40		0.00	
<b>5. Capacidad Talento Humano</b>						<b>0.6</b>
1. Estabilidad	0.09	4	0.36		0.00	Se evidencia que la empresa genera estabilidad laboral en cada uno de sus colaboradores, manejan unos indices de desempeño lo cual contribuye con una producción eficiente, sin embargo la motivacion no es la mas optima para los colaboradores generando asi un posible riesgo a futuro.
2. Motivación	0.05		0.00	2	0.10	
3. Índices de desempeño	0.04	4	0.16		0.00	
<b>Total parcial:</b>	<b>1.00</b>		<b>3.5</b>		<b>0.1</b>	<b>Ponderación TOTAL: 3.6</b>

#### Conclusión del análisis interno:

De acuerdo al análisis interno de la empresa Creaciones Oma S.A., se puede concluir que cuenta con personal capacitado que permite cumplir con las estrategias y objetivos planeados para el buen desarrollo de la gestión, lo anterior teniendo en cuenta como base que el adecuado funcionamiento de la organización es debido a la capacidad técnica y de personal con la que cuenta, sin dejar de lado la capacidad competitiva y directiva, sin embargo se observa que la parte de motivación hacia el personal no es lo suficientemente idoneo generando así un posible riesgo a futuro.

## 7.2 Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio – POAM

Figura 27 Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio - POAM

FACTOR	Ponderación (P)	Oportunidad		Amenaza		Análisis e interpretación por categoría
		Calificación	Puntuación	Calificación	Puntuación	
<b>1. Económicos</b>						<b>0.36</b>
1. Niveles de productividad de los trabajadores	0.05	2	0.10		0.00	La empresa cuenta con factores de exportación los cuales son importantes ya que contribuyen a formar una fuente de ingresos que fomenta el crecimiento de la economía de la organización permite ser una fuente de empleo y de sostenibilidad económica.
2. Factores de importación/exportación	0.04	1	0.04	1	0.04	
3. Fluctuaciones de precios	0.03	1	0.03	1	0.03	
4. Tasas de impuestos	0.04	2	0.08	1	0.04	
<b>2. Políticos</b>						<b>0.46</b>
1. Regulaciones de importación y exportación	0.06	3	0.18		0.00	La empresa cuenta con clientes en el exterior lo que le permite tener una regulación en la importación de sus productos, es autónoma en sus decisiones, al igual que en la selección de personal, para cada cargo tiene en cuenta la igualdad y la oportunidad de ingreso de acuerdo a las políticas y normas establecidas en la organización.
2. Legislación sobre la igualdad de empleos	0.10	2	0.20		0.00	
3. Condiciones políticas en otros países	0.04	2	0.08		0.00	
<b>3. Sociales</b>						<b>1.10</b>
1. Actitudes hacia el servicio al cliente	0.10	4	0.40		0.00	Es importante tener un enfoque hacia el servicio al cliente de esta manera se centra la estrategia en las personas las cuales garantizan el crecimiento de la organización e innovación permanente.
2. Programas sociales	0.10	3	0.30		0.00	
3. Actitudes hacia la calidad de los productos	0.10	4	0.40		0.00	
<b>4. Tecnológicos</b>						<b>0.38</b>
1. Nivel de tecnología	0.04	2	0.08		0.00	El uso tecnológico permite la adquisición de nuevos equipos que contribuyen a la mejora de las necesidades y procesos que tiene la empresa y cuenta con un factor diferencial frente a la competencia.
2. Flexibilidad de procesos	0.06	4	0.24		0.00	
3. Automatización	0.03	2	0.06		0.00	
<b>5. Geográficos</b>						<b>0.49</b>
1. Ubicación	0.07	2	0.14		0.00	La ubicación de la empresa Creaciones Oma, es accesible permitiendo mayor disponibilidad frente a cualquier situación, sin embargo estos factores de clima, vías de acceso, etc.. No son relevantes para la realización de las actividades a desarrollar.
2. Clima	0.07	1	0.07		0.00	
3. Vías de acceso	0.07	4	0.28		0.00	
<b>Total parcial:</b>	<b>1.00</b>		<b>2.7</b>		<b>0.1</b>	<b>Ponderación TOTAL: 2.8</b>

**Conclusión:**  
De acuerdo al análisis externo de la Empresa Creaciones Oma , es una entidad que cuenta con recursos internos y externos para el desarrollo de su actividad, lo que permite una fuente de ingreso sostenible con un factor diferencial frente a la competencia, sus procedimientos por medio de procesos son eficientes e innovadores generando así una mejora continua en el desarrollo de su actividad económica.

### 7.3 Matriz DOFA

Figura 28 Matriz DOFA

	Oportunidades	Amenazas
<b>Dimensiones internas VS Dimensiones externas</b>	Servicio con características diferenciadoras	Cambios en la legislación
	Fuerte poder adquisitivo	Variación en el nivel de ingresos y presupuestos
	Tendencias favorables para el mercado	Fluctuación de precios
<b>Fortalezas</b>	<b>ESTRATEGIAS FO</b>	<b>ESTRATEGIAS FA</b>
Personal especializado en el área, experiencia y formación	El personal profesional consiste en la asignación de las diferentes áreas que le apuestan a un sistema de trabajo, Explorar y analizar las necesidades de los empleados , generando un espacio viable y rápido para que el pueda manifestar sus peticiones, quejas, reclamos y/o felicitaciones en la área que se desempeña.	Evaluar continuamente la normatividad para tener siempre claro, preciso y pertinente el perfil y la experiencia del talento humano. Para que este acorde a la necesidad de la organización y del contrato y así adquirir buenos resultados y mejora en la empresa. .
Tecnología y equipamiento de última generación	El equipo de tecnología permite para los servicios de calidad y eficiencia, La empresa cuenta con una estabilidad económica que permite implementar estrategias de mejora de productos y mercadeo.	Mantenerse actualizado en las últimas tecnologías que permite a la empresa llevar seguimiento al entorno de donde se desempeña su campo de acción.
Experiencia técnica en el desarrollo de procesos	Fomenta el aprendizaje para mejorar las técnicas de procesos La empresa se destaca debido a la experiencia técnica en los procesos lo cual permite atender expectativas de los clientes frente a los servicios que brinda y así no decaer en sus ingresos y mantenerla estabilidad.	Detectar y corregir la tecnicidad de los procesos para generar alta competitividad en el mercado y aumentar los ingresos de la organización y así mismos la estabilidad de los empleados de la misma.
<b>Debilidades</b>	<b>ESTRATEGIAS DO</b>	<b>ESTRATEGIAS DA</b>
Poca motivación en el recurso humano	La motivación de recurso para mantener la cultura y valores corporativos así Realizar un estudio diagnóstico donde se puedan reconocer las preferencias o inclinaciones del estado actual de los empleados implementando acciones incluyentes en la empresa donde se tenga en cuenta la opinión de todos.	Realizar acciones que implementen la motivación en todas las áreas de la organización donde se incentiven el sentido de pertenencia en el personal, cumpliendo con los estándares propuestos por la legislación vigente en donde toque implementarlo.
Deficiencia en las habilidades administrativas	Aplicar el conocimiento adquirido a partir de la experiencia administrativa y humana para desarrollar las competencias emocionales, personales, sociales y laborales del trabajador.	Realizar un grupo interdisciplinar para la implementación de procesos administrativos desarrollando alternativas que permitan aumentar los ingresos de Creaciones OMA
Falta de planeación y gestión de los planes estratégicos a desarrollar	Analizar la tendencia de planes estratégicos para el desarrollo de factores predominantes que afecten a la empresa en las áreas productivas y sociales.	Ejecutar planes de acción que permitan identificar las necesidades de estrategias y la competencia, para así desarrollar nuevos servicios.

**Retos estratégicos:**  
Abordar las metodologías adecuadas para ser una organización rentable en épocas de contingencias pero garantizando la mejor calidad en su prestación de servicios y al interior de la empresa.  
Mejorar la eficiencia de la gestión de talento humano y SST para así lograr un mayor crecimiento tanto interno como externo que permita que Creaciones OMA, sea una empresa mucho más completa en estándares y lineamientos.  
Implementar y desarrollar acciones de formación en el personal de Creaciones OMA que permitan mejorar la calidad de formación y vida.

## 7.4 Plan de Implementación

Figura 29 Plan de Implementación

Proyecto estratégico	Área responsable	Duración del proyecto (Meses)	Objetivo general	Fase/Macro actividades	Objetivo de cada fase SMART	Indicador	Valor total del presupuesto	Riesgos (+,-)	Información complementaria
Abordar las metodologías adecuadas para identificar la Influencia del entorno extralaboral B sobre el trabajo para poder garantizar la mejor calidad en su prestación de servicios.	operativa	6 meses	Implementar estrategias que permitan identificar cuales son esos factores extralaborales que están causando afectaciones en los trabajadores de la empresa OMA	Identificar	Instaurar modelos estratégicos que permitan identificar que tipo de afectaciones le están extralaborales les están ocurriendo a los trabajadores	26.5	1,000,000	Riesgo alto	las siguiente dimensiones situaciones económicas del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre del trabajo y desplazamiento vivienda trabajo de acuerdo a los resultados puntuaron riesgo alto
				Ejecutar	Desarrollar acciones que garanticen la buena ejecución de las estrategias				
				Evaluar	Lograr la adecuada ejecución de los planes estratégicos a desarrollar				
Mejorar la eficiencia de la gestión en la retroalimentación del desempeño en la empresa creaciones OMA,	administrativa	4 meses	Desarrollar planes de acción que identifique las falencias que esta presentado creaciones OMA en la parte administrativa .	Realizar capacitaciones periódicas	Implementar estrategias que faciliten la comunicación empleado	32.4	400,000	Riesgo alto	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo.
				Simplificar procesos	Reducir los tiempos en dar respuesta a requerimientos e implementación				
				Evaluar	Planificar el tiempo propuesto en los procesos a desarrollar				
Implementar y desarrollar acciones de formación en el personal de la empresa creaciones OMA que permitan mejorar la calidad del servicio.	Talento Humano	6 meses	Diseñar el desarrollo de acciones formativas que se realicen de manera periódica dentro de la empresa.	Identificación de necesidades	Construir acciones que permitan identificar las falencias que tiene la empresa creaciones OMA, respecto a la calidad de servicio al cliente.	22.1	1,500,000	Riesgo medio	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
				Planificación	Trazar estrategias que permitan ejecutar actividades enfocadas en la formación de un servicio con calidad.				
				Seguimiento	Determinar la eficiencia que genere la identificación de estrategias para así mejorar la calidad del servicio al cliente				

Retos estratégicos:
Abordar las metodologías adecuadas para ser una organización rentable en épocas de contingencias pero garantizando la mejor calidad en su prestación de servicios y al interior de la empresa.
Mejorar la eficiencia de la gestión de talento humano y SST para así lograr un mayor crecimiento tanto interno como externo que permita que Creaciones OMA, sea una empresa mucho más completa en estándares y lineamientos.
Implementar y desarrollar acciones de formación en el personal de Creaciones OMA que permitan mejorar la calidad de formación y vida.

## 8. Cronograma

El cronograma se va a desarrollar de acuerdo a las directrices y fechas establecidas por la Corporación Universitaria Uniminuto de Dios, el cual se va a desarrollar de acuerdo a las actividades programadas para la elaboración del anteproyecto.

Tabla 22 Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses) Mes Inicial	Producto*
<b>1</b>	<b>Contextualización del proyecto</b>		
1.1	Conformar equipo de trabajo	Oct-17	Equipo Conformado
1.2	Formular el problema de investigación	Oct-23	Documento Institucional hasta problema de investigación
1.3	Definir los objetivos	Oct-30	Documento Institucional hasta objetivos
1.4	Elaborar la justificación	Oct-30	Documento Institucional hasta justificación
<b>2</b>	<b>Fundamentación Teórica</b>		
2.1	Elaborar marco conceptual	Nov-13	Documento Institucional hasta marco conceptual
2.2	Elaborar antecedentes	Nov-13	Documento Institucional hasta antecedentes
<b>3</b>	<b>Diseño metodológico</b>		
3.1	Definir tipo, alcance y muestra	Nov-21	Documento Institucional hasta tipo, alcance y muestra
3.2	Diseñar instrumentos	Nov-21	Documento Institucional hasta instrumentos
3.3	Validar Instrumentos	Nov-21	Documento Institucional hasta instrumentos
3.4	Elaborar cronograma y presupuesto	Nov-27	Documento Institucional hasta cronograma y presupuesto
<b>4</b>	<b>Informe final de anteproyecto</b>		
4.1	Entregar anteproyecto en plantilla institucional	Dic-4	Anteproyecto en plantilla institucional

4.2	Entregar anteproyecto en plantilla azul	Dic-4	Anteproyecto en plantilla azul
<b>5</b>	<b>Aplicación de Instrumento</b>	Feb -05	Proyecto de Grado
5.1	Aplicación Encuesta	Feb-09	Proyecto de Grado
5.2	Análisis de resultados	Mar-09	Proyecto de Grado
5.3	Resultados y conclusiones	Abr - 01	Proyecto de Grado
5.4	Ajustes Finales Trabajo	Abr -04	Proyecto de Grado
5.5	Aval tutor sustentación	Abr -18	Proyecto de Grado
6	Sustentación Final	Abr -21	Proyecto de Grado

Fuente: Elaboración propia

## Análisis

El cronograma se desarrolló de forma bimensual, en primera medida se conformó un grupo de trabajo de cuatro personas, posterior a esto se formuló el problema de investigación el cual fue nombrado como “Riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogotá”, en este orden se desarrollaron los objetivos y se elaboró la justificación aclarando el porqué de la investigación, para lo cual se elaboró un marco conceptual y antecedentes con temas relacionados a este trabajo. Para el diseño metodológico se tuvo en cuenta el alcance que es de tipo observacional, cuantitativo, descriptivo, retrospectivo – prospectivo, en la parte de la muestra el instrumento a trabajar son treinta y cinco empleados de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogotá, los instrumentos que se van a aplicar para el proceso de la investigación son la encuesta y la batería de riesgo psicosocial los cuales deben ser validados con posterioridad, en el cronograma se estableció fecha de inicio 17 de octubre y fecha final 04 de diciembre de 2020, tiempo en el cual se trabajaron los temas mencionados con anterioridad, el presupuesto designado

## 9. Presupuesto

En la tabla No 6 se presenta el presupuesto estimado para la realización del proyecto titulado Riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogotá.

Tabla 23 Presupuesto

RUBROS	Aportes de la convocatoria (Cofinanciación)	Aportes de contrapartida		TOTAL
	Presupuesto en Pesos	Efectivo presupuesto en Pesos	Especie	
1. Personal	200.000	200.000		200.000
2. Equipos	0	0		0
3. Software	1.000.000	1.000.000		1.000.000
4. Materiales e insumos	200.000	200.000		200.000
5. Viajes nacionales	0	0		0
6. Viajes internacionales*	0	0		0
7. Salidas de campo	300.000	300.000		300.000
8. Servicios técnicos	0	0		0
9. Capacitación	500.000	500.000		500.000
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	100.000	100.000		100.000
11. Producción intelectual: Corrección de estilo, pares evaluadores, traducción, diseño y diagramación, ISBN, impresión u otro formato	1.000.000	1.000.000		1.000.000
12. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	0	0		0

13. Propiedad intelectual y patentes	0	0	0
14. Otros (Imprevistos)	400.000	400.000	400.000

Fuente: Elaboración propia

### Análisis

El presupuesto inicial para el desarrollo del proyecto titulado “Riesgo psicosocial en los trabajadores del sector textil de la empresa creaciones OMA de la ciudad de Bogotá” se ha estimado en el equivalente de \$ 3.700.000 tomando como base de cálculo los precios unitarios vigentes en el país al mes de octubre de 2020 a abril de 2021.

Para la obtención de los costos unitarios se hizo una recolección de datos, sobre los precios de los diferentes rubros, tales como: equipos, herramientas, capacitaciones, bibliografías, etc. Para el caso de los costos de personal se utilizará como valor aproximado \$200.000 esto teniendo en cuenta las diferentes variables en el desarrollo del proyecto.

Cuando se inició el presente caso de estudio se quiso implementar sistema de última tecnología por lo cual se utilizó un software el cual manipula una entidad que se dedica específicamente a conseguir datos veraces sobre proyectos sociales el cual tendrá un costo de 1.000.000, para el análisis de la aplicación de las pruebas en los trabajadores de la empresa creaciones OMA. Otro de los ítems en los que se va a invertir es en capacitaciones adecuadas para la evolución del proyecto para lo cual se va a invertir un valor de \$500.000 para así cumplir a cabalidad los objetivos propuestos en este trabajo.

Se han identificado otros grandes componentes del proyecto: salidas a campo (300.000), materiales e insumos (200.000), bibliografía (100.000), Producción intelectual (1.000.000) e imprevistos (400.000), es de aclarar que estos valores están sujetos a cambios teniendo cuenta la evolución del proyecto.

## 10. Conclusiones

- Desplegar actividades que propendan por la salud mental de los trabajadores de la Empresa Creaciones Oma en cumplimiento de la normativa legal vigente.
  
- Se deben tener en cuenta los protocolos de bioseguridad, al igual que la parte de riesgo psicosocial para evitar futuras consecuencias que afecten la salud de los trabajadores.
  
- Los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral están relacionados con situaciones de percepción que tienen los trabajadores frente a la pandemia del Covid 19, los cuales podrían ser un factor desencadenante que afecten la salud de los trabajadores.

## 11. Bibliografía

- Cesar A. Bernal - Metodología de la investigación. (2010). Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Creaciones Oma S.A. (11 de Junio de 2017). *Creaciones Oma S.A.* Obtenido de <https://www.lasempresas.com.co/bogota/creaciones-oma-sa/>
- Da Silva. (2006). *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212015000300007#DaSilva](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000300007#DaSilva)
- El tiempo. (11 de Mayo de 2020). *El tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/coronavirus-colombia-en-vivo-noticias-hoy-cifras-casos-y-muertes-de-ultima-hora-473150>
- García-Allen, J. (s.f.). *Psicología y mente*. Obtenido de [Psicología y mente: psicologiaymente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado](http://psicologiaymente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado)
- Intervalo Productivo. (2018). *Intervalo Productivo*. Obtenido de <https://www.intervaloproductivo.com.ar/pausa-activa-laboral>
- Malhotra - Metodología. (2008). Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lmk/poisot\\_s\\_i/capitulo4.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lmk/poisot_s_i/capitulo4.pdf)
- Metodología de la Investigación - Mc Graw Hill. (2010). *Metodología de la Investigación - Mc Graw Hill*. Obtenido de [http://jbposgrado.org/material\\_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf](http://jbposgrado.org/material_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf)
- Metodología de la Investigación - Mc Graw Hill. (2010). *Metodología de la Investigación - Mc Graw Hill*. Obtenido de [http://jbposgrado.org/material\\_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf](http://jbposgrado.org/material_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf)
- Ministerio de la protección Social. (julio de 2010). Obtenido de <file:///E:/Downloads/00.%20Bater%C3%ADa%20Documento%20T%C3%A9cnico%20Completo.pdf>

- Ministerio de la protección social. (julio de 2010). *Ministerio de protección social*. Obtenido de <file:///E:/Downloads/00.%20Bater%C3%ADa%20Documento%20T%C3%A9cnico%20Completo.pdf>
- Moreno y Báez. (2010). *Moreno y Báez*. Obtenido de [www.redalyc.org/jatsRepo/679/67952833006/html/index.html](http://www.redalyc.org/jatsRepo/679/67952833006/html/index.html)
- OMS, E. C. (Agosto de 2009). *Universitas Psychologica*. Obtenido de Universitas Psychologica: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672009000200008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672009000200008)
- Organización Mundial de la Salud. (17 de Enero de 2020). *Nuevo coronavirus – Japón (procedente de China)*. Obtenido de <https://www.who.int/csr/don/17-january-2020-novel-coronavirus-japan-ex-china/es/>
- Osalan - Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales. (s.f.). *Osalan - Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales*. Obtenido de <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>
- Reliabilityweb. (s.f.). *reliabilityweb*. Obtenido de [https://reliabilityweb.com/sp/articles/entry/manejo-del-cambio#:~:text=El%20Manejo%20del%20cambio%20\(MDC,los%20peligros%20existentes%20para%20los](https://reliabilityweb.com/sp/articles/entry/manejo-del-cambio#:~:text=El%20Manejo%20del%20cambio%20(MDC,los%20peligros%20existentes%20para%20los)
- Repositorio Digital UCSG. (28 de Agosto de 2018). *Repositorio Digital UCSG*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11608>
- Repositorio Institucional Universidad Distrital . (23 de Noviembre de 2017). *Repositorio Institucional Universidad Distrital* . Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/7417>
- Repository Universidad Distrital. (2015). *repositoryudistrital*. Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/8262/1/Corregido%20Proyecto.pdf>
- Resolución 2646. (17 de Julio de 2008). *Salud Capital*. Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Uninorte Barranquilla. (2014). *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>