



Demandas de trabajo y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores
del Autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá.

Derly Teresa Lovera Núñez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Girardot (Cundinamarca)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Octubre de 2022

Demandas de trabajo y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores
del Autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá.

Derly Teresa Lovera Núñez

Monografía presentada como requisito para optar al título de Administrador en
Salud Ocupacional

Tutor: Carlos Armando Marín Valencia

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Girardot (Cundinamarca)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Octubre del 2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios primeramente quien fue ese ser supremo que me dio las fuerzas para seguir en esos momentos cuando creí que ya no podía continuar, a mis hijos quienes son mi inspiración para realizar una carrera universitaria y así demostrarles que nunca es tarde para empezar a hacer realidad los sueños y metas, a mi mamá y hermano quienes estuvieron acompañándome y que en algún momento fueron participes en este proceso académico, ayudándome a dar motivación y quienes siempre creyeron en mí.

A todo el personal del Auto Servicio Maximercar de Fusagasugá, que hizo parte de la construcción de este proyecto quienes me regalaron su tiempo y disposición para realizar esta investigación.

Agradecimientos

Quiero dar un agradecimiento muy especial a la psicóloga especialista en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Yohanna Barrios, a mi tutor de anteproyecto Luis Miguel Cárdenas, a mi tutor de proyecto de grado Carlos Armando Marín Valencia, quienes a través de su gran calidad humana me transmitieron su experiencia, conocimiento y profesionalismo, quienes me dedicaron su paciencia y tiempo para poder llevar a cabo este proyecto investigativo de grado.

Adicionalmente agradecer a cada uno de los tutores quienes hicieron parte de realizar ese acompañamiento en todo mi proceso de formación profesional, a través de sus metodologías, herramientas y recursos brindándome todo el conocimiento que se requiere para hacer posible esta carrera profesional.

A todo el personal del auto servicio maximercar que hizo parte de la construcción de este proyecto quienes abrieron el espacio para realizar la investigación

Finalmente, en el resultado de este trabajo se refleja lo aprendido y la enriquecedora experiencia que se adquiere tanto para mi vida personal como profesional, gracias por aprobar este proyecto para llevarlo a cabo, y a Dios por permitirme dar ese paso para adquirir conocimiento y darme vida para compartirlo. ¡Gracias!

Hoja de aprobación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos.....	4
Hoja de aprobación.....	5
Lista de tablas.....	9
Lista De Figuras	10
Resumen	13
Introducción.....	15
Descripción del problema.....	18
Problema de investigación.....	20
Árbol del problema.....	20
Pregunta Problema.....	21
Justificación	22
Objetivos.....	24
Objetivo General.....	24
Objetivos específicos.....	24
Marco de referencia	25
Marco contextual	25
Marco Teórico	27

Salud y Trabajo.....	27
Seguridad y Salud en el trabajo	28
Riesgo Psicosocial	28
Factores de riesgo psicosocial en el trabajo	29
Demandas psicológicas.....	30
Estrés laboral y la salud	31
Marco investigativo	31
Marco conceptual	35
Marco legal.....	38
Metodología.....	41
Enfoque.....	41
Alcance	42
Población y muestra	42
Población.....	42
Muestra.....	42
Criterios de inclusión.....	42
Criterios de exclusión	42
Manejo ético	43
Instrumentos de recolección de la información.....	43
Descripción de los elementos de recolección.....	44

Resultados.....	48
Análisis de resultados	71
Discusión	75
Conclusiones.....	76
Recomendaciones	77
Referencias.....	80

Lista de tablas

Tabla 1	38
<i>Marco legal</i>	38
Tabla 2	44
<i>Descripción instrumentos de recolección de información</i>	44
Tabla 3	45
<i>Dominios y dimensiones de estudio</i>	45
Tabla 4	46
<i>Valoración de los niveles de riesgo</i>	46
Tabla 5	49
<i>Distribución de las Dimensiones Demandas del trabajo, según categoría ocupacional y nivel de riesgo</i>	49
Tabla 6	49
<i>Cuestionario tipo escala de Likert diligenciado</i>	50
Tabla 7	69
<i>Resultados de los dominios y dimensiones de estudio</i>	69

Lista de figuras

Figura 1.....	20
<i>Árbol del problema.....</i>	20
Figura 2.....	48
<i>Distribución de los datos para el dominio Demandas del trabajo, según categoría ocupacional y niveles de riesgo.....</i>	48
Figura 3.....	51
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 1.</i>	51
Figura 4.....	52
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 2.</i>	52
Figura 5.....	53
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 3.</i>	53
Figura 6.....	54
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 4.</i>	54
Figura 7.....	55
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 5.</i>	55
Figura 8.....	56
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 6.</i>	56
Figura 9.....	57

<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 7.</i>	57
Figura 10.....	58
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 8.</i>	58
Figura 11.....	59
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 9.</i>	59
Figura 12.....	60
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 10.</i>	60
Figura 13.....	61
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 11.</i>	61
Figura 14.....	62
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 12.</i>	62
Figura 15.....	63
Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 13.	63
Figura 16.....	64
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 14.</i>	64
Figura 17.....	65
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 15</i>	65
Figura 18.....	66
<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 16</i>	66
Figura 19.....	67

<i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 17.</i>	67
Figura 20.....	68
Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 18.	68

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo el analizar la incidencia de las demandas de trabajo en el entorno extralaboral en los colaboradores del Autoservicio Maximercar del municipio de Fusagasugá; la muestra seleccionada fue de 27 colaboradores, la investigación es de corte transversal dado que se realizó en un único momento, de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo ya que se miden variables en un determinado contexto. Para la obtención de información se diseñó cuestionario tipo escala Likert, que consta de 18 preguntas específicas. Encontrándose que los factores de riesgo psicosociales intra laborales del dominio demandas de trabajo en el componente demandas de la jornada de trabajo inciden en el entorno extra laboral dado que la jornada extensa limita en tiempo del colaborador fuera del trabajo y por ende afecta las relaciones familiares, el ejercicio del rol frente al hogar, las relaciones sociales, el disfrute del tiempo frente a actividades recreativas y de desarrollo personal, provocando afectaciones a nivel físico y emocional donde el colaborador expresa sentimientos de desmotivación y frustración. Por otra parte, el ambiente de trabajo influye directamente en el entorno extralaboral dado los problemas que se derivan de las relaciones disruptivas frente al liderazgo y de apoyo social que afecta la motivación de los colaboradores.

Palabras clave: riesgo psicosocial, factores de riesgo intralaboral, demandas de trabajo, factores de riesgo extralaboral, demandas de la jornada de trabajo, relaciones familiares, tiempo fuera del trabajo.

Abstract

The objective of this research was to analyze the incidence of work demands in the extra-work environment in the collaborators of the Maximercar Self-Service in the Municipality of Fusagasugá. The selected sample was 27 collaborators. The research is cross-sectional since it was carried out in a single moment, of a descriptive type with a quantitative approach since variables are measured in a certain context. To obtain information, a Likert scale questionnaire was designed, consisting of 8 specific questions. Finding that the intra-labour psychosocial risk factors of the work demands domain in the demands component of the working day affect the extra-work environment since the long day limits the collaborator's time outside of work and therefore affects family relationships. The exercise of the role in front of the home, social relations, the enjoyment of time in front of recreational activities and personal development, causing affectations at a physical and emotional level where the Collaborator expresses feelings of demotivation and frustration. On the other hand, the work environment work directly influences the extra-work environment given the problems that arise from disruptive relationships with leadership and social support affect the motivation of collaborators.

Keywords: psychosocial risk, intra-occupational risk factors, job demands, extra-occupational risk factors, working hours demand, family relationships, time of work.

Introducción

A través del tiempo, el riesgo psicosocial ha sido estudiado con mayor frecuencia, dado que las personas permanecen gran parte de su tiempo en entornos laborales, por lo tanto diariamente se exponen a diferentes situaciones, que pueden estar inmersas en el ambiente organizacional o familiar, las cuales son consideradas como factores de riesgo cuando afectan la salud de los trabajadores.

Por consiguiente, entidades como la Organización Mundial de la Salud (1984), define la salud como el máximo estado de bienestar físico, mental y social de un individuo; así mismo Patlán (2019), «Son los factores que tienen una alta probabilidad de tener consecuencias importantes para la salud», y que estos «factores psicosociales en el trabajo fueron reconocidos por la OIT y la OMS en 1984 en el Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del trabajo (OIT, 1984)».

En Colombia el Ministerio de la Protección Social (en la actualidad Ministerio de Trabajo), emitió la Resolución 2646 del 2008 donde establece los Lineamientos Generales y las Responsabilidades para el Manejo y Control de los Factores de Riesgo Psicosocial; definiéndolos como: “Las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores o en el trabajo”. Así mismo, la resolución define el estrés como “la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción con su puesto de trabajo”.

De igual manera el ministerio de trabajo emite la Resolución 2764 de 2022, por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los

factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones, 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.

Lo anterior genera un reto importante para las organizaciones, en cuanto a la realización de estudios que les brinden información válida y confiable, que les permitan diseñar acciones de prevención e intervención con un alcance real y a su vez, facilite la revisión de procesos y procedimientos, alineados con la gestión humana y la seguridad y salud en el trabajo, para lograr el adecuado control de aquellas condiciones que pueden influir negativamente en la salud de los trabajadores.

Es así como el Ministerio de la Protección Social (2010), propone una Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, basada en los Modelos de Demanda–Control–Apoyo Social de Karasek, Theorell (1990), y Johnson (1988), del Modelo de Desequilibrio Esfuerzo–Recompensa de Siegrist (1996 y 2008), y del Modelo Dinámico de los Factores de Riesgo Psicosocial de Villalobos (2005).

Bajo estos aspectos el presente trabajo investigativo tiene como finalidad identificar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el dominio demandas de trabajo, en el entorno extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximercar del municipio de Fusagasugá, por ello se vio la necesidad de realizar la respectiva investigación, con el fin de analizar la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en el dominio demandas de trabajo en el entorno extralaboral de los colaboradores del Autoservicio Maximercar.

De esta manera aportar al estudio de la ciencia de los riesgos ocupacionales y las afectaciones que se pueden derivar de los mismos, para así contribuir a la construcción de

estrategias que busquen prevenir e intervenir los riesgos en pro del bienestar de los colaboradores.

Para ello es necesario dar a conocer a la alta gerencia de la organización dicha problemática y proponer medidas de intervención en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Descripción del problema

El problema es que hay una afectación en el entorno extralaboral del trabajador ocasionado por las condiciones intralaborales de la organización.

La empresa Autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá, desarrolla la actividad económica de venta al por mayor y al detal de productos y abarrotes. Está ubicada en el municipio de Fusagasugá del departamento de Cundinamarca. Ocupa una población de 40 trabajadores, distribuidos en 13 mujeres y 27 hombres, 13 para el nivel administrativos y 27 operativos.

De acuerdo con el estudio de riesgo psicosocial (2021), adelantado en la empresa, realizado por la psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo, se identificaron consecuencias como agotamiento físico, problemas familiares, frustración, entre otros.

Como posibles causas, que origina el problema central, están largas jornadas de trabajo, influencia del entorno intralaboral sobre el extralaboral, entre otros.

Diferentes estudios a nivel nacional e internacional han detectado que existen múltiples factores como las sobrecargas del trabajo, el liderazgo, la doble presencia relación trabajo familia, el horario de trabajo, relaciones sociales y las demandas psicológicas que inciden en los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores, los cuales afectan la salud mental, física y las relaciones sociales en los trabajadores. Entre estos estudios podemos mencionar el realizado por Castaño, M., & Parea, C. (2016), denominado Análisis de la relación existente entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés de los colaboradores de empaque y producto y ventas de Postobón S.A., donde encontraron que los factores psicosociales intralaborales existen una correlación con el estrés en todos los

dominios, tras aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

El problema descrito, nos indica que se hace necesario conocer la incidencia de las demandas de trabajo en el entorno extralaboral de los colaboradores del Autoservicio Maximercar, para formular unas medidas de intervención organizacional que sean adoptadas en el plan de desarrollo de las actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Problema de investigación

Árbol del problema

A continuación, se presenta el árbol de problemas las causas y efectos que generan el problema central de esta investigación:

Figura 1

Árbol del problema

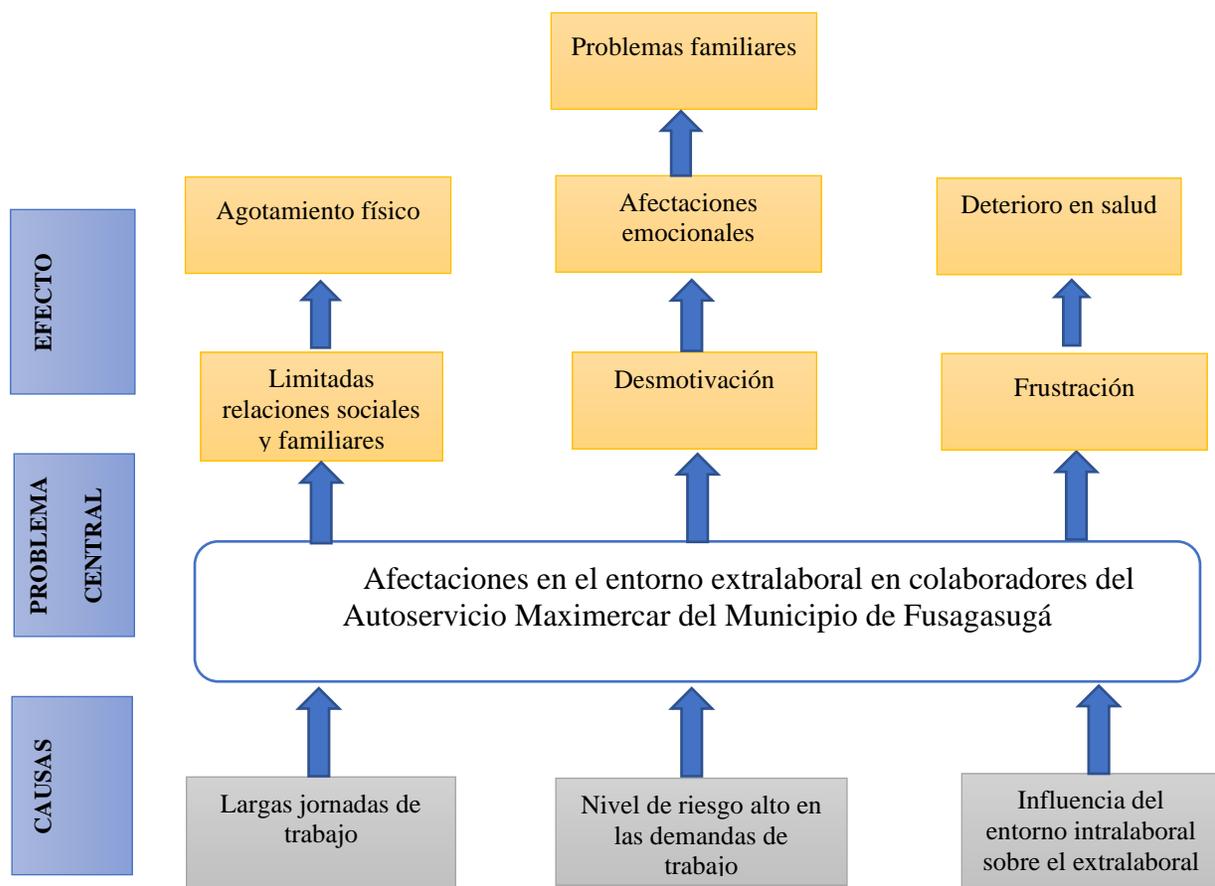


Figura 1. Árbol del problema.
Fuente: elaboración propia

Pregunta Problema

¿Cuál es la incidencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral en el dominio demandas de trabajo en el entorno extralaboral en los colaboradores del Autoservicio Maximercar del municipio de Fusagasugá?

Justificación

El estudio denominado “Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial de la Empresa Maximercar”, realizado por la psicóloga especialista en salud ocupacional desarrollado en 2021, ha despertado el interés por analizar las causas que puedan afectar la salud física, mental y social de los colaboradores.

La empresa debe conocer la incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el dominio demandas de trabajo sobre el entorno extralaboral en los colaboradores del Autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá, para que posteriormente puedan establecer estrategias organizacionales que promuevan entornos saludables para sus trabajadores y así dar cumplimiento a las normas que actualmente rigen en nuestro país.

En Colombia los factores de riesgo psicosocial tienen un impacto significativo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores que desarrollan actividades en su de trabajo, haciéndose necesario su diagnóstico y la creación de programas de *Vigilancia Epidemiológica* de este factor que permitan prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, es así como luego de analizar el contexto de la organización Autoservicio Maximercar se evidencia que existen factores de riesgo psicosocial en los dominios que hacen parte de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. , lo cual cobra importancia puesto que el objeto de estudio de la seguridad y salud en el trabajo es precisamente velar por la relación salud-trabajo el bienestar laboral de los trabajadores, al interior de la organización.

Finalmente se busca que la empresa pueda establecer medidas organizacionales para prevenir los posibles efectos negativos que se puedan derivar en la salud de los colaboradores en su entorno extralaboral, consiguiendo con esto no solo el propiciar un

ambiente laboral sano, sino que éste se verá reflejado directamente en la productividad de la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Analizar las demandas de trabajo y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores del Autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá.

Objetivos Específicos

- Aplicar el cuestionario diseñado por la Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social, para la recolección de la información.
- Realizar el análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario.
- Realizar el diseño del plan de trabajo con estrategias organizacionales para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

Marco de referencia

Marco contextual

Resaltando a André (2016), el cual establece que los riesgos psicosociales y sus consecuencias, como el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo, al estar todos ellos estrechamente interrelacionados y actuar con frecuencia como causas y consecuencias, afectan el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo de los Colaboradores.

De esta manera la presente investigación tiene como objetivo analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el dominio demandas de trabajo, en el entorno extralaboral en los colaboradores del Autoservicio Maximercar, dado que en el documento del análisis de los riesgos psicosociales aplicado y evaluado en el año 2021, por psicóloga especialista en gestión de la seguridad y salud en el trabajo, muestra que en la organización existen factores de riesgo psicosocial intralaboral muy alto, derivados del componente demandas de trabajo, de allí parte la importancia de comprender la manera en que incide en el entorno extralaboral de los colaboradores.

De esta manera se busca analizar la relación existente y las posibles afectaciones que se derivan de la problemática que está afectando a los colaboradores a causa de las largas jornadas de trabajo, condiciones de trabajo desfavorables, influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral inadecuadas, acoso laboral, relaciones sociales inadecuadas, liderazgo y factores extralaborales; los cuales generan un bajo rendimiento en las actividades cotidianas de la empresa en donde los colaboradores pueden traer consecuencias como enfermedades y accidentes laborales, dificultades en sus relaciones sociales, el cual se ve perjudicado el empleador dando como resultado una productividad deficiente que influye negativamente a nivel físico, psicológico y social a los

colaboradores, de esta manera lograr que la organización conozca la problemática y establezca acciones de prevención e intervención del riesgo.

Las fuentes de investigación utilizadas se basan en fuentes teóricas, investigaciones relacionadas con el objeto de estudios, documento de análisis de los riesgos psicosociales año 2021 otorgado por los resultados del diagnóstico que realizó un experto psicólogo especialista en SST, diseño de aplicación de instrumento del cuestionario, con preguntas específicas y análisis de la información.

Esta investigación es de vital importancia y muy útil ya que a través de este método se podrán realizar recomendaciones al empleador como diseñar estrategias de apropiación social que prevengan los factores de riesgo psicosocial, contribuir al mejoramiento de las relaciones del trabajador con el entorno extralaboral, incentivar estilos de vida saludables que fortalecerán las relaciones sociales, la salud mental y física de los colaboradores, diseñar e implementar estrategias de desarrollo organizacional; implementar actividades que promuevan un autocuidado, control, manejo de estrés, y de emociones, además de reducción de horarios para que tengan un mayor aprovechamiento de su tiempo libre, como también se verían beneficiados los clientes de este supermercado ya que recibirían un mejor servicio por parte de los trabajadores y la empresa obtendría un mayor rendimiento y satisfacción.

Por lo tanto, esta iniciativa nace como principio básico, para que se puedan establecer mecanismos necesarios y adecuados con el fin de definir las causas más relevantes que estén afectando el rendimiento laboral, físico y mental que inciden en su entorno intra laboral y extra laboral, para brindar a sus colaboradores un ambiente laboral sano, en donde puedan tener una mejor calidad de vida, logrando que tengan una mayor

motivación al momento de realizar sus actividades en la empresa y también puedan aprovechar mejor su tiempo libre.

La investigación busca contribuir al estudio de la ciencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la importancia de esta, además contribuir al desarrollo organizacional de la empresa y a la generación de entornos de trabajo y estilo de vida saludable.

Marco Teórico

Salud y Trabajo

La Organización Mundial de la Salud (1948), define la salud en el trabajo como «un estado de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad», así mismo el concepto de salud se relaciona con el «ámbito sociocultural en cuanto a la disponibilidad o efectos que se producen en las personas con respecto a los recursos que ofrece la sociedad» tal como lo menciona (Núñez et al., 2010, citado por Cabrejas, 2010), en su artículo Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales García & Ruiz (1997), indican que las diferencias en los estratos sociales determinan en gran medida los estados de salud de las personas, dependiendo del nivel educativo, los trabajadores están expuestos a diferentes factores de riesgo, además de que los ingresos económicos les permiten o, por el contrario, les impiden acceder a diferentes servicios de salud.

García & Ruiz (1997), también manifiestan que las diferencias en los estratos sociales determinan en gran medida los estados de salud de las personas; dependiendo del nivel educativo, los trabajadores están expuestos a diferentes factores de riesgo, además de que los ingresos económicos les permiten o; por el contrario, les impiden acceder a diferentes servicios de salud.

Seguridad y Salud en el trabajo

(Benavides, et al. 2000, citado por Andrade y Gómez, 2008), mencionan que: la seguridad y salud en el trabajo, entendida como la salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome sea positiva o negativa, puede ser virtuosa o viciosa. Se trata de que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo.

Si, por otra parte, la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte.

Es así como «La salud laboral tiene por objetivos principalmente la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también al tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo» (Benavides, et al. 2000, citado por Andrade y Gómez, 2008).

Riesgo Psicosocial

(Karasek, 1979, citado por Vega, 2001), observo que «tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades.

Es así como André (2016), establece que «Los riesgos psicosociales y sus consecuencias, como el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo – al estar todos ellos estrechamente interrelacionados y actuar con frecuencia como causas y consecuencias –

afectan al bienestar y a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores»,. Lo que concuerda con lo mencionado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, (s.f.), quienes aseguran que «Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo».

Lo anterior debe tenerse en cuenta puesto que según Patlán (2019), «Son los factores que tienen una alta probabilidad de tener consecuencias importantes para la salud y que estos factores psicosociales en el trabajo fueron reconocidos por la OIT y la OMS en 1984 en el Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo (OIT, 1984).

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Son interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo ello a través de percepciones y la experiencia en el trabajo pueden influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1984).

Polanco, A. & García, M. (2017), aseguran que: «En el momento de realizar una revisión conceptual acerca de los factores de riesgo psicosociales laborales, se logra identificar que no existe una unificación sobre su conceptualización». Sin embargo, los mismos autores aseguran que si bien no hay un concepto único, los factores de riesgo psicosociales laborales pueden reconocerse como una condición o situación que enfrenta un trabajador en su contexto laboral, y cuya exposición puede afectar de manera negativa su

salud a nivel mental, físico y social, teniendo en cuenta los diferentes aspectos relacionados con las características personales del sujeto, en las cuales se involucra el ambiente laboral, familiar y social.

Por otra parte, Moreno (2011), afirma que: los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.

Adicional a lo anterior Moreno (2011), concluye que los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la salud laboral, en la actual situación organizacional y del mercado del trabajo son uno de sus grandes problemas.

Demandas psicológicas

Vega (2001), asegura que las demandas psicológicas «Son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea» y que el control. Se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo.

Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas. También que hace referencia a que «tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata

posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado.

Estrés laboral y la salud

El estrés en el trabajo ha sido definido como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo. En el año 1936 Seyle formuló el (Síndrome General de Adaptación Chiang et. Al. 2013), por la década de los 70s, (Karasek, 1979, citado por Vega, 2013), formuló el modelo demanda – control explicativo del estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas.

El control sobre el trabajo hace referencia al cómo se trabaja y tiene dos componentes: las oportunidades de desarrollar habilidades propias (skill discretion) y la autonomía para tomar decisiones en el trabajo (decision authority) (ambas terminologías empleadas por Karasek), que él mismo proporciona.

Marco investigativo

Diferentes estudios a nivel nacional e internacional han detectado que existen múltiples factores como las sobrecargas del trabajo, el liderazgo, la doble presencia relación trabajo familia, el horario de trabajo, relaciones sociales y las demandas psicológicas que inciden en los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores, los cuales afectan la salud mental, física y las relaciones sociales en los trabajadores.

A continuación, se mencionan algunas investigaciones sobre riesgos psicosociales: (Castaño & Perea, 2016), realizaron la investigación Análisis de la relación existente entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés de los colaboradores de empaque y producto y ventas de Postobón s.a. (Eje Cafetero), presentada a la Universidad de Manizales, donde encontraron que los factores psicosociales intralaborales existen una correlación con el estrés en todos los dominios tras aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Sierra et al (2016), en su artículo Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual, establecieron la relación existente entre salud y trabajo, presentaron una ampliación al concepto, los tipos y las características del teletrabajo, adicionalmente presentan un análisis de los factores de riesgo psicosocial que podrían presentarse con esta modalidad de trabajo en el marco de a la Resolución 2646 de 2008, concluyendo que esta modalidad de trabajo se encuentra aún en desarrollo en lo referente a aspectos normativos, es un tema poco investigado a pesar de los avances en tecnología, respecto a los efectos para la salud, puede llegar a tener efectos positivos ya que se reducen factores estresantes como dificultades de movilidad derivadas del flujo vehicular, largos traslados a los lugares de trabajo.

Huamán, E. (2016), en su trabajo Factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de la Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018. Allí se determinó que el nivel de los factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción es alto, concluyendo que este estaba representado en el 64% de la población.

Pulido, E. (2015), desarrollo el escrito Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión, allí busco describir los principales temas de la investigación producida en Colombia desde 2004 sobre los factores psicosociales laborales en la revisión de 52 artículos, donde aún concluyo que existen temas importantes, contemplados en la resolución 2646, que a la fecha no habían sido abordados, sugiriendo revisar fuentes adicionales de información para generalizar las conclusiones.

Arenas, F., & Andrade V. (2013), realizaron el artículo Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia, en donde identificaron la relación entre los factores psicosociales intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, en una organización privada del sector salud de la ciudad de Cali, encontrando que los principales riesgos psicosociales extralaborales están asociados a la falta de realización de actividades recreativas y deportivas, la ejecución de trabajo fuera del horario laboral, la carencia de actividades sociales, así como la falta de relaciones de pareja estables.

Bolaños, A. (2013), presento la investigación Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial, presentada a la Universidad de Manizales, donde su objetivo principal era el de describir los sentidos de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en cuanto al liderazgo y las relaciones sociales y su relación con el estrés, en los trabajadores de algunas empresas de producción de la región Centro Occidente de Colombia, encontrando que los factores de riesgo psicosocial están asociados con el liderazgo, relaciones jerárquicas e interacción social, componentes que afectan el desempeño el bienestar personal y el ambiente.

(Mota & Espejo, 2021), presentaron la investigación en donde el objetivo es diseñar un plan de mejoramiento que permita reducir los niveles de estrés en los empleados, para así incrementar la productividad en la población seleccionada en el barrio Suba Rincón en el cual realizar un diagnóstico por medio de una encuesta a los trabajadores de los supermercados del barrio Suba rincón para determinar si el síndrome de Burnout es conocido por ellos.

(Estrada & Alzate, 2016), presentaron la investigación en la que analizan los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral en dos empresa de confecciones de la ciudad de Medellín, apoyándose en la Batería propuesta por la Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social; con el fin de identificar su relación con el riesgo por estrés laboral en estas organizaciones describir los factores de riesgo psicosocial laboral y estrés encontrados en dos empresas de confecciones en Medellín.

(Otalora, 2007), realiza la investigación con el fin de identificar las condiciones de trabajo-familia y cómo influye el estrés en las condiciones laborales, el estudio de campo es realizado en dos organizaciones de la salud especializadas en proveer a los empleados servicios básicos como salud, vivienda, recreación y educación, entre otros, da evidencia que valida las hipótesis planteadas.

(Rivera, 2013), el objetivo de su investigación es el identificar los factores de riesgo psicosocial a través de la aplicación del instrumento calidad de Vida Laboral, a fin de mejorar la salud ocupacional en el autoservicio Mercasur, Para ello se implementó como método un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de tipo exploratorio descriptivo.

Marco conceptual

Las definiciones que se relacionan a continuación permitirán comprender de manera más abierta los conceptos base de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el dominio demandas de trabajo en las dimensión jornada de trabajo sobre el entorno extralaboral en las dimensiones tiempo fuera del trabajo y relaciones familiares, de los colaboradores del Autoservicio Maximercar.

Factores de Riesgo psicosocial: (Karasek, 1979, citado por Vega, 2001), observo que tanto en la salud como en el comportamiento, parecían ser resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades, así como también André (2016), explican que Los riesgos psicosociales y sus consecuencias, como el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo – al estar todos ellos estrechamente interrelacionados y actuar con frecuencia como causas y consecuencias – afectan al bienestar y a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores.

Condiciones intralaborales: (Castaño & Perea, 2016), definen que los factores psicosociales intralaborales, tienen una correlación con el estrés en todos los dominios tras aplicar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Demandas del trabajo: según (Bolaños, A, 2013), considera que son las exigencias que la labor impone al trabajador como la carga mental y emocional; el control sobre el trabajo, entendido como la posibilidad que el trabajo le brinda al empleado para tomar decisiones que le competen y para influir en aspectos que intervienen en su realización como la capacitación y claridad del rol, entre otras; influyen en el trabajador de una u otra manera para generarle un riesgo psicosocial.

Demandas de la jornada de trabajo: (Castaño & Perea, 2016), explican que son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo, en términos de la duración y el horario de la jornada laboral, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos, lo que indica un riesgo alto, ya que se trabaja en horarios nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja para los días previstos de descanso.

Condiciones extralaborales: En Costa Rica Sánchez (2010), realizó un estudio y define que las condiciones extralaborales, son aquellas preocupaciones familiares de cuidado y atención a quienes conforman este núcleo, representan un obstáculo para ejecutar con satisfacción su trabajo. Por lo anterior un mejoramiento de todas estas condiciones extralaborales, favorecerá la producción y reproducción de la fuerza laboral.

Tiempo fuera del trabajo: Según la Batería de Riesgos Psicosocial, es el tiempo durante el cual una persona participa en actividades fuera del trabajo, comparte con amigos y familiares, realiza tareas personales, descansa y disfruta del esparcimiento.

Este es un factor de riesgo en caso de que no haya tiempo para la recreación y el entretenimiento. Así mismo los casos en que la cantidad de tiempo fuera del trabajo es insuficiente para compartir en familia o con amigos ni para desarrollar actividades personales.

Relaciones familiares: tal como lo expresa la Batería de Riesgo Psicosocial las relaciones familiares son propiedades que caracterizan la interacción de una persona con su familia. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando se vive con personas en situaciones de conflicto o cuando no cuenta con vínculos de apoyo social.

Estrés Laboral: (Mota & Espejo, 2021), observaron que el estrés laboral genera dificultad para concentrarse, baja autoestima, ineficacia en las labores asignadas y agotamiento físico, siendo este el síntoma más común dentro de los empleados; así como (LucaJean, 2018), comentan que el trabajo es una actividad voluntaria, realizado en algunos casos bajo tensión; sin embargo cuando esta tensión es permanente, pone en riesgo la salud de los trabajadores, llevándoles a desarrollar cuadros de estrés laboral.

Motivación: Huamán, E. (2016), expresan que cuando los entornos resultan adecuados, permiten un fácil trabajo y el impulso de competencias laborales y/o personales, presentando altos niveles de satisfacción laboral, productividad corporativa y altos niveles de motivación donde los colaboradores logran una mayor experiencia y competencia profesional; así como Espada (2006), dice que es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional.

Enfermedad laboral: (Schnall,2004), mencionan que las enfermedades laborales podrían ser evitadas mediante la eliminación de la exposición laboral, a la alta tensión, descompensación entre esfuerzo y recompensas, trabajo sedentario, turnos y exposiciones físicas y químicas nocivas.

Experto: Psicólogo especializado en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia, persona idónea para realizar diagnósticos sobre los resultados de riesgo psicosocial a través la (Batería de Instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, Min. De trabajo,2010).

Evaluación Objetiva: es la evaluación a la que se le ha despojado de la subjetividad. Lo que normalmente se entiende por esto es una prueba indirecta en la que los

ítems tienen solo una respuesta correcta, como ejemplo los ejercicios para elegir una opción correcta entre varias. (Marco de referencia europeo para el aprendizaje).

Evaluación Subjetiva: Es la evaluación que realiza un examinador, lo que normalmente se entiende por esto es la valoración de la calidad de una determinada actuación. (Marco de referencia europeo para el aprendizaje).

Marco legal

A continuación se presentan las normas legales, relacionadas con el tratamiento de los factores de riesgo psicosocial:

Tabla 1

Marco legal

LEY	OBJETO	¿COMO APLICA?
Ley 9 de 1979	Establece la responsabilidad del empleador, frente a la promoción, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ubicación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.	Adaptar el medio del trabajo al trabajador.
Acuerdo 496 de 1990	Define la identificación de los factores de riesgo psicosocial en el panorama de riesgos en las empresas.	Identificando y controlando los factores de riesgos ocupacionales.
Ley 1295 de 1994	Determina que uno de los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, es “Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos,	Diseño del programa de vigilancia epidemiológica para los riesgos psicosociales.

ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

Resolución 2646 de 2008.	Establece disposiciones y define 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. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país los siguientes artículos definen los aspectos a evaluar por el empleador.	Aplicación del instrumento de la batería de riesgo psicosocial
Resolución 2646 de 2008. Art. 5.	Los Factores 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.	Determinar la percepción e influencia de los aspectos intralaboral y extralaboral.
Resolución 2646 de 2008. Art. 6.	La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.”	Establecer acciones de promoción y prevención de los factores de riesgo psicosocial.
Ley 1616 de 2013	Establece que la administradora en Riesgos laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de la salud mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro	Realizar monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

de su sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1477 de 2014	Establece la clasificación de enfermedades ocasionadas por el cumplimiento de una labor determinada. Dentro de esta tabla se presentan los aspectos psicosociales que pueden derivar en diversos tipos de enfermedades. Dentro de las enfermedades relacionadas con una influencia en riesgo psicosocial elevado se mencionan:	Establecer estrategias de intervención.
El Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario en Seguridad y Salud en el Trabajo realiza una compilación de las normas sobre el tema y enmarca la obligación de implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Adoptar en la empresa las exigencias normativas con el fin de reducir los riesgos de accidente y enfermedad laboral.
Circular 064 de 2020	Establece acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV 2 (Covid 19) en Colombia.	Realización de acciones que mitiguen los riesgos en afectaciones de la salud mental.
ISO 45003 de 2021	Proporciona orientaciones para la gestión de riesgos psicosociales en el marco de un SG-SST, con base en la norma ISO 45001, permitiendo a las compañías prevenir los daños y el desgaste a la salud relacionados con el trabajo en sus colaboradores y otros actores interesados, y favorecen el bienestar en el trabajo.	El cumplimiento de las necesidades y expectativas físicas, mentales, sociales y cognitivas de un colaborador vinculadas a su labor, este concepto se relaciona con todos los aspectos de la vida laboral y pueden aportar a la calidad de vida fuera del ambiente de trabajo.

Resolución 7264 de 2022	Adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial.	Dar claridad sobre aspectos relacionados como la periodicidad de la evaluación, vigilancia epidemiológica, la intervención en situaciones de emergencia, sanitaria, ambiental y social, y las herramientas para la evaluación del riesgo psicosocial.
-------------------------	---	---

Tabla 1. Normas legales aplicables a los riesgos psicosociales.

Fuente: elaboración propia.

Metodología

Enfoque

Se considera que esta investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que parte de una idea que va acotándose y una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones».

(Sampieri, Fernández, Baptista, 2014).

Alcance

La presente investigación es de corte transversal ya que se llevó a cabo durante el transcurso del periodo académico del año 2022, para Bernal (2010), las investigaciones de corte transversal «son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado.

Es de diseño descriptivo puesto que ordena, agrupa y sistematiza la información que responde al cumplimiento de los objetivos de este, «aquella que reseña las características o los rasgos de la situación o del fenómeno objeto de estudio» (Bernal, 2010).

Población y muestra

Población

La población es de 40 colaboradores que trabajan en el Autoservicio Maximercar de Fusagasugá, divididos entre área administrativa y operativa.

Muestra

La muestra es de 27 colaboradores los cuales fueron seleccionados por exclusión, vacaciones y antigüedad en la empresa mayor a 6 meses.

Criterios de inclusión

- a) Personal vinculado mediante contrato de trabajo fijo e indefinido.
- b) Tener una duración en la empresa superior a cinco meses.

Criterios de exclusión

- a) Tiempo de permanencia en la organización inferior a cinco meses.

- b) Personal que se encontraba en vacaciones.

Manejo ético

La información recolectada estará protegida por la estudiante responsable del presente trabajo de grado y serán utilizados exclusivamente para fines del estudio, la información diligenciada será de origen anónimo, en ningún momento ninguno de los encargados de la presente investigación podrá socializar nombres propios de los empleados o de la información que estos suministraron sobre la empresa, cumpliendo así con los parámetros establecidos en la ley colombiana 23 de 1981.

Método

Instrumentos de recolección de la información

Para el desarrollo de los objetivos del presente trabajo, se basó en el estudio denominado “Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial de la Empresa Maximercar” realizado en 2021, por psicóloga con licencia en salud ocupacional.

En este estudio, se identificarán desde el punto de vista de la gestión del riesgo ocupacional, las condiciones intralaborales que tenga influencia negativa sobre las condiciones intralaborales.

En la siguiente tabla se presenta el resumen de los instrumentos de recolección de información, compuesto por los objetivos específicos, el tipo de investigación, el instrumento y la población objeto.

Tabla 2*Descripción instrumentos de recolección de información*

Objetivo general	Objetivos específicos	Tipo de investigación	Instrumento	Población objeto
Analizar las demandas de trabajo y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores del Autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá.	Identificar las dimensiones del dominio demandas del trabajo que inciden negativamente en el entorno extralaboral de los colaboradores. Evaluar las dimensiones del dominio demandas del trabajo que inciden negativamente en el entorno extralaboral de los colaboradores. Realizar el análisis descriptivo de los resultados obtenidos en el cuestionario específico, diseñado, previamente y validado por una experta en el tema. Formular estrategias organizacionales para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Transversal de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo.	Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial de la Empresa Maximercar” realizado en 2021	27 colaboradores.

Tabla 2. Descripción instrumentos de recolección de información.

Fuente: elaboración propia

Descripción de los elementos de recolección

Referente a los instrumentos de recolección a utilizar para dar la respectiva solución a los objetivos específicos, se basó en el Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial de la Empresa Maximercar” realizado en 2021 fuentes teóricas, documentos de la

organización de análisis de riesgo psicosocial año 2021, cuestionario tipo escala Likert con 18 preguntas específicas, suministradas por psicólogo experto en SST. Los objetivos por desarrollar están definidos de la siguiente manera:

Aplicar el cuestionario diseñado por la Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social, para la recolección de la información.

Realizar el análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Realizar el diseño del plan de trabajo con estrategias organizacionales para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

Identificando posibles efectos que se derivan del presente estudio, cuyo objetivo general es analizar las demandas de trabajo y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores del Autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá, en el dominio demandas de trabajo en su dimensión componente horario de trabajo en la dimensión demandas de la jornada de trabajo sobre el entorno extralaboral de los colaboradores en las dimensiones tiempo fuera del trabajo y relaciones familiares y este se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3

Dominios y dimensiones de estudio

Constructo	Dominios	Dimensiones
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas de la jornada de trabajo
Vs.		
Condiciones extralaborales		Tiempo fuera del trabajo
		Relaciones familiares

Tabla 3. Dominios y dimensiones de estudio
Fuente: elaboración propia

El trabajo se desarrollará en tres fases, las cuales se presentan a continuación:

Fase 1

- Se estableció un contacto inicial con el área gerencial
- Revisión de documentos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- Revisión fuente documentales direccionadas en el tema de estudio
- Revisión del documento con los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial año 2021.

Fase 2

- Presentación de resultados.

Fase 3

- Formulación del plan de actividades con las estrategias de intervención de acuerdo con la metodología empleada en el estudio, en la siguiente tabla se presenta la valoración de los niveles de riesgo.

Tabla 4

Valoración de los niveles de riesgo

<p>Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción</p>
<p>Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.</p>

<p>Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
<p>Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>
<p>Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.</p>

Tabla 4. Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo Psicosocial (2010).

Cabe mencionar que la evaluación y valoración de los resultados, que se sustraen del informe, es desarrollado por la psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo con la respectiva licencia e idoneidad respectiva.

Resaltando la herramienta a utilizar Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial (Min trabajo, 2010), esta evalúa componentes que hacen parte del dominio que evalúa la batería de riesgo psicosocial, las cuales permiten contar con información valida y confiable, permitiendo realizar análisis mediante las respuestas obtenidas de acuerdo con la percepción que crean los colaboradores, logrando captar la realidad que se deriva del objeto de estudio, para luego poder describir dicha situación, la cual se describe en el árbol de problemas, donde se evidencia la problemática, las causas y los efectos que de ella se derivan: tiempo fuera del trabajo, desconexión laboral, relaciones sociales, relaciones familiares, satisfacción personal, problemáticas familiares, ejercicio de rol familiar, satisfacción personal, estado emocional, sintomatología asociada al estrés, desgaste físico, motivación.

Para finalizar se propone a la organización las recomendaciones desde el punto de vista de la gestión del riesgo ocupacional, que son medidas para minimizar el riesgo de

estrés y que se derivan exclusivamente del diagnóstico realizado en la empresa y se recomienda sean incorporadas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

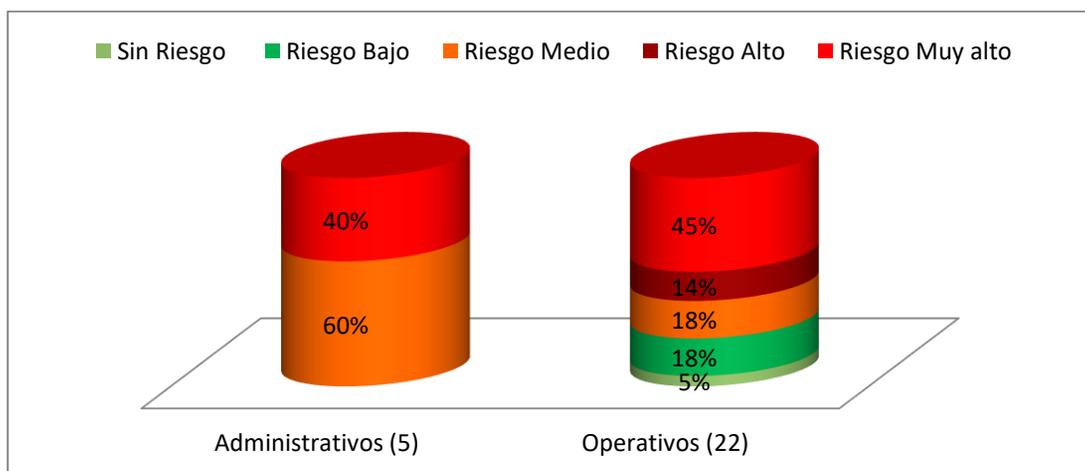
Resultados

Dominio demandas del trabajo

Este dominio se refiere a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Figura 2.

Distribución de los datos para el dominio Demandas del trabajo, según categoría ocupacional y niveles de riesgo.



De acuerdo con la gráfica, este dominio se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales, especialmente para el administrativo, dado que el 100% de los colaboradores lo calificó negativamente, ubicándolo en un nivel de riesgo medio y alto; en cuanto al personal operativo el 77%, lo representa en un nivel de riesgo muy alto, medio y alto.

Como en el caso anterior, con el fin de determinar con mayor exactitud las posibles fuentes o factores de riesgo, a continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos para la dimensión demanda de trabajo y su componente demandas de la jornada de trabajo que conforman este dominio.

Tabla 5.

Distribución de las Dimensiones Demandas del trabajo, según categoría ocupacional y nivel de riesgo.

DIMENSIÓN	ADMINISTRATIVOS (5)					OPERATIVOS (22)				
	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Muy alto	Sin riesgo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Muy alto
Demandas de la jornada de trabajo	20% (1)	40% (2)	20% (1)		20%(1)	5%(1)	14% (3)	9% (2)	36% (8)	36% (8)

Tabla 5.

Fuente elaboración propia

Demandas de la jornada de trabajo: esta dimensión hace referencia a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Con relación a los resultados, se muestra que esta dimensión se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales, dado que el 40% (2) del personal administrativo, lo percibe negativamente y lo ubica en un nivel de riesgo medio y muy alto. En cuanto al grupo operativo el 81% (18) lo representa en un nivel de riesgo muy alto, alto y medio.

Tabla 6.

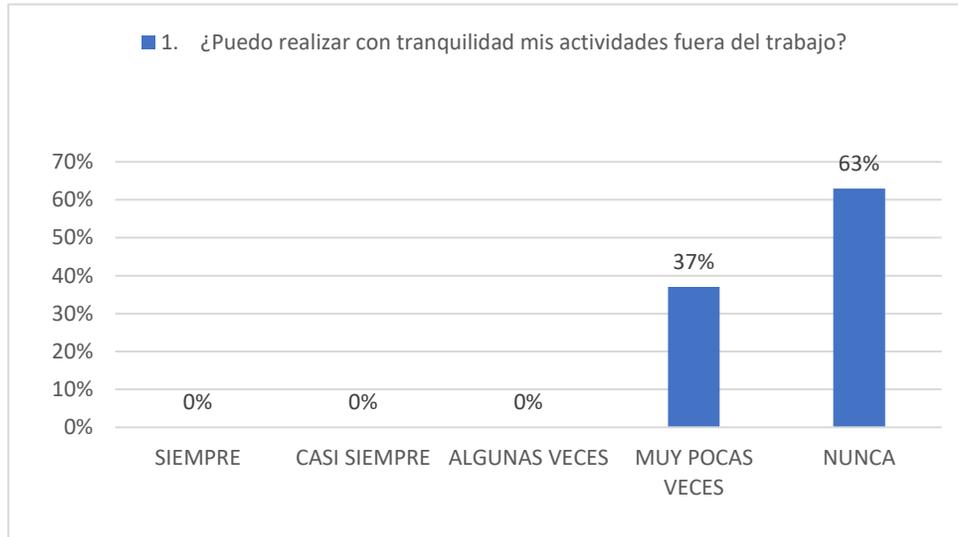
Cuestionario tipo escala de Likert diligenciado

CUESTIONARIO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
1. ¿Puedo realizar con tranquilidad mis actividades fuera del trabajo?				37%	63%
2. ¿Cuándo termino mi jornada laboral pienso en las obligaciones o problemas del trabajo?		59%	26%		15%
3. ¿La relación con mi jefe afecta mi vida fuera del trabajo?		67%	33%		
4. Me siento satisfecho con el tiempo fuera del trabajo?					100%
5. ¿Las relaciones en el entorno laboral afectan mis emociones fuera del trabajo?		56%	19%	26%	
6. ¿Siente que ejerce adecuado rol familiar y social?				81%	19%
7. ¿Siente que no desea ir al trabajo?		15%	67%		19%
8. ¿Siente que el ambiente del trabajo hace que usted no concilie el sueño?		74%		15%	11%
9. ¿Expresa luego de salir del trabajo sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos?	11%	30%	59%		
10. ¿Siente usted que a causa de su trabajo ha presentado deterioro en la salud?		26%	44%		30%
11. ¿Ha experimentado por el entorno de trabajo sentimientos de aislamiento y desinterés?		59%	26%	15%	
12. ¿Me queda tiempo fuera del trabajo para realizar actividades de recreación?				26%	74%
13. ¿Los problemas del trabajo afectan mis relaciones sociales?		70%	15%		15%
14. ¿Cree usted que si recibiera mejor salario mejoraría su vida fuera del trabajo?			37%		63%
15. ¿Cree usted que si estuviera menor tiempo en el trabajo tendría mejor calidad de vida?	85%	15%			
16. ¿Siente desgaste físico y mental como consecuencia del trabajo?	11%	48%	26%	15%	
17. ¿El ambiente de trabajo dificulta mis relaciones íntimas?	15%	56%		19%	11%
18. ¿Cuando pienso en mis trabajos siento que no puedo manejar los problemas de la vida?	19%	70%			11%

En las siguientes figuras se presentan los resultados obtenidos frente a las preguntas evaluadas ante los colaboradores que participaron y que forman parte de la empresa Autoservicio Maximercar. Dichas figuras están compuestas por las opciones de respuesta, siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca, con su respectiva grafica sobre porcentajes:

Figura 3.

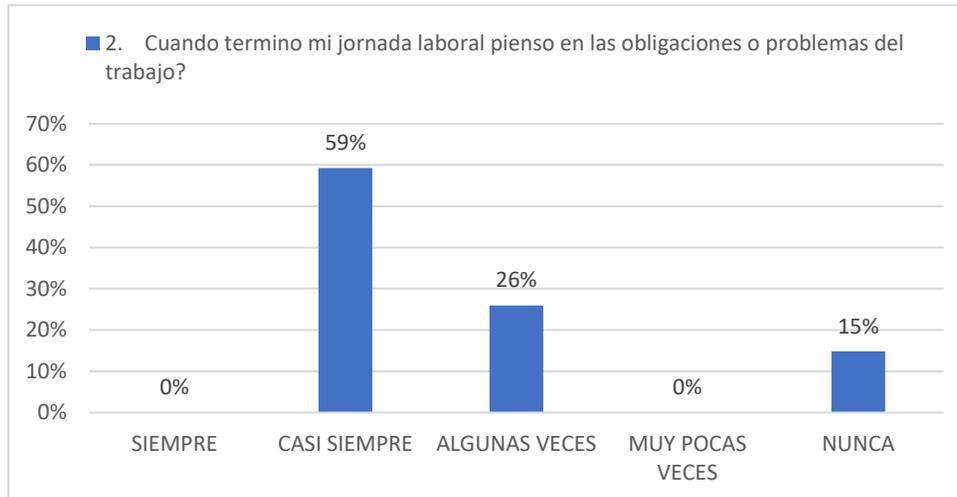
Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 1.



De la primera pregunta se puede identificar que el 37% de los Colaboradores muy pocas veces pueden realizar actividades con tranquilidad fuera del trabajo, mientras que el 63% nunca lo puede realizar.

Figura 4.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 2.

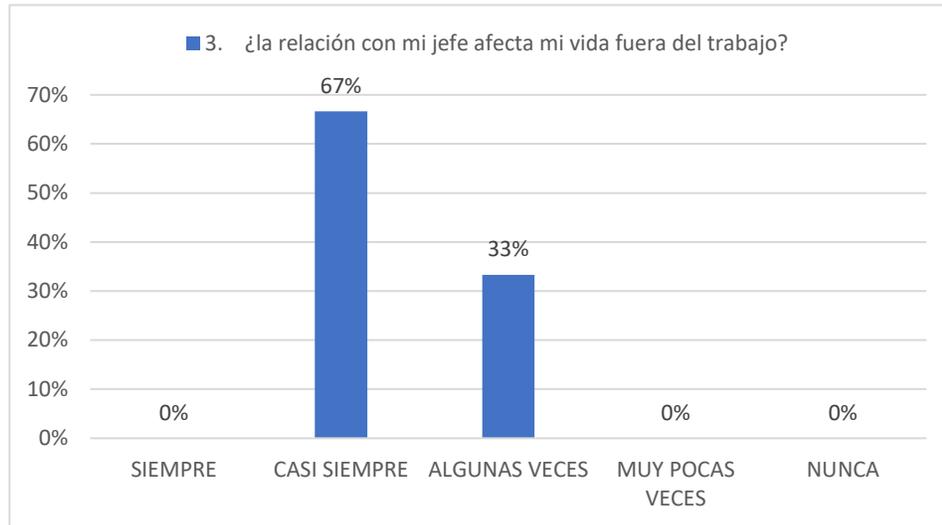


De la segunda pregunta podemos identificar que el 15 % de los colaboradores nunca piensan en las obligaciones y problemas del trabajo, mientras que el 26% algunas veces lo hacen y el 59% casi siempre piensan en las obligaciones y problemas del trabajo.

Frente a la segunda pregunta, se puede identificar que el grupo piensa constantemente en los problemas del trabajo.

Figura 5.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 3.

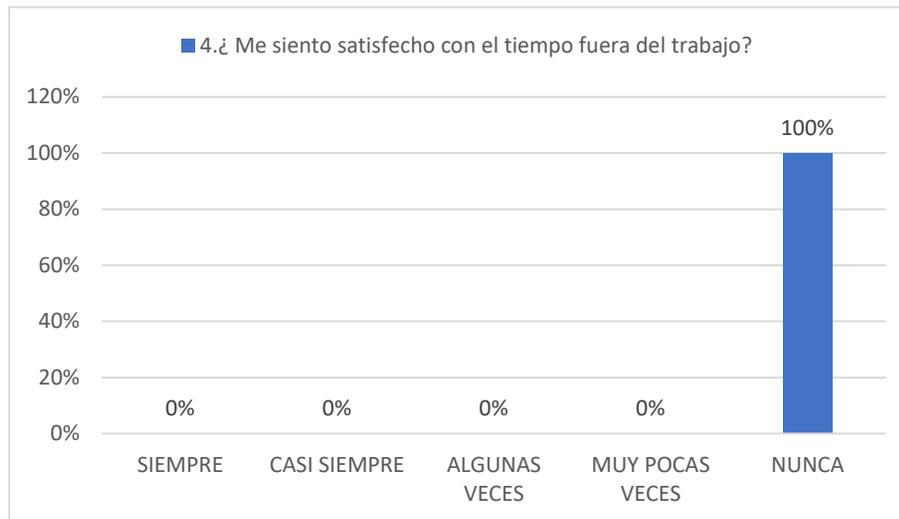


De la tercera pregunta el 33 % de los colaboradores la relación que tienen con su jefe afecta sus vidas fuera del trabajo y el 67 % casi siempre les afecta.

Del ítem podemos concluir que el dominio de liderazgo afecta el entorno extralaboral de los colaboradores.

Figura 6.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 4.

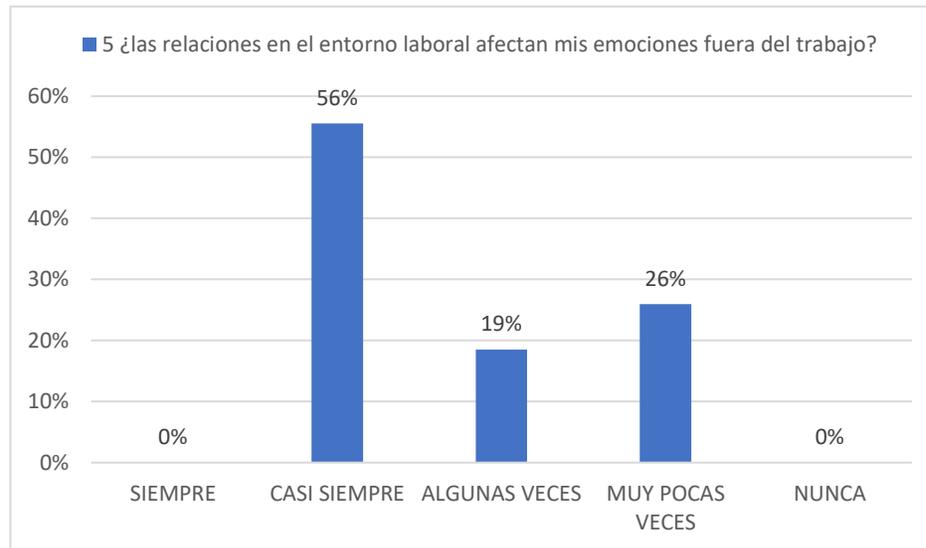


De la cuarta pregunta el 100 % de los colaboradores respondieron que nunca se sienten satisfechos en su tiempo libre fuera del trabajo.

El 100% de la muestra los encuestados dijo que nunca, lo que nos muestra que el encuestado tiene muy poco tiempo fuera del trabajo, dado al horario extenso donde se trabajaban más de 14 horas diarias, sin recibir mayor remuneración.

Figura 7.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 5.

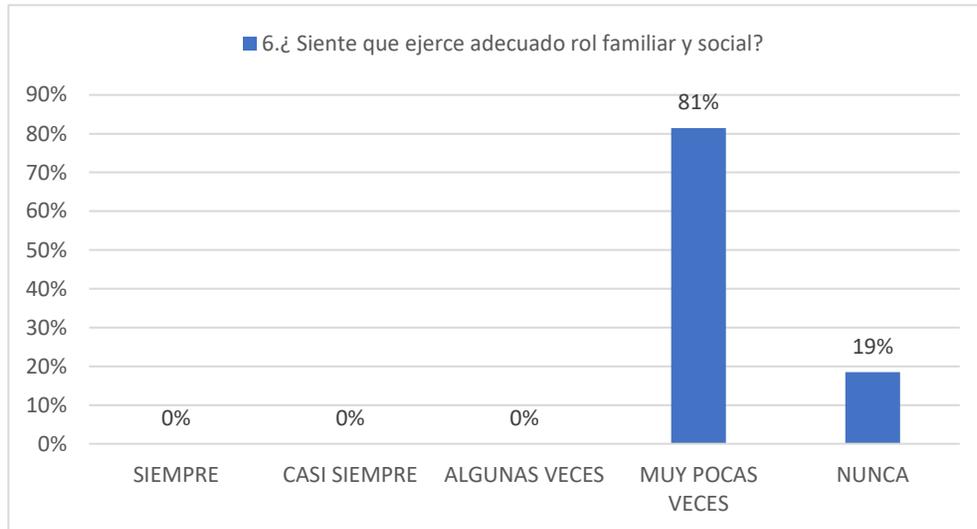


De la quinta pregunta el 26 % de los colaboradores manifiestan que muy pocas veces las relaciones en el entorno laboral afectan sus emociones fuera del trabajo, por otro lado, el 19% responden que algunas veces y el 56 % contestó que casi siempre les afecta.

Del ítem podemos analizar que las relaciones en el entorno laboral están afectando las emociones fuera del trabajo creando afectaciones emocionales en un nivel alto de colaboradores.

Figura 8.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 6.

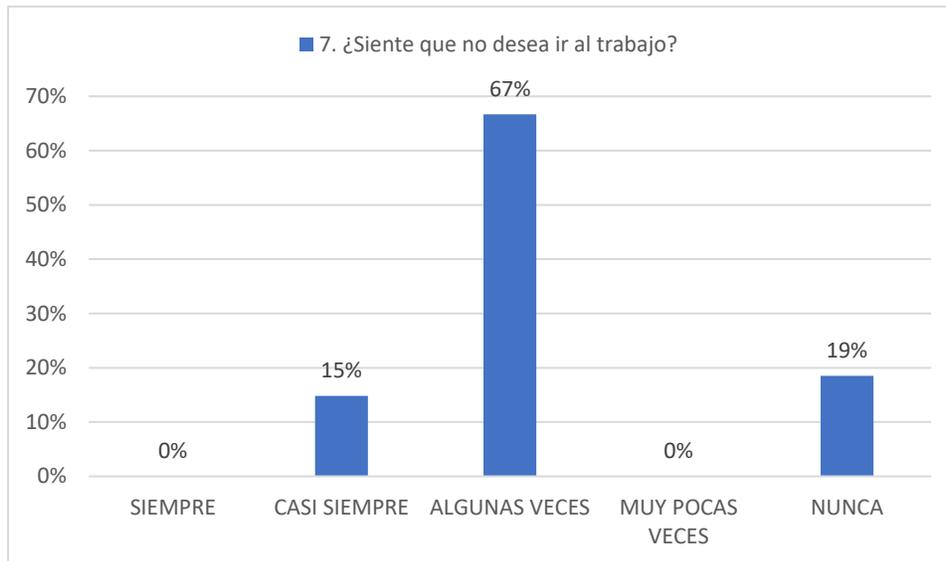


De la sexta pregunta el 19 % de los colaboradores responden que nunca ejercen un adecuado rol familiar y social y el otro 81 % contestaron que muy pocas veces ejercen el adecuado rol familiar y social.

Se puede identificar que los encuestados en un porcentaje bastante alto piensa que no desea ir al trabajo, lo que evidencia que deben asistir más por obligación que por que les agrade el trabajo, se evidencia alto grado de desmotivación en el trabajador.

Figura 9.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 7.

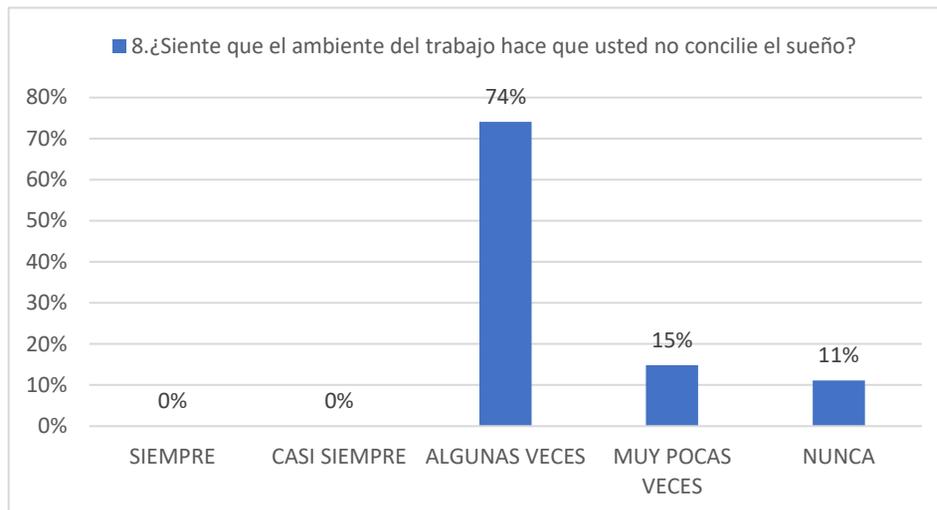


De la séptima pregunta el 15 % de los colaboradores respondieron que casi siempre sienten que no tienen deseo de ir a su trabajo, por otra parte, el 19 % contestaron que nunca y el otro 67% manifiestan que casi siempre sienten que no tienen deseo de ir a su trabajo.

Se puede identificar que los encuestados en un porcentaje bastante alto piensa que no desea ir al trabajo, lo que evidencia que deben asistir más por obligación que por que les agrade el trabajo, se evidencia alto grado de desmotivación en el trabajador.

Figura 10.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 8.

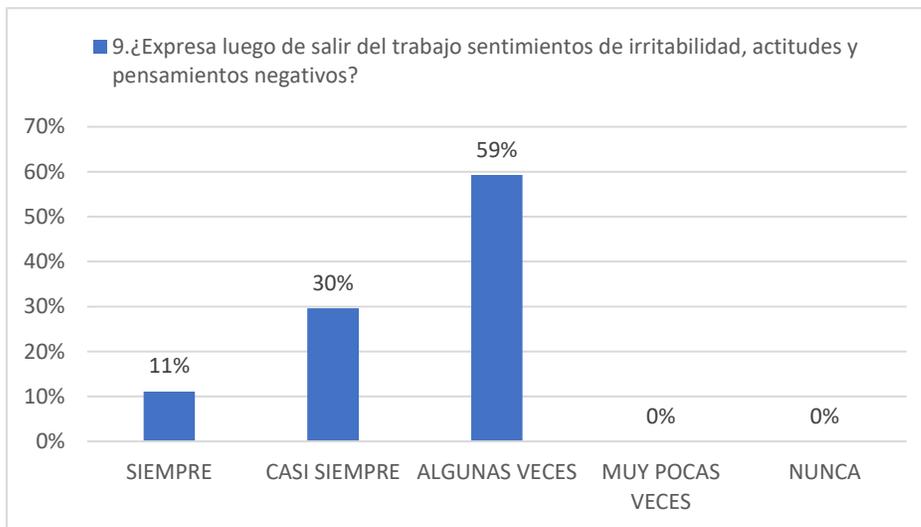


De la octava pregunta el 11 % responden que nunca sienten que el ambiente de trabajo les impida conciliar el sueño, por otro lado, el 15 % dicen que muy pocas veces lo sienten y el 74% restante contestan que algunas veces les pasa.

Del ítem se puede identificar que los encuestados en un porcentaje bastante alto sienten que el ambiente del trabajo hace que no pueda dormir bien, manifiesta fuera del trabajo alteraciones del sueño, debido a los factores intralaborales. El 74% de la muestra responde que Algunas veces, mientras el 15% manifiesta que muy pocas veces, y tan solo un 11% manifiesta que Nunca.

Figura 11.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 9.

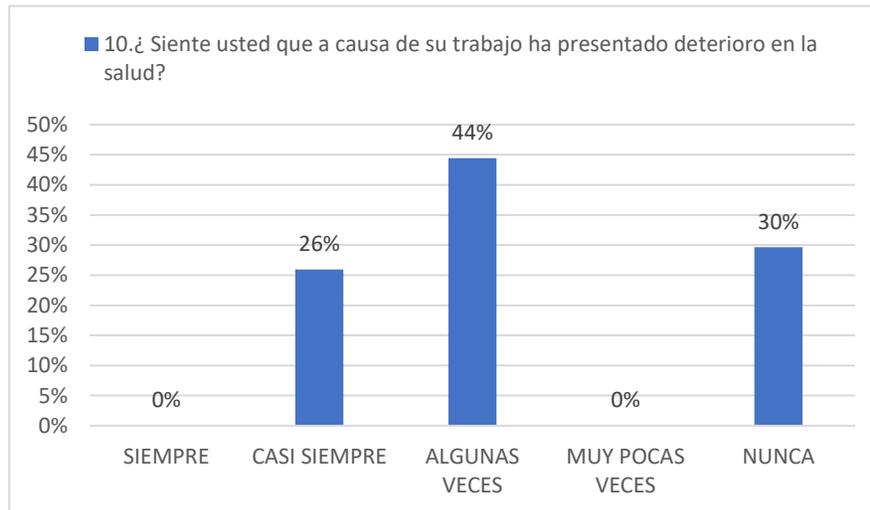


De la novena pregunta el 11% de los colaboradores responden que siempre luego de salir de su trabajo expresan sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos, por otra parte, el 30% manifiesta que casi siempre y el otro 59% contestan que algunas veces les pasa.

De la gráfica anterior se puede analizar que los encuestados tienen sentimientos de irritabilidad, pensamientos negativos y por consiguiente se sienten frustrados en casa y en el trabajo, lo cual es un factor que influye en las relaciones con el entorno familiar y social fuera del trabajo.

Figura 12.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 10.

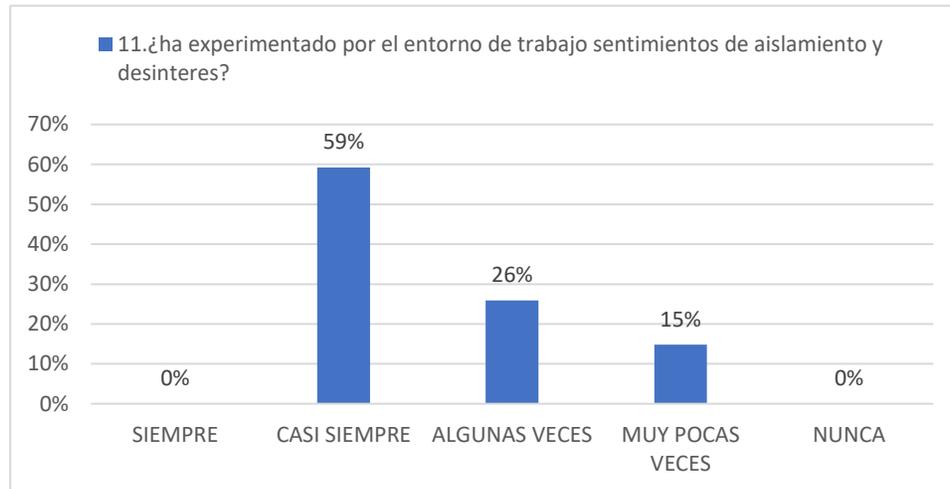


De la décima pregunta el 26% de los colaboradores respondieron que casi siempre sienten que han presentado deterioro en su salud por causa de su trabajo, por otro lado, el 30% contestaron que nunca y el 44% manifiestan que algunas veces han presentado afectaciones en su salud.

Los encuestados tienen o están padeciendo enfermedades por causa del trabajo a decir verdad el ambiente laboral conflictivo y estresante hace que los empleados sientan deterioro en su salud.

Figura 13.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 11.

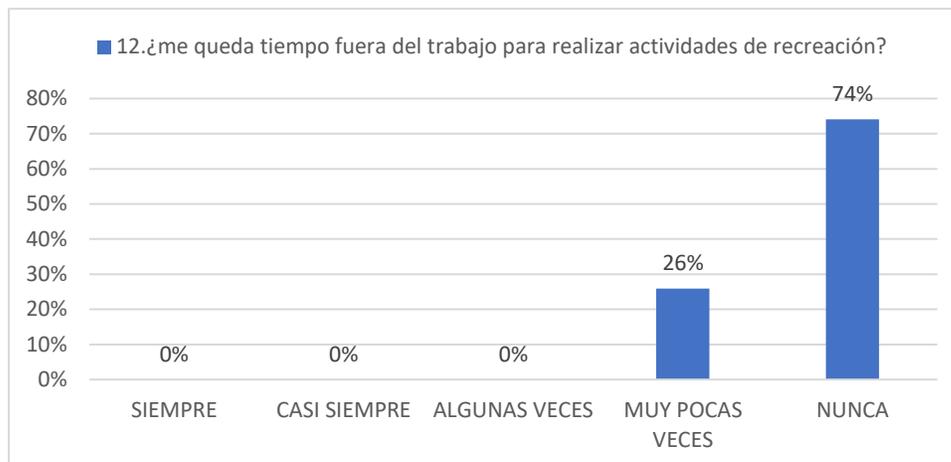


De la onceava pregunta el 15% de los colaboradores contestaron que muy pocas veces han experimentado por el entorno de trabajo sentimientos de aislamiento y desinterés, por otra parte, el 26% manifiestan que algunas veces y el 59% responden que casi siempre lo ha experimentado.

Del ítem se puede identificar que los encuestados se sienten menospreciados por las condiciones laborales y el trato por parte de sus superiores, por lo tanto, se siente aislado y desinteresado por su entorno laboral. Manifiestan algunos que incluso se han deteriorado las relaciones con la familia a causa de los sentimientos de desagravio por parte de los líderes de la Organización.

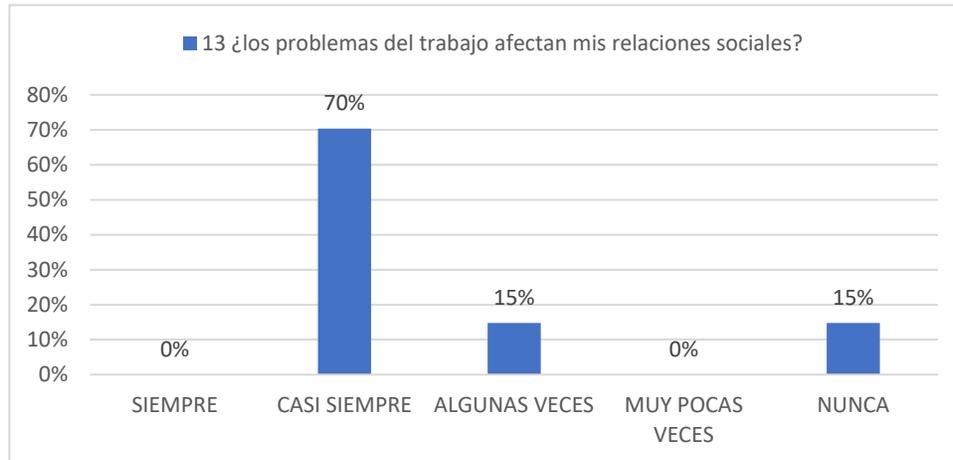
Figura 14.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 12.



De la pregunta doce el 26% de los colaboradores respondieron que muy pocas veces les queda tiempo para realizar actividades de recreación cuando están fuera del trabajo y el otro 74% contestan que nunca les queda tiempo.

Del ítem se puede analizar que los encuestados se sienten totalmente absorbidos por su horario laboral y no pueden compartir con sus familias actividades de recreación, de la misma manera no les queda tiempo para realizar actividades extralaborales.

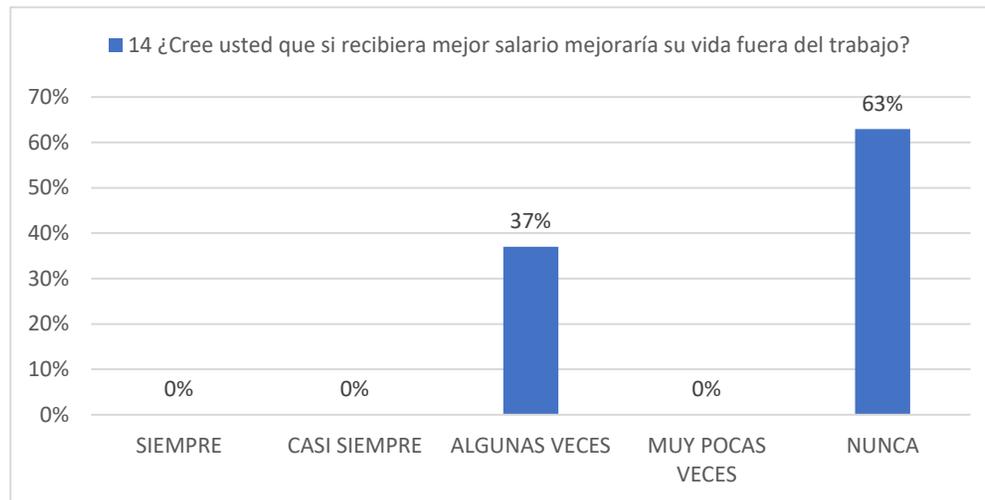
Figura 15.**Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 13.**

De la pregunta trece el 15% de los colaboradores manifiestan que nunca los problemas del trabajo les afectan sus relaciones sociales, por otra parte 15% dice que algunas veces y el otro 70% responde que casi siempre les afecta.

Del anterior se puede identificar que los problemas del trabajo afectan las relaciones sociales de los trabajadores fuera del entorno laboral.

Figura 16.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 14.

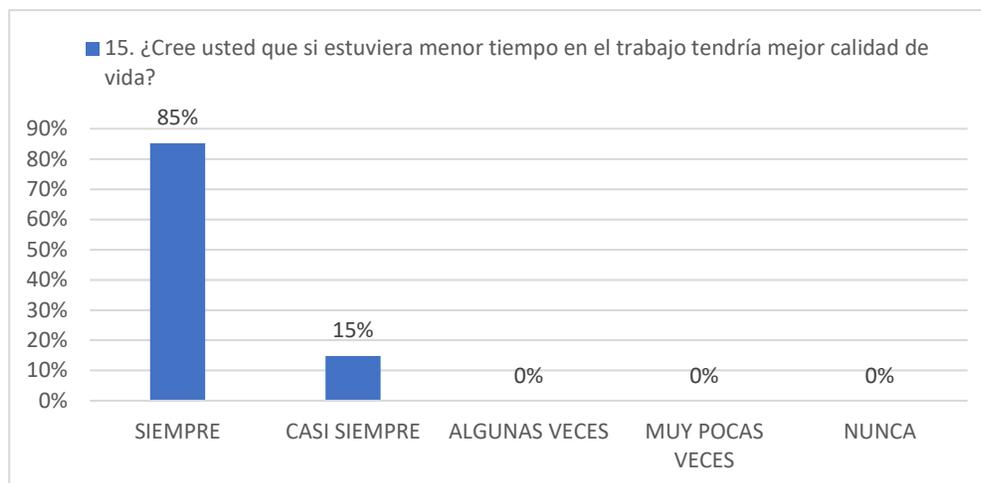


De la pregunta catorce el 37% de los colaboradores respondieron que algunas veces creen que si recibieran un mejor salario mejoraría su vida fuera del trabajo y el otro 63% contestaron que nunca les mejoraría su vida.

De la figura anterior se puede analizar que se puede identificar que existen factores más importantes para ellos que el aumento del salario. como el trato digno, la valoración de los jefes y mayor tiempo fuera del trabajo.

Figura 17.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 15

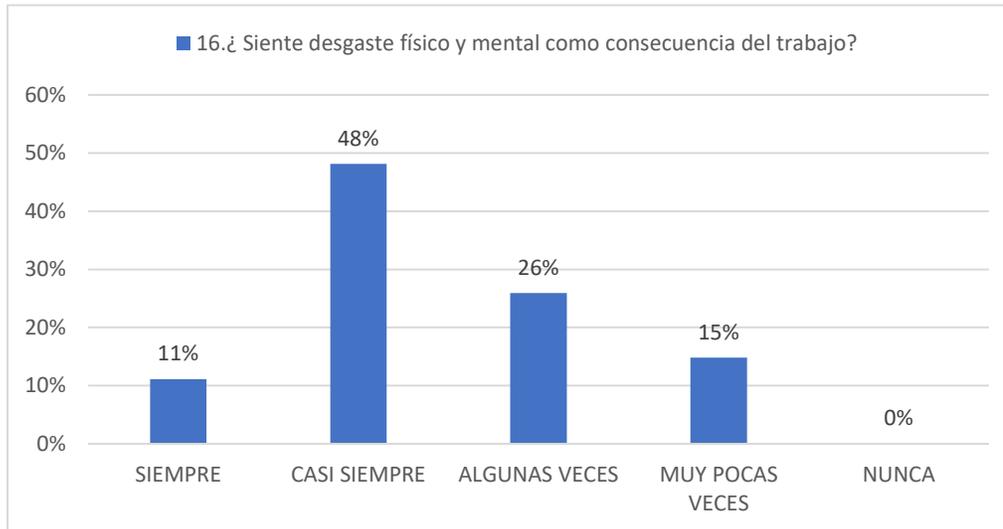


De la pregunta quince, el 15% de los colaboradores respondieron que casi siempre si estuvieran menor tiempo en el trabajo tendrían mejor calidad de vida y el otro 85% contestaron que siempre.

Del ítem se puede identificar que los encuestados se encuentran totalmente absorbidos por sus trabajos y que una jornada laboral normal proporcionaría bienestar mental y físico.

Figura 18.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 16

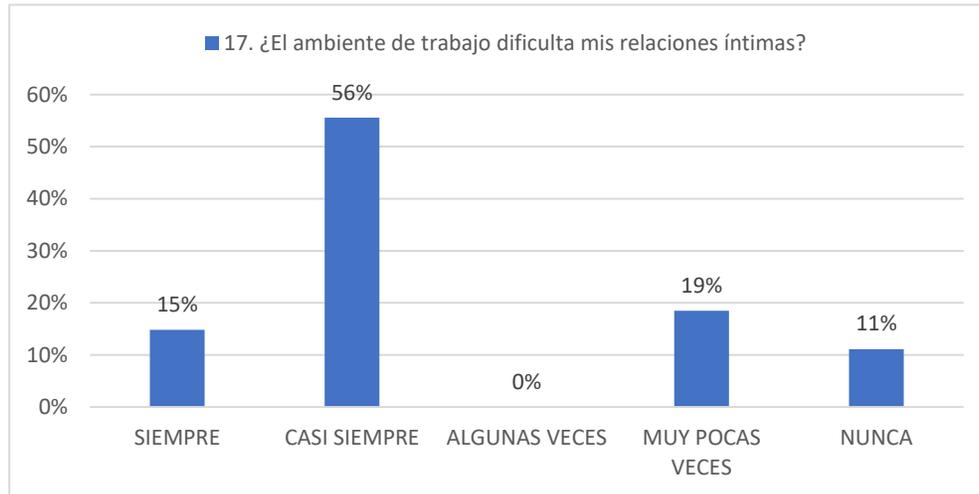


De la pregunta dieciséis el 11% de los colaboradores respondieron que siempre sienten desgaste físico y mental como consecuencia del trabajo, por otro lado, el 15% dicen que muy pocas veces, el 26% manifiestan que algunas veces y el otro 48% contestan que casi siempre sienten ese desgaste.

Del ítem se puede identificar que el desgaste físico y mental de los empleados como consecuencia del trabajo es alto. Del ítem podemos apreciar que el entorno laboral está deteriorando la salud en los colaboradores.

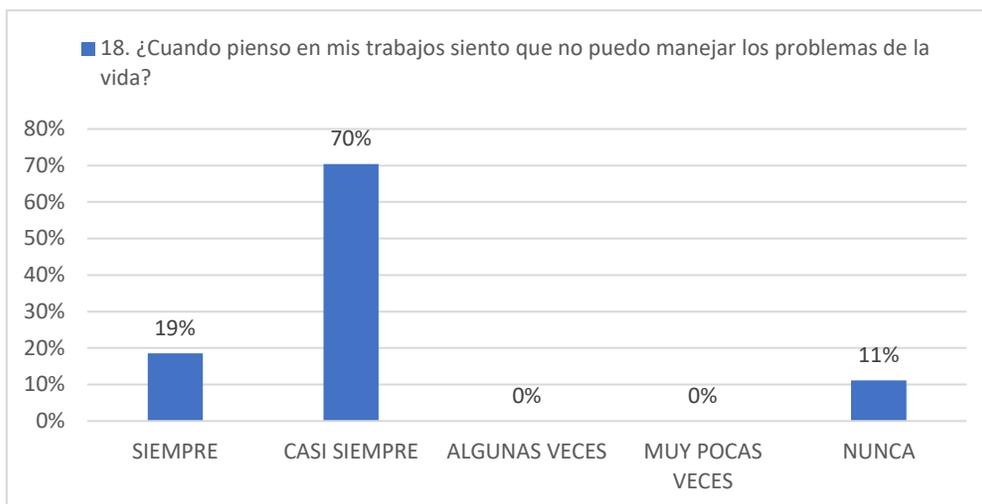
Figura 19.

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 17.



De la pregunta diecisiete el 11% de los colaboradores dicen que nunca el ambiente de trabajo les dificulta sus relaciones íntimas, de otra parte, el 15% contesta que siempre, el otro 19% responde que muy pocas veces y el 56% manifiesta que casi siempre les dificulta.

Del anterior ítem se puede identificar que las jornadas laborales son extensas y las afectaciones emocionales en la organización y la sintomatología de estrés negativo está directamente asociada con las afectaciones en las relaciones íntimas en los colaboradores.

Figura 20.1**Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 18.**

De la pregunta dieciocho el 11% de los colaboradores contestaron que nunca cuando piensan en sus trabajos sienten que no pueden manejar los problemas de sus vidas, por otra parte, el 19% manifiestan que siempre y el 70% respondieron que casi siempre lo sienten.

Una vez realizada la revisión del informe o diagnóstico de riesgo psicosocial, se obtuvieron los siguientes datos y que se presentan en siguiente tabla:

Tabla 7*Resultados de los dominios y dimensiones de estudio*

Constructo	Dominios	%	Valoración del Riesgo	Dimensiones	%	Valoración del riesgo
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	77 (21 Ws)	Muy alto, Alto y Medio	Demandas de la jornada de trabajo	81 (22 Ws)	Muy alto, Alto y Medio
Vs.						
Condiciones extralaborales				Tiempo fuera del trabajo	100 (27 Ws)	Alto y Muy Alto
				Relaciones familiares	100 (27 Ws)	Alto y Muy Alto

Tabla 5. Resultados de los dominios y dimensiones de estudio
Fuente: elaboración propia (2022).

De acuerdo con la información suministrada en el informe del diagnóstico de riesgo psicosocial, se obtuvieron los siguientes resultados:

Condiciones intralaborales

Dominio demandas del trabajo: Este dominio se refiere a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Para este dominio los trabajadores encuestados manifestaron que se encuentran en un nivel de afectación de riesgo Medio, Alto y Muy Alto, en un 77% personal operativo y un 100% personal administrativo, es decir que 27 trabajadores se encuentran afectados en este dominio.

Dimensión demandas de la jornada de trabajo: En esta dimensión de las condiciones intralaborales, los encuestados presentan un nivel de riesgo Medio, Alto y Muy Alto, con 22 trabajadores afectados en esta dimensión, es decir 81% se encuentran afectados.

Condiciones extralaborales

Tiempo fuera del trabajo: en esta dimensión el 100% de los encuestados, manifiestan que se encuentran en un nivel de riesgo Alto y muy Alto, es decir 27 trabajadores están afectados por esta dimensión extralaboral.

Relaciones familiares: en esta dimensión, 27 trabajadores, es decir, el 100% de la muestra se encuentran afectados en niveles Alto y Muy Alto.

Análisis de resultados

A continuación se realiza el análisis de resultados del cuestionario diseñado con preguntas específicas tipo escala Likert con 5 tipos de respuesta, siempre- casi siempre- algunas veces- muy pocas veces- nunca; direccionadas a buscar la correlación entre los factores de riesgo psicosocial en el dominio demandas de trabajo en el componente horario de trabajo y su incidencia en el entorno extralaboral de los Colaboradores del Autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá.

Encontrándose que el 37% de los colaboradores manifiestan que muy pocas veces pueden realizar sus actividades fuera del trabajo y el otro 63% dice que nunca, por lo que se evidencia que la larga jornada laboral influye en el entorno extralaboral, limitando el tiempo para realizar actividades fuera del trabajo dado que el horario que manejan es prolongado de más de 11 horas diarias, donde deben laborar los domingos festivos, descansando un día entre semana.

De la segunda pregunta podemos identificar que el 15 % de los colaboradores nunca piensan en las obligaciones y problemas del trabajo, mientras que el 26% algunas veces lo hacen y el 59% casi siempre piensan en las obligaciones y problemas del trabajo.

De los resultados obtenidos se evidencia que las demandas de trabajo inciden en pensamientos recurrentes de las obligaciones del trabajo en el entorno extralaboral de los Colaboradores por lo tanto no existe desconexión laboral.

Al igual el 100% expresan que nunca se sienten satisfechos con el tiempo fuera de sus trabajos, puesto que vienen ejerciendo actividades seguidas por más de 14 horas al día, limitando el activo más grande que ellos pudieran tener y es el tiempo, para ejercer

actividades de desarrollo familiar, social y profesional, lo cual interviene en sus emociones ya que expresan sentimientos de frustración.

Por otra parte el 81% de los colaboradores sienten que muy pocas veces ejercer el rol familiar y social mientras que el 19% expresan que nunca, por lo que se evidencia afectaciones para ejercer el rol familiar y social, por lo que se existe doble presencia en la dimensión trabajo-familia.

En cuanto a la motivación de ir al trabajo el 67% manifiesta que algunas veces no se sienten motivados, mientras el 15% responde que casi siempre se sienten desmotivados y el 19% afirma que nunca se sienten motivados, por lo que podemos inferir que hay factores externos tales como obligaciones familiares porque son quienes sustentan el hogar, la desmotivación también se puede detonar del cansancio físico por la jornada laboral prolongada.

También observamos que gracias al ambiente de trabajo los colaboradores responden que el 74% algunas veces no logran conciliar el sueño, el 15% dicen que muy pocas veces y el otro 11% responden que nunca. De lo anterior se evidencia que se está presentando sintomatología asociada al estrés.

En cuanto a los resultados sobre si el colaborador expresa luego de salir del trabajo sentimientos de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos el 59% responden que algunas veces, el 30% dice que casi siempre y el otro 11% casi siempre. De lo anterior se puede deducir que la jornada laboral está afectando en gran proporción las emociones y actitudes en los Colaboradores. Factor que podría incidir en las relaciones sociales y familiares.

En cuanto a la incidencia del horario de trabajo en el deterioro en la salud, Se evidencia que el 26% responde que casi siempre se ha visto afectada, el 44% comenta que

algunas veces y el 30% expresa que nunca, del cual podemos observar que existe algunas signos que reflejan que existen inicios de sintomatología de enfermedad.

Por otra parte, se evidencia como el mal liderazgo afecta aún más el dominio horario de trabajo dado laboral que el 89% de los colaboradores manifiestan afectasen emocionalmente por el mal direccionamiento por parte de los jefes, esto se puede derivar que la organización no ha diseñado e implementado acciones encaminadas a la comunicación asertiva, el liderazgo, compensación y recompensas a nivel organizacional.

En otro caso los colaboradores expresan en un 63% diciendo que nunca, así tuvieran un mejor salario mejorarían su calidad de vida fuera del trabajo y el otro 37% algunas veces, esto demuestra que los colaboradores son conscientes que el problema no proviene del factor económico si no que por lo contrario así tuvieran el dinero, el problema es que no cuentan con el tiempo para poder disfrutarlo.

Por consiguiente, el 85% de los colaboradores responden que siempre si estuvieran menor tiempo en sus lugares de trabajo, tendrían una mejor calidad de vida y el otro 15% dice que casi siempre seria así. De la misma forma se llega a la conclusión de que para los colaboradores la importancia de poder tener tiempo de calidad para realizar las diferentes actividades es para ellos la mayor retribución y motivación que podrían tener y para esto se podrían crear cronogramas en donde realicen rotaciones y ajuste de horarios para que de esta forma se logre llegar a un acuerdo sin afectar la jornada laboral y mejore el servicio del supermercado puesto que trabajarían con más entusiasmo.

Describiendo los hallazgos encontrados en la presente investigación, dando respuesta a la pregunta problema se identificó que los factores de riesgos psicosocial en el dominio demandas de trabajo, componente horario de trabajo incide en el entorno extralaboral de los colaboradores del autoservicio maximercar en: las relaciones sociales y

familiares, la calidad de vida de los colaboradores por no tener tiempo para actividades recreativas y culturales, afectaciones en la salud, desgaste físico, desmotivación, expresión de sentimientos de frustración, problemas familiares por la ausencia del rol dentro del hogar, manifestaciones de sintomatología asociada al estrés.

Discusión

En los resultados obtenidos sobre el presente trabajo de investigación, se logra analizar que los factores de riesgos psicosocial en el dominio demandas de trabajo, afectan a los colaboradores a nivel físico, psicológico y social, incidiendo en las relaciones sociales y familiares, la calidad de vida de los colaboradores por no tener tiempo para actividades recreativas y culturales, afectaciones en la salud, desgaste físico, desmotivación, expresión de sentimientos de frustración, problemas familiares por la ausencia del rol dentro del hogar, manifestaciones de sintomatología asociada al estrés.

Donde podemos identificar que existe relación con la investigación realizada por el autor Moreno, (2011), el cual establece que los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social y mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud, por último, concluye que los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la salud laboral. En la actual situación organizacional y del mercado del trabajo son uno de sus grandes problemas.

Conclusiones

La presente investigación permitió analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaborales en el dominio demandas de trabajo en el entorno extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximerca del Municipio de Fusagasugá.

Identificándose que las demandas en la jornada de trabajo constituyen fuente de riesgo dado que los colaboradores laboran jornadas prolongadas, sin pausas claramente establecidas las altas demandas de tiempo y esfuerzo en el trabajo incidiendo negativamente el entorno extralaboral de los colaboradores.

Los factores de riesgos psicosocial en el dominio demandas de trabajo, afectan a los colaboradores a nivel físico, psicológico y social, incidiendo en las relaciones sociales y familiares, la calidad de vida de los colaboradores por no tener tiempo para actividades recreativas y culturales, afectaciones en la salud, desgaste físico, desmotivación, expresión de sentimientos de frustración, problemas familiares por la ausencia del rol dentro del hogar, manifestaciones de sintomatología asociada al estrés.

Evidenciándose la problemática se entrega a la organización las recomendaciones necesarias basadas en los resultados obtenidos, encaminadas a la creación e implementación de acciones de prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial intralaborales que influyen negativamente en el entorno extralaboral de los colaboradores.

Recomendaciones

Aplicar las medidas preventivas necesarias para evitar estos riesgos psicosociales a través de una intervención apropiada que puede establecer el departamento de seguridad y salud en el trabajo, en donde se busca minimizar y controlar estos riesgos para dar cumplimiento a las necesidades y expectativas físicas, mentales, sociales y cognitivas de un colaborador vinculadas a su labor tales como:

La determinación del alcance del SG-SST, que refiere al hecho de que la organización confirme que el alcance de sus operaciones y actividades para gestionar los riesgos psicosociales sea abordado en el SG-SST de la empresa.

Tener la convicción de que el SG-SST es apropiado, efectivo y pertinente dentro de sus operaciones y actividades para la gestión de los riesgos psicosociales implementadas por la empresa. Por lo anterior es necesario que la alta dirección del Autoservicio Maximerca tengan la disposición de hacer cumplimiento a los reglamentos que exigen las normas y de esta manera evitar que se presenten deterioros de la salud y promover el bienestar en el trabajo instaurando políticas de SST, para el alcance de los objetivos comunes.

Con el propósito de cumplir con el tercer objetivo planteado en esta investigación se entrega a la organización las recomendaciones necesarias basadas en los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de información.

Diseñar e implementar dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo desde la identificación y mitigación de los riesgos ocupacionales, un programa de intervención de los riesgos psicosociales.

Promover en el plan de intervención de los riesgos psicosociales en las dominios que constituyen riesgo alto, campañas en donde el objetivo específico sea fomentar el bienestar y la mejora continua de la salud mental en la empresa.

Realizar talleres de trabajo en equipo para promover el autocuidado, control manejo de estrés y de emociones.

Establecer programas de vigilancia epidemiológica de los riesgos identificados los cuales permitirán mantener el control sobre las enfermedades que se pueden desarrollar derivadas de los resultados de la investigación.

Realizar capacitaciones a todo el personal de la organización concientizando la importancia de los riesgos psicosociales, para garantizar una mejor calidad de vida y ambiente laboral.

Promover actividades de esparcimiento, integración familiar y espacios de pausas durante la jornada laboral en horarios que no excedan el tiempo establecido por la ley.

Por lo anterior se puede deducir que estableciendo los controles pertinentes sobre las amenazas que están relacionadas con la organización del trabajo, los factores sociales en

el trabajo, el ambiente de trabajo y las afectaciones en el entorno extralaboral es importante cumplir a cabalidad las recomendaciones descritas en este documento.

Referencias

- Andrade, V., & Gómez, I. (2008). Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. 4(10), 9-25. [Vista de Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia \(javerianacali.edu.co\)](http://javerianacali.edu.co)
- André, M. (2016). *Boletín Internacional de investigación Sindical*. 8(1-2). [prefacio]. OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
- Arenas, F. & Andrade, V (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*. 16(1), 43-56 <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. (3 de). Colombia. Prentice Hall.
- Bolaños, A. (2013). *Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial* [Tesis de Pregrado]. Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1322/TESIS%20LIDERAZGO%20Y%20RELACIONES%20SOCIALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrejas, M. (2010). *Teletrabajo y la prevención de riesgos laborales*. <https://prl.ceoe.es/teletrabajo-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>

Castaño, M., & Parea, C. (2016). *Análisis de la relación existente entre los factores intralaborales y extralaborales con el estrés de los colaboradores de empaque y producto y ventas de Postobón S.A. (Eje Cafetero)*. [Tesis de Especialización]. Universidad de Manizales.

<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2940/AN%C3%81LISIS%20DE%20LA%20RELACI%C3%93N%20EXISTENTE%20ENTRE%20LOS%20FACTORES%20INTRALABORALES%20Y%20EXTRALABORALES%20CON%20EL%20ESTR%C3%89S%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20EMPAQUE%20Y%20PRODUCTO%20Y%20VENTAS%20DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiang, M., & Gómez, Nelly., & Sigoña, I. (2013). *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores*, 21(2),111-128 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>

García, F. & Ruiz, C. (2001). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Revista Española de Salud Pública*. 75(1)
<https://doi.org/10.1590/S1135-57272001000100011>

Huamán, E. (2019). *Factores de riesgo psicosocial extralaboral que presentan los colaboradores del área de producción de la Corporación Miyasato S.A.C. en el distrito de Ate, periodo 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio UIGV.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4235/TRABSUFICIENCIA_HUAMAN_ELSA.pdf?sequence=1

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2001). *¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?* INSST. <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, (2001). *Riesgos psicosociales*. ISTAS. <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*. 57(1). <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Ministerio de Protección Social (2010). Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Nota Técnica de Prevención 603 (2001). [Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo] https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (1984). *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984*. OIT. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Mundial de la Salud (1984). *Preguntas más frecuentes. ¿Cómo define la OMS la salud?* OMS. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>

- Otaola, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139-160. ISSN: 0120-3592. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503407.pdf>
- Patlan, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *Revista de estudios en Contaduría, administración e informática*. 8(21), 20-47
- Polanco, A. & García, M. (2017). *Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia*. *Revista Libre Empresa*, 14(1), 111-131 <http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105>
- Pulido, E. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión *Inclusión & Desarrollo*, 3(1), 83-95.
<https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.3.1.2016.83-95>.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014), *Metodología de la investigación*. (6 ed.). Mc Graw Hill Education.
- Sierra, Y., Escobar, S., & Merlo, A. (2016). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 157-72. <https://revistas.unbosque.edu.co/CHP/article/view/1345>
- Vega, M. (2001). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. NTP 603.
<http://www.preventoronline.com/imagesbd/down/anex6446.pdf>