

<b>Fecha de elaboración:</b> 25.09.2021			
<b>Tipo de documento</b>	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
<b>Título:</b> Análisis de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximercar del municipio de Fusagasugá			
<b>Autor(es):</b> Diana Valentina Mojica Peña, Milagro del Rosario Zuleta, Yohanna Alejandra Barrios Díaz			
<b>Tutor(es):</b> Juan Carlos Acosta Quevedo			
<b>Fecha de finalización:</b> 25.09.2021			
<b>Temática:</b> Riesgo Psicosocial			
<b>Tipo de investigación:</b> De corte transversal de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo			
<b>Resumen:</b> Esta investigación tuvo como objetivo el analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaborales en el entorno extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá, se aplicó el cuestionario diseñado por la Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social teniendo en cuenta los criterios de exclusión, la investigación es de corte transversal, con un diseño descriptivo y tiene un enfoque cuantitativo, la incidencia de los factores intralaborales, respecto al entorno laboral se estableció, partiendo de la aplicación del batería de riesgos al relacionarlos con el cuestionario específico diseñado para comparar estos factores, dando como resultado que todos los factores de riesgo evaluados inciden en el entorno extralaboral, para lo cual la empresa debe establecer un compromiso en el diseño de programas, planes y actividades orientados a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, para ello se le hacen las recomendaciones pertinentes en base a los resultados obtenidos			
<b>Palabras clave:</b> Factores de riesgo psicosocial; entorno intralaboral; entorno extralaboral; batería de riesgos.			
<b>Planteamiento del problema:</b> La Organización Mundial de la Salud define la salud como «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades», definición que fue tomada por esta organización del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, adoptada por la conferencia Sanitaria Internacional firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de los 61 Estados pertenecientes y que a la fecha no ha cambiado su definición luego de ser aprobada en 1984. En Colombia, el Ministerio de la Protección Social ahora llamado Ministerio de trabajo emitió la Resolución 2646 (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 esta 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», esto supone el cumplimiento de la legislación nacional por parte de las organizaciones, pues allí se evidencia la necesidad de identificar e intervenir los riesgos a nivel ocupacional de manera oportuna con el fin de prevenir enfermedades que afecten la salud y el bienestar de los colaboradores, lo que 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, relacionados con la gestión humana 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 y las relaciones con el entorno familiar y/o social.

**Pregunta:** ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximercar del municipio de Fusagasugá?

**Objetivos:**

Analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaborales en el entorno extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá.

**Marco teórico:**

Castaño, M., & Parea, C. (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 concluyo que aún 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.

**Método:**

La presente investigación es de corte transversal, de diseño descriptivo, con un enfoque cuantitativo. (p. 22 -23)

**Resultados, hallazgos u obra realizada:**

Aplicación batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales  
Variables que configuran el proceso de evaluación a nivel intralaboral y extralaboral, evaluación de presencia de sintomatología asociada al estrés ya que ésta podría ser una consecuencia de la exposición a los riesgos psicosociales que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores y los resultados de la aplicación cuestionario para determinar qué factores de riesgo psicosocial inciden en el ambiente extralaboral, diseñado para comparar estos factores, dando como resultado que todos los factores de riesgo evaluados inciden en el entorno extralaboral, adicionalmente se realiza el análisis descriptivo de los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado, validado por una experta en el tema, adicionalmente se entrega a la organización las recomendaciones necesarias basadas en los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de información. (p. 30)

**Conclusiones:**

Todos los factores evaluados mediante la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, diseñado por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, presentan un nivel de riesgo alto, muy alto y medio,  
Los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores pueden mejorar, si la empresa establece un compromiso para promover un ambiente laboral adecuado a través de estrategias que permitan mejorar las relaciones de tipo jerárquico e interpersonal.  
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 afectan negativamente la vida personal y familiar de los Colaboradores, en cuanto al liderazgo se identifica que el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosamente. (p. 62)

**Productos derivados:** Se elaborará un informe para la empresa, donde se darán respectivas recomendaciones a fin de

**Análisis de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su incidencia en el entorno  
extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximercar del municipio de  
Fusagasugá**

**Diana Valentina Mojica Peña  
Cod. 11216188**

**Milagro del Rosario Zuleta  
Cód.11214069**

**Yohanna Alejandra Barrios Díaz  
Cód. 11214060**

**Corporación Universitaria Unitec  
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas  
Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital  
25 de septiembre de 2021**

**Análisis de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su incidencia en el entorno  
extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximercar del municipio de  
Fusagasugá**

**Diana Valentina Mojica Peña  
Cod. 11216188**

**Milagro del Rosario Zuleta  
Cód.11214069**

**Yohanna Alejandra Barrios Díaz  
Cód. 11214060**

**Juan Carlos Acosta Quevedo  
Director**

**Corporación Universitaria Unitec  
Escuela Ciencias Económicas y Administrativas  
Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital  
25 de septiembre de 2021**

## **Agradecimientos**

A Dios por permitirnos cumplir un logro más, a nuestras familiar por el apoyo incondicional que recibimos durante este proceso y finalmente a quienes hicieron parte de esta investigación a través de la información que nos brindaron.

## Tabla de contenido

<b>Planteamiento del problema</b>	2
<b>Justificación</b>	4
<b>Pregunta de investigación</b>	5
<b>Objetivos de la investigación</b>	6
<b>Objetivo general</b>	6
<i>Objetivos específicos</i>	6
<b>Marco teórico y estado del arte</b>	7
<b>Antecedentes investigativos</b>	7
<b>Bases teóricas</b>	9
<i>Salud y trabajo</i>	9
<i>Seguridad y salud en trabajo</i>	9
<i>Riesgo psicosocial</i>	13
<i>Factores de riesgo psicosocial en el trabajo</i>	10
<i>Demandas psicológicas</i>	11
<i>Estrés laboral y salud</i>	12
<b>Marco conceptual</b>	13
<b>Marco legal</b>	14
	15
<b>Estado del arte</b>	16
<b>Método</b>	20
<b>Contexto de la empresa</b>	20
<i>Reseña histórica</i>	20
<i>Misión</i>	20
<i>Visión</i>	20
<i>Ubicación</i>	21

<b>Tipo, diseño y enfoque de la investigación</b>	22
<i>Tipo</i>	22
<i>Enfoque</i>	22
<i>Diseño</i>	23
<b>Alcance</b>	23
<b>Participantes o fuentes de datos</b>	23
<i>Criterios de inclusión</i>	23
<i>Criterios de exclusión</i>	23
<b>Manejo ético</b>	24
<b>Recolección de datos</b>	24
<i>Instrumentos</i>	24
<i>Procedimiento de desarrollo</i>	24
<b>Análisis</b>	24
<b>Resultados y hallazgos</b>	30
<b>Aplicación batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales</b>	30
<i>Variables que configuran el proceso de evaluación a nivel intralaboral</i>	30
<i>Variables que configuran el proceso de evaluación a nivel extralaboral</i>	31
<b>Aplicación cuestionario para determinar qué factores de riesgo psicosocial inciden en el ambiente extralaboral.</b>	46
<b>Discusión de resultados.</b>	57
<b>Conclusiones</b>	61
<b>Recomendaciones</b>	62
<b>Listado de referencias</b>	64

## Lista de figuras

Figura 1. <i>Ubicación</i> .....	21
Figura 2. <i>Mapa de procesos</i> .....	22
Figura 3. <i>Triada metodológica</i> .....	25
Figura 4. <i>Distribución de la población según grupo ocupacional</i> .....	26
Figura 5. <i>Distribución de los datos para el dominio demandas del trabajo</i> .....	30
Figura 6. <i>Distribución de los datos para el dominio control sobre el trabajo</i> .....	34
Figura 7. <i>Distribución de los datos dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i> .....	36
Figura 8. <i>Distribución de los datos para el dominio recompensas</i> .....	39
Figura 9. <i>Distribución para condiciones extralaborales</i> .....	41
Figura 10. <i>Distribución por dimensiones del dominio condiciones extralaborales</i> .....	42
Figura 11. <i>Distribución para sintomatología asociada al estrés</i> .....	45
Figura 12. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 1</i> .....	46
Figura 13. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 2</i> .....	46
Figura 14. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 3</i> .....	47
Figura 15. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 4</i> .....	47
Figura 16. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 5</i> .....	48
Figura 17. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 6</i> .....	49
Figura 18. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 7</i> .....	49
Figura 19. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 8</i> .....	50
Figura 20. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 9</i> .....	51
Figura 21. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 10</i> .....	51
Figura 22. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 11</i> .....	52
Figura 23. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 12</i> .....	52
Figura 24. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 13</i> .....	53
Figura 25. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 14</i> .....	54

Figura 26. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 15</i> .....	54
Figura 27. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 16</i> .....	55
Figura 29. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 17</i> .....	55
Figura 30. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 18</i> .....	56
Figura 31. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 19</i> .....	56
Figura 32. <i>Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 20</i> .....	57

**Resumen**

Esta investigación tuvo como objetivo el analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaborales en el entorno extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximercar del Municipio de Fusagasugá, se aplicó el cuestionario diseñado por la Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social teniendo en cuenta los criterios de exclusión en donde el tiempo de permanencia en la organización no puede ser inferior a cinco meses y no se debe tener en cuenta al personal que se encontraba en el momento de la aplicación del cuestionario en vacaciones, dejando así a una muestra de 27 trabajadores, la investigación es de corte transversal, con un diseño descriptivo y tiene un enfoque cuantitativo, la incidencia de los factores intralaborales, respecto al entorno laboral se estableció, partiendo de la aplicación del batería de riesgos al relacionarlos con el cuestionario específico diseñado para comparar estos factores, dando como resultado que todos los factores de riesgo evaluados inciden en el entorno extralaboral, para lo cual la empresa debe establecer un compromiso en el diseño de programas, planes y actividades orientados a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, para ello se le hacen las recomendaciones pertinentes en base a los resultados obtenidos.

**Palabras Clave**

Factores de riesgo psicosocial; entorno intralaboral; entorno extralaboral; batería de riesgos.

## **Planteamiento del problema**

La Organización Mundial de la Salud define la salud como «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades», definición que fue tomada por esta organización del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, adoptada por la conferencia Sanitaria Internacional firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de los 61 Estados pertenecientes y que a la fecha no ha cambiado su definición luego de ser aprobada en 1984. Organización Mundial de la Salud (OMS, s.f), por su parte según el Informe sobre Medicina del Trabajo del Comité Mixto OIT-OMS (1984) en la novena reunión de Ginebra, los define como «interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo», por lo que se hace cada vez más relevante ampliar el estudio de las condiciones en que se realiza un trabajo, para asegurar que las mismas no afecten la salud de los trabajadores y así poder ejecutar acciones de prevención, control, monitoreo e intervención en los ambientes de trabajo.

También el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a través de las Notas Técnicas de Prevención en su número 603 (2001), Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I), indica que Robert Karasek observó que los efectos del trabajo, 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 y que «aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del

trabajador» son factores psicosociales según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, s.f.).

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social ahora llamado Ministerio de trabajo emitió la Resolución 2646 (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 esta 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», esto supone el cumplimiento de la legislación nacional por parte de las organizaciones, pues allí se evidencia la necesidad de identificar e intervenir los riesgos a nivel ocupacional de manera oportuna con el fin de prevenir enfermedades que afecten la salud y el bienestar de los colaboradores, lo que 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, relacionados con la gestión humana 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 y las relaciones con el entorno familiar y/o social.

Es así como resulta relevante analizar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosocial intralaborales y la influencia en el entorno extralaboral de los colaboradores de la empresa de autoservicio Maximercar, dado las problemáticas que se derivan de los factores de riesgo psicosocial, que facilitaría la creación de estrategias de prevención e intervención orientadas a abordar los factores de riesgo psicosocial y por ende contribuir al mejoramiento de las relaciones del trabajador con el entorno extra laboral, incentivando estilos de trabajo saludables que favorezcan las relaciones sociales, la salud mental y física.

## **Justificación**

El estudio de los factores de riesgo en el trabajo ha despertado el interés por conocer las causas y las consecuencias que puedan afectar la salud física, mental y social de los colaboradores, es por eso que tanto a nivel nacional como internacional, se vienen implementando acciones que reduzcan o minimicen los factores de riesgo en pro de generar condiciones favorables para los trabajadores, 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, relacionados 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 y las relaciones con el entorno psicosocial.

Por ello es importante analizar los factores de riesgo psicosocial que de manera intralaboral, inciden en el entorno extralaboral en los colaboradores de Maximercar del municipio de Fusagasugá, que cuenta con dos sedes, una localizada en la zona centro y la otra en una zona residencial, con el fin de evaluar las variables de los factores intralaboral, establecer los niveles de los factores de riesgo psicosocial intralaborales de los colaboradores, analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial sobre el entorno extralaboral, para que posteriormente la empresa pueda establecer políticas y acciones 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 con el análisis de estos factores de riesgo psicosocial que la empresa pueda establecer los mecanismos 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 misma.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximercar del municipio de Fusagasugá?

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial intralaborales 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 (2010) para la recolección de la información.
- Realizar el análisis descriptivo de los resultados obtenidos en el cuestionario específico, diseñado partiendo de la aplicación del batería de riesgos psicosociales, previamente validado por una experta en el tema.
- Diseñar estrategias de apropiación social que prevengan los factores de riesgo psicosocial

## Marco Teórico y estado del arte

### Antecedentes investigativos

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, donde se busca orientar esta investigación en cuando a la salud laboral.

Castaño, M., & Parea, C. (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 concluyo que aún 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.

## **Bases teóricas**

### ***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, s.f.), 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 Gomez, 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 Gomez, 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. & Garcia, 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) establece 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. [...] 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.

### ***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 terminología empleada por Karasek) que el mismo proporciona.

## **Marco conceptual**

Las definiciones que se relacionan a continuación permitirán comprender de manera más abierta los conceptos base para el análisis de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximercar.

**Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015).

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

**Condiciones intralaborales:** Las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Ministerio de la Protección Social [MPS], 2010, p. 21).

**Enfermedad laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ley 1562 de 2012) .

**Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Decreto 1072 de 2015).

**Factores de riesgo psicosociales:** comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Resolución 2646 de 200)

**Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072 de 2015).

## Marco legal

El siguiente marco legal evidencia la evolución jurídica en lo referente al manejo de los factores psicosocial y la seguridad y salud de los trabajadores en general

**Tabla 1**

### *Marco Legal*

<b>LEY</b>	<b>OBJETO</b>	<b>¿ COMO APLICA?</b>
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, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.	Diseño del programa de vigilancia epidemiológica para los riesgos psicosociales.
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 intra 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 de su sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	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.
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 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.
Resolución 2404 del 2019	Adopta como referentes técnicos obligatorios para la identificación, evaluación y monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgos psicosociales la batería de instrumentos para la Evaluación de los factores, 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, los cuales brindan herramientas y recomendaciones a las empresas para la evaluación e intervención de estos factores en el ámbito laboral.	Aplicación y análisis de los riesgos psicosociales.
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

## Estado del arte

TITULO	ENLACE WEB	AÑO	AUTOR	RESUMEN	OBJETIVO	MÉTODO	CONCLUSIONES	APORTES
La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombiana	<a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503407">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503407</a>	2007	Guillermo Otálora Montenegro.	El conflicto trabajo-familia está positivamente relacionado con el estrés individual. 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.	Se realiza la investigación con el fin de identificar las condiciones de trabajo-familia y cómo influye el estrés en las condiciones laborales.	Con base en una muestra de trabajadores provenientes de dos compañías situadas en Bogotá, suministraron información sobre su sobrecarga en el trabajo, sus responsabilidades con la familia, el conflicto trabajo-familia y su grado de estrés.	La naturaleza de las familias colombianas, en términos de su composición y sus valores, sugiere la importancia de considerar el apoyo de la familia como una variable moderadora en la relación entre las responsabilidades de la familia y el conflicto trabajo-familia, y el conflicto trabajo-familia y el estrés	La relación existente entre el conflicto trabajo-familia
Medición de factores de riesgos psicosociales en Mercasur	<a href="https://repositorio.upb.edu.co/handle/20.500.11912/818">https://repositorio.upb.edu.co/handle/20.500.11912/818</a>	2013	Rivera Murillo Nayibe	El presente informe de pasantía tiene como objetivo identificar factores de riesgo psicosocial a partir de la aplicación del instrumento Calidad de Vida Laboral en el autoservicio Mercasur a 90 trabajadores de los cuales 77 corresponden al personal operativo y 13 al nivel directivo, con el fin de mejorar la salud laboral. Para ello se implementó como método un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de tipo exploratorio descriptivo	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.	Corresponde a un estudio no experimental de tipo exploratorio dado que no es posible manipular las variables que se observaran en su ambiente natural, y se trabaja con ellas.	Se hace indispensable diseñar estrategias preventivas en pro de la seguridad y el bienestar de los empleados, por ello la salud en el contexto del trabajo propone establecer estrategias de intervención encaminadas a disminuir los agentes ambientales negativos presentes en el trabajo, disminuyendo los problemas de salud en los trabajadores.	Medición de factores de riesgos psicosociales
Riesgos psicosociales en trabajadores de una cadena de tiendas del rubro retail	<a href="http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/4029">http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/4029</a>	2020	Rigel Sofia Huihua Barreda. Gonzalo Llanos Debernardi	La presente investigación tuvo como principal objetivo describir los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de una cadena de tiendas del rubro retail. La muestra de estudio fueron 234 trabajadores de esta cadena de tiendas, tanto en Lima como en provincias.	Comparar los niveles de los componentes exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social, compensaciones, doble presencia según sexo en los trabajadores de una cadena de tiendas del rubro retail.	De conformidad con el artículo 56 de la Ley, expone que los riesgos psicosociales dañan la salud de los colaboradores, originando estrés, y a mayor tiempo de exposición, se agudizan síntomas clínicos relacionadas a enfermedades al corazón, sistema inmune, gastrointestinales, dermatológicas, mentales entre otras	Existen diferencias estadísticamente significativas en el componente de compensaciones según el sexo femenino en los trabajadores de una cadena de tiendas del rubro retail	Descripción de los factores de riesgos psicosociales.
Resumen analítico de investigación relación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral con el desempeño laboral en el área operativa dentro de la Organización	<a href="https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/452">https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/452</a>	2019	Esther Caicedo Barrantes William Eduardo Aguilar Villanueva Yair Andrés Castillo Guiza	Alitas Colombianas es una idea familiar que data de 2011. Sin embargo, solo hasta 2014, se abre el primer punto de la cadena en la calle 67 con carrera novena en Bogotá y junto a esta apertura se establecen los tres pilares de la compañía, que son: personas, producto y democratización.	Conocer y analizar cómo afectan los factores de riesgo psicosocial extralaboral el desempeño laboral dentro de la organización Alitas Colombianas S.A.S. en la cadena de servicio.	Es una investigación descriptiva no experimental de tipo cuantitativo, que generan datos, los cuales se analizaron para establecer su relación causal, con el fin de identificar posibles patrones de	Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se sugiere efectuar actividades de intervención que permitan el control de los riesgos extralaborales identificados, e implementar un programa	Relación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral con el desempeño laboral en el área operativa dentro de la Organización

Alitas Colombianas S.A.S					comportamientos y planteamiento de teorías, según como lo determina Hernández, Fernández y Baptista	de riesgo psicosocial que este enfocado a disminuir aquellos factores que mostraron mayor efectación y poderlos intervenir para minimizar el riesgo.		
Percepción de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el estrés en empleados de dos empresas de confecciones de Medellín – Colombia	<a href="http://ridum.unizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2542">http://ridum.unizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2542</a>	2016	Estrada Olier, Sergio Andrés; Jaramillo Alzate, Pablo Felipe	El presente trabajo analiza los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral en dos empresas 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.	La presente investigación se realiza desde un enfoque empírico-analítico, de tipo cuantitativo; dado que, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), pretende utilizar los datos recolectados para dar cumplimiento a los objetivos planteados mediante el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y contrastarlos con la teoría.	la gestión del riesgo en las organizaciones ha estado enfocada a aspectos financieros y operativos; si n embargo, en la actualidad, el tema de los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral ha cobrado gran importancia	Percepción de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el estrés en empleados
Asociación entre el comportamiento de los factores de riesgo psicosocial, el nivel de estrés y los factores protectores de los empleados de las tiendas de una empresa colombiana de retail	<a href="https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11571/LuzAdriana_S%C3%A1nchezMar%C3%ADn_S%C3%A1nchezMar%C3%ADn_2016.pdf?sequence=2">https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11571/LuzAdriana_S%C3%A1nchezMar%C3%ADn_S%C3%A1nchezMar%C3%ADn_2016.pdf?sequence=2</a>	2016	Luz Adriana Sánchez Marín Sandra Marina Sánchez Marín	Para el objetivo de esta investigación se realizó un estudio sobre la asociación entre el comportamiento de los factores de riesgo psicosocial, el nivel de estrés y los factores protectores de los empleados de las tiendas de una empresa colombiana de retail.	Explorar la posible asociación entre el comportamiento de los factores de riesgo psicosocial, el nivel de estrés y los factores protectores de los empleados de las tiendas de Medellín de una empresa colombiana del sector retail.	Se realizó la investigación de tipo cuantitativo, censal y se llevó cabo con un enfoque de diseño transversal, es decir, que solo se tomaron los datos una vez, con el 46 propósito de definir variables y analizar su incidencia en un momento dado.	Se identifica que las dos terceras partes de la población presentan riesgo intralaboral, extralaboral y estrés, siendo el nivel más alto de riesgo en los administradores y cajeros.	Asociación entre el comportamiento de los factores de riesgo psicosocial, el nivel de estrés y los factores protectores de los empleados
Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales	<a href="http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090">http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3090</a>	2018	Delvis Muñoz Rojas, Nataly Orellano, Hugo Hernández Palma.	Con el presente artículo de revisión se pretende identificar las tendencias y nuevas orientaciones laborales sobre el riesgo psicosocial en los diferentes sectores empresariales de Colombia.	Como bien se ha mencionado a lo largo de este artículo, una de las principales manifestaciones de los riesgos psicosociales es el estrés agudo.	Se ha demostrado la predisposición a consecuencias inmediatas de los riesgos a los que los trabajadores están expuestos a corto, mediano y largo plazo, tales como: físicos, químicos, biológicos, entre otros.	Para llevar a cabo una prevención eficaz y la adecuada intervención frente a las tendencias y nuevas orientaciones que direccionan los aspectos relacionados con los riesgos psicosociales deben existir un compromiso total y absoluto desde las alta dirección de las organizaciones, así como recursos específicos y suficientes	Tendencias y nuevas orientaciones laborales sobre el riesgo psicosocial en los diferentes sectores empresariales de Colombia.

Factores sociales, familiares y laborales que influyen en la generación de estrés en los trabajadores	<a href="https://alejandri.a.poligran.edu.co/handle/10823/2254">https://alejandri.a.poligran.edu.co/handle/10823/2254</a>	2020	Bello Quitian, Jessica Jasbleydy Mahecha Saraty, Leidy Alejandra Orozco Barrios, Angélica María Pena Pérez, Yamirley Sinisterra Madrid, Luis Ángel	El estrés laboral se ha convertido en un problema para la salud de los trabajadores y esto ha generado que no tengan un buen desempeño en las empresas donde prestan su servicio.	Identificar bajo qué circunstancias los factores familiares, individuales y laborales influyen en la generación de estrés en los trabajadores del área de caja del banco Davivienda de la sede de la ciudad de Santa Marta.	Esta investigación tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, "Rodríguez Peñuelas (2010, p.32), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo." (Angulo, 2011, pág. 116).	El desarrollo de la presente investigación deja en claro que el estrés en los empleados del área de caja del Banco Davivienda sede Santa Marta, no solo son consecuencia de la carga y/o exigencia laboral.	Factores sociales, familiares y laborales que influyen en la generación de estrés en los trabajadores
Factores sociales, familiares y laborales que influyen en la generación de estrés en los trabajadores de industrias cármicas de jamonerías y salsamentarias en la localidad de Kennedy en Bogotá	<a href="https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/46228">https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/46228</a>	2019	Heidy Katherine Babativa Beltrán Lina María Guerra Torres Sonia Viviana Osorio Melendez	El entorno laboral está produciendo cambios profundos y más acelerados como mayor competitividad entre las empresas lo que puede llegar a representar un mayor riesgo psicosocial intralaboral, los cuales son aquellas características del trabajo y su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.	Establecer la relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y estrés en los trabajadores de las industrias cármicas de jamonerías y salsamentarias ubicadas en la localidad de Kennedy en Bogotá.	Estudio descriptivo correlacional, de corte transversal y no experimental, realizado en cinco empresas diferentes y privadas, donde participaron 90 trabajadores, cuya muestra fue intencionada, no probabilística y censal.	La mayoría de los trabajadores son hombres (67,8%), con edades entre los 30 y 53 años (52,2%), con una media de 37 años habiendo una mediana edad, con un nivel educativo.	Factores sociales, familiares y laborales que influyen en la generación de estrés en los trabajadores
Factores sociales, familiares y laborales que influyen en la generación de estrés en los trabajadores. La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile	<a href="https://sintesisdejurisprudencia.uchile.cl/index.php/RDP/artic/view/25840">https://sintesisdejurisprudencia.uchile.cl/index.php/RDP/artic/view/25840</a>	2012	Antonio Stecher Guzmán, Lorena Godoy Catalán, Juan Pablo Toro Cifuentes.	Se presentan los resultados de una investigación cualitativa sobre los vínculos que construyen los trabajadores de una gran empresa de supermercados en Santiago de Chile, así como las implicancias de dichas formas de sociabilidad para la calidad de vida laboral.	Uno de los focos de investigación ha sido el de las formas de sociabilidad y los vínculos que construyen los trabajadores de grandes empresas del sector formal y moderno de la economía.	Se llevó a cabo un estudio cualitativo de tipo exploratorio, enmarcado en una perspectiva crítico-interpretativa de la realidad social (Thompson, 1990), orientada a dar cuenta del contexto tecno-socio-productivo	La mayoría de los entrevistados señaló que la posibilidad de interactuar cotidianamente con otros y establecer relaciones Cercanas, familiares, de colaboración, apoyo y eventualmente de amistad, constituye uno de los elementos más positivos de su trabajo.	Factores sociales, familiares y laborales que influyen en la generación de estrés en los trabajadores
Factores de riesgo psicosocial en colaboradores con alto y bajo nivel de estrés laboral en supermercados de Lima	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/777">http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/777</a>	2018	Jean Luca Ayala Roca	El estudio tuvo como objetivo comparar los factores de riesgo psicosocial, en 225 colaboradores, de ambos sexos, con altos y bajos niveles de estrés laboral y sus dimensiones, utilizándose como instrumentos, El cuestionario Psicosocial de Copenhague COPSQ y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.	Identificar el nivel de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores de Supermercados de Lima.	Este estudio es de tipo cuantitativo, pues se cuantifica numéricamente las variables factores de riesgo psicosocial y estrés	El nivel de estrés relativo a la dimensión superiores y recursos es, 32.0% nivel bajo, y 20% en nivel muy alto, para el nivel de estrés asociado a la dimensión.	Factores de riesgo psicosocial en colaboradores con alto y bajo nivel de estrés laboral
Prevención de riesgos psicosociales	<a href="http://tauja.ujae.es/handle/10953.1/12075">http://tauja.ujae.es/handle/10953.1/12075</a>	2019	Peña Navarro Silvia	A lo largo de este trabajo estudiaremos cuál ha sido la evolución de la Prevención de Riesgos Psicosociales en las empresas desde sus inicios hasta su situación actual. También haremos mención a los factores de riesgo presentes en las organizaciones, sus consecuencias para la salud del trabajador, así como para el buen funcionamiento de la empresa	Identificar y concretar los elementos de la programación, relacionándolos con las características del grupo y del contexto para programar la intervención educativa y de atención social a la infancia.	Para el desarrollo de esta programación utilizaremos el método por elaboración donde el profesorado es el que orienta y guía aprendizaje de manera participativa.	Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior de educación infantil.	Prevención de riesgos psicosociales

Diseño de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo conforme al estándar OHSAS 18.001 para la sucursal Uriburu de Supermercados Landete.	<a href="https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/16452">https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/16452</a>	2018	Andrés Luis Sierra	Una particularidad en este trabajo surge de la inclusión del análisis de riesgos psicosociales en la evaluación de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores del Establecimiento. En la Argentina, y particularmente en la Región Patagónica este campo es prácticamente territorio virgen.	Diseñar un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo conforme el estándar OHSAS 18001:2007 para la sucursal Uriburu de Supermercado Landete.	El tipo de estudio será predominantemente descriptivo. Se trata de una organización conocida, para la cual se desarrollará un SGSST de acuerdo al estándar OHSAS 18001:2007.	A través del diagnóstico de situación realizado sobre la empresa, observamos condiciones favorables para la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo desarrollado.	Inclusión del análisis de riesgos psicosociales en la evaluación de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores
Liderazgo como factor de riesgo psicosocial en una organización manizaleña de producción.	<a href="http://ridum.unizanales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/4202">http://ridum.unizanales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/4202</a>	2019	Valencia Lopez, Juan Camilo; Figueroa Fajardo, Diana Melissa; Gómez, Carlos Fernando	Los riesgos psicosociales, los estilos de liderazgo y el estrés como consecuencia, se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo; el estrés laboral afecta cada día más la salud física y mental de las personas	Relacionar los estilos de liderazgo y el nivel de estrés de los trabajadores del área Administrativa de una organización de producción en Manizales.	El método ha sido desarrollado, estandarizado y Validado a partir de conocimiento científico de la materia con metodologías adecuadas.	Predisposición de la Gerencia hacia la innovación y el cuidado de la Salud y la Seguridad en el trabajo, plasmado en un apoyo incondicional al Proyecto.	Liderazgo como factor de riesgo psicosocial
Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia	<a href="https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientospsicologico/article/view/701">https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientospsicologico/article/view/701</a>		Verónica Andrade Jaramillo, Ingrid carolina gómez	Muestra los resultados de una revisión documental realizada con 34 artículos (19 empíricos, 15 teóricos), relativos al tema salud laboral, llevados a cabo en Colombia y publicados, la mayoría, en revistas científicas colombianas a partir de los años 90., y evidenciar la relevancia que tiene, dentro del estudio de este tema, la investigación e intervención desde las Ciencias Sociales y de la Salud. Se encontró que existe un desarrollo lento, respecto a otros países, en investigaciones sobre el tema, pero que refleja la influencia de las nuevas tendencias del trabajo en la temática.	Tiene como objetivos dar cuenta de manera general sobre las temáticas relacionadas con la salud laboral, que se han investigado en los últimos años en Colombia	Revisión documental realizada con 34 artículos (19 empíricos, 15 teóricos), relativos al tema salud laboral, llevados a cabo en Colombia y publicados, la mayoría, en revistas científicas colombianas a partir de los años 90.	Se concluye que debe promoverse la realización de una investigación que contemple metodologías mixtas y de corte longitudinal para una mayor comprensión de los fenómenos, así como fortalecer la conexión entre la academia y las organizaciones a fin de realizar investigaciones que den soluciones a problemáticas específicas de la relación salud-trabajo.	Temáticas relacionadas con la salud laboral, que se han investigado en los últimos años en Colombia
Plan de mejoramiento para reducir el estrés laboral en los empleados de los supermercados del barrio suba rincón	<a href="https://repositorio.udca.edu.co/handle/11158/3876">https://repositorio.udca.edu.co/handle/11158/3876</a>	2021	Mota García Adriana, Espejo Moreno Valentina	El objetivo de la presente investigación 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	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.	El tipo de investigación que se utilizara es el método mixto, con el objetivo de darle profundidad al análisis de la investigación se seleccionará un sector de la población del barrio Suba Rincón	Se dio a conocer la propuesta de un plan de mejoramiento a los gerentes de los supermercados, donde cada funcionario tenía la potestad de implementarla de acuerdo con las necesidades de su establecimiento. Esto con el fin de mejorar la productividad y desempeño en los empleados.	

## **Método**

### **Contexto de la empresa**

El autoservicio Maximercar se encuentra ubicado en el Municipio de Fusagasugá, en la zona urbana del municipio, sector de alta afluencia comercial, dedicada a la actividad económica de venta al por mayor y al detal de productos y abarrotes, constituida hace más de 15 años, actualmente cuenta con 2 sedes a nivel municipal. Dentro de sus procesos misionales y visionales, esta contribuir con el desarrollo Socio- Económico de la Región, prestar servicios con calidad, variedad en productos de la mejor calidad y precio, trabajo en equipo para brindar el mejor servicio a los clientes, crear un ambiente adecuado para los colaboradores y clientes.

### ***Reseña histórica***

Maximercar es una empresa dedicada al comercio de productos de la canasta familiar, creada en el 2018, que diariamente se esfuerza para ser líderes en el mercado; productos de la mejor calidad al mejor Precio, siempre con el objetivo de satisfacer a sus necesidades.

### ***Misión***

el “autoservicio Maximercar” busca contribuir al desarrollo social y económico de la región, ofreciendo servicios con calidad; incorporando a nuestra organización el mejor talento humano, buscando satisfacer las necesidades de nuestro clientes en cuanto a variedad en nuestros productos, servicio con calidad, economía, seguridad y comodidad.

### ***Visión***

En el 2024 Ser líderes en el mercado, expandiéndonos a nivel local y regional, adoptando estrategias de desarrollo de nuestra organización a nivel locativo, mejoramiento de infraestructura, variedad de productos y servicios. contando con el mejor recurso humano el cual este guiado por satisfacer las necesidades de nuestros clientes brindando una atención integral



## Mapa de procesos

Figura 2

Mapa de procesos



## Tipo, diseño y enfoque de la investigación

### Tipo

La presente investigación es de corte transversal ya que se llevó a cabo durante el transcurso del periodo académico del año 2021, 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. (p. 118)

### ***Diseño***

Es de diseño descriptivo puesto que ordena, agrupa y sistematiza la información que responde al cumplimiento de los objetivos del mismo, «aquella que reseña las características o los rasgos de la situación o del fenómeno objeto de estudio» (Bernal, 2010, p.122).

### ***Enfoque***

Se considera que esta investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que « e. 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, Fernandez, Baptista, 2014, p. 4)

### ***Alcance***

En la presente investigación se efectuará la aplicación, el análisis y por último la entrega de las recomendaciones necesarias basadas en los resultados obtenidos a la empresa, la ejecución de estas recomendaciones dependerá exclusivamente de la empresa en cabeza de la Gerencia o del personal que este designe para realizarlo.

### ***Participantes o fuentes de datos***

Se trabaja con el total de la población, es decir con un total de 40 trabajadores sin embargo se tienen en cuenta los criterios de inclusión y exclusión del instrumento determinados de la siguiente manera:

#### ***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 las estudiantes responsables del presente trabajo de grado y serán utilizados exclusivamente para fines del estudio, la información diligenciada será de origen anónimo, 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.

## **Recolección de Datos**

### ***Instrumentos***

Para dar respuesta a los objetivos específicos planteados en este trabajo, se realiza la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, diseñado por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana.

### ***Procedimiento de desarrollo***

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en los colaboradores del autoservicio Maximercar, se ejecutaron diferentes actividades llevadas a cabo de la siguiente manera

**Fase de Preparación.** Se estableció un contacto inicial con el área administrativa del autoservicio, cuyo objeto consistió en socializar el estudio a desarrollar. Posteriormente se realizó la revisión de documentos y procesos de la organización.

**Fase de Aplicación.** Se realizó el análisis de puesto de trabajo a los cargos, el diseño y aplicación de los consentimientos informados para cada uno de los trabajadores, la distribución y diligenciamiento de los cuatro cuestionarios de la batería de riesgo psicosocial.

**Fase de consolidación.** En esta fase se tabularon los datos recolectados en los cuatro cuestionarios de la batería de riesgo psicosocial y se procede al análisis de la información por medio de la metodología Triada Metodológica.

## Análisis

Para el análisis de la información del presente estudio, se utilizó la triada metodológica, mediante la cual se realizó una evaluación objetiva y subjetiva, identificando posibles efectos en la población determinada (véase figura 1).

### Figura 3

#### *Triada metodológica*

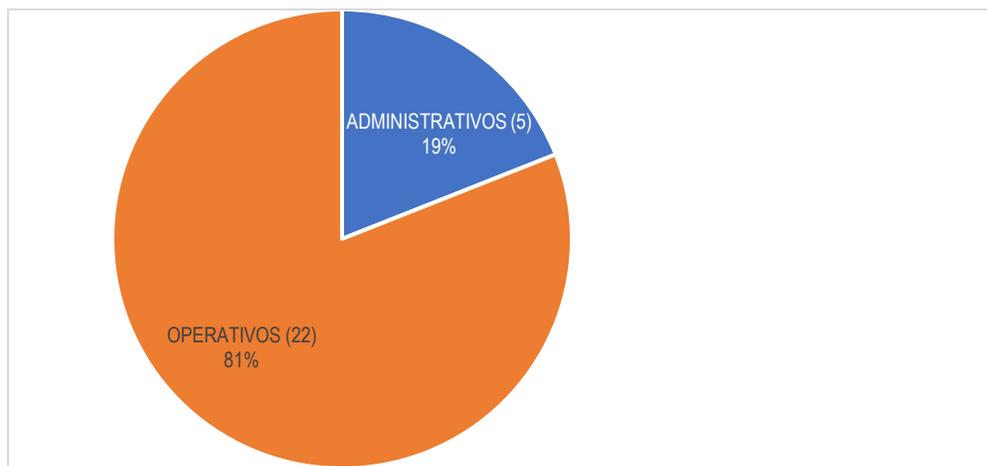


**Nota.** Construida en base a la estrategia metodológica *Triada Metodológica*. Maldonado et al. (2013) aseguran que «es posible construir un pensamiento crítico y transformador de las problemáticas sociales, históricas y políticas relevantes, para comprender las dinámicas de la realidad sociocultural contemporánea»

Para el análisis ocupacional se evidencia que se encuentra distribuido en las áreas operativa y administrativa (véase figura 2)

**Figura 4**

*Distribución de la población según grupo ocupacional*



**Nota:** Para la selección de la población mencionada anteriormente, se tuvieron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión obteniendo que El 19% de la población pertenece al área administrativa, siendo la mayoría del área operativa con un 81%

Por otra parte las variables evaluadas a nivel de los aspectos intralaboral, extralaboral y de estrés se indican en las tablas 2 y 3, las cuales están dadas por los instrumentos utilizados para la recolección de la información. Estos instrumentos forman parte de la batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010).

**Tabla 2**

*Variables que configuran el proceso de evaluación a nivel intralaboral*

<b>DOMINIO</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>CONCEPTO</b>
<b>Demandas del trabajo</b>	Demandas cuantitativas	Exigencias relacionadas con la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para hacerlo.
	Demandas de la carga mental	Requerimiento de alto procesamiento de información, análisis y generación de respuestas, en relación a los tiempos disponibles para procesarla.
	Demandas emocionales	Condiciones afectivas propias del trabajo, que pueden interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

	Exigencias de responsabilidad del cargo	Obligaciones explícitas de un cargo, relacionadas con la responsabilidad, resultados, dirección, manejo de información, entre otras. Las cuales tienen un impacto en un área o en los trabajadores.
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Condiciones del sitio de trabajo y la carga física, implícitas en el desarrollo de tareas, que requieren bajo ciertas circunstancias un esfuerzo de adaptación.
	Demandas de la jornada de trabajo	Exigencias comprendidas al tiempo laboral, en términos de duración, horario, pausas y descanso.
	Consistencia del rol	Compatibilidad entre las exigencias relacionadas con los principios de eficacia, calidad técnica, ética, que son intrínsecos al servicio o producto que tiene el trabajador en su cargo.
	Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	Situación que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan el contexto extralaboral del trabajador.
<b>Control sobre el trabajo</b>	Control y autonomía sobre el trabajo	Decisiones que tiene una persona, sobre aspectos intrínsecos de la tarea, tales como: orden, cantidad, ritmo, forma y pausas, durante el desarrollo de actividades.
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Posibilidad que el trabajo le brinda a una persona de: aprender, aplicar y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
	Participación y manejo del cambio	Conjunto de estrategias organizacionales, que permiten facilitar e incrementar la capacidad de adaptación a los trabajadores, de los cambios que se presenten en el entorno laboral.
	Claridad del rol	Definición del papel que se espera que el trabajador ejecute en el desarrollo de su cargo, orientados a los objetivos del trabajo, funciones, resultados, autonomía e impacto en la empresa.
	Capacitación	Actividades dirigidas a fomentar la adquisición de conocimientos y fortalecer habilidades en el trabajador, a través de la inducción, entrenamiento y formación que se brinda en la empresa.
<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	Características del liderazgo	Características de la gestión de los jefes inmediatos, relacionadas con: planificación, consecución de resultados, resolución de conflictos, motivación, apoyo, comunicación, entre otros, con sus colaboradores.

	Relación con los colaboradores	Atributos de la gestión de subordinados en relación con ejecución del trabajo. Relacionados con resolución de conflictos, consecución de resultados, interacción y comunicación.
	Retroalimentación del desempeño	Información que el trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Generando una identificación de fortalezas y debilidades que le permiten tomar acciones para su desempeño.
	Relaciones sociales en el trabajo	Interacciones que se establecen con los compañeros de trabajo, en el desarrollo de su actividad laboral. Específicamente en la calidad de las relaciones, apoyo, trabajo en equipo, colaboración y cohesión.
<b>Recompensa</b>	Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Sentimiento de orgullo, auto realización y percepción de estabilidad que le genera el trabajo a un individuo.
	Reconocimiento y compensación	Retribuciones (reconocimiento, remuneración, servicios de bienestar) que recibe el trabajador, por parte de la empresa, en relación a su esfuerzo realizado en el trabajo.

*Nota:* Construida en base a la información de Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio de la Protección Social (2010)

**Tabla 3**

*Variables que configuran el proceso de evaluación a nivel extralaboral*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>CONCEPTO</b>
<b>Tiempo fuera del trabajo</b>	Tiempo que el trabajador dedica al desarrollo de actividades extralaborales, tales como: descansar, compartir con amigos y familia, atender responsabilidades, recreación y ocio.
<b>Relaciones familiares</b>	Interacciones características que tiene un individuo con su grupo familiar.
<b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>	Características que un individuo tiene en la comunicación e interacción con sus allegados y amigos.
<b>Situación económica del grupo familiar</b>	Disponibilidad de recursos económicos del trabajador, para suplir sus gastos básicos.
<b>Características de la vivienda y de su entorno</b>	Condiciones de la vivienda que se refieren a: infraestructura, ubicación, instalaciones.

<b>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</b>	Exigencias y situaciones de los roles familiares y personales en la actividad laboral del trabajador.
<b>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</b>	Condiciones (facilidad, comodidad y duración) en que el trabajador realiza su traslado de su vivienda al sitio donde labora y viceversa.

*Nota:* Construida en base a la información de Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio de la Protección Social (2010)

Los niveles de riesgo determinan siguiendo la escala indicada en los manuales de los instrumentos utilizados así:

#### Tabla 4

##### *Escala de para determinar los niveles de riesgo*

<b>Sin riesgo o riesgo despreciable:</b> 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	
<b>Riesgo bajo:</b> 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.	
<b>Riesgo medio:</b> nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.	
<b>Riesgo alto:</b> 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.	
<b>Riesgo muy alto:</b> 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.	

*Nota:* Construida en base a la información de Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio de la Protección Social (2010)

## Resultados y hallazgos

Para dar cumplimiento al primer objetivo se realizó la aplicación del el cuestionario diseñado por la Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social (2010) para la recolección de la información en donde se obtuvieron los resultados que se muestran a continuación, adicionalmente se realiza el análisis descriptivo de los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado, validado por una experta en el tema, para cumplir con el segundo objetivo de esta investigación así:

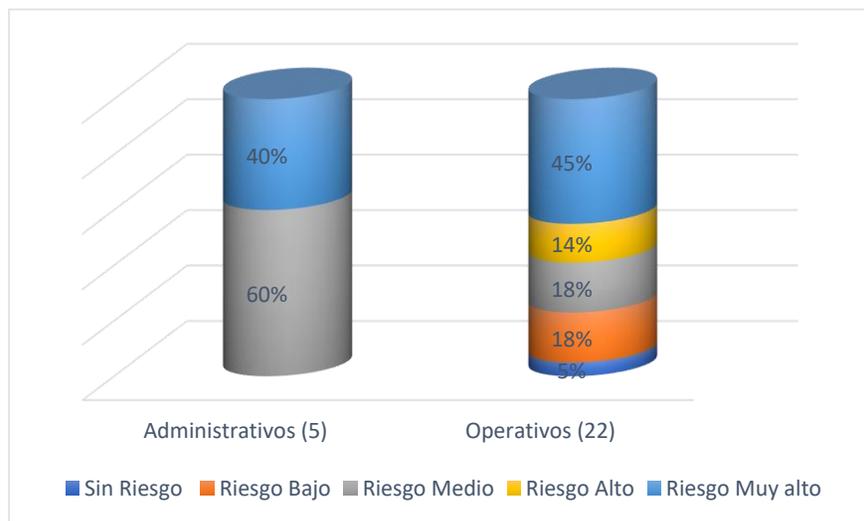
### Aplicación batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales

#### *Variables que configuran el proceso de evaluación a nivel intralaboral*

**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 5

*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 cada una de las dimensiones 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 ambientales			20% (1)	40% (2)	40% (2)	32% (7)	13% (3)	9% (2)	23% (5)	23% (5)
Demandas emocionales	20% (1)	20% (1)	60% (3)			18% (4)	27% (6)	14% (3)	23% (5)	18% (4)
Demandas cuantitativas	20% (1)		20% (1)	40% (2)	20% (1)	14% (3)	45% (10)	14% (3)	23% (5)	4% (1)
Influencia del trabajo	20% (1)	20% (1)	20% (1)	20% (1)	20% (1)	5% (1)	27% (6)	14% (3)	36% (8)	18% (4)
Exigencias de responsabilidad	20% (1)	20% (1)		20% (1)	40% (2)	NO APLICA				
Demandas de la carga mental	20% (1)		40% (2)		40% (2)	32% (7)	27% (6)	14% (3)	18% (4)	9% (2)
Consistencia del Rol		20% (1)	20% (1)	40% (2)	20% (1)	NO APLICA				
Demandas de la jornada de trabajo	20% (1)	40% (2)	20% (1)		20% (1)	5% (1)	14% (3)	9% (2)	36% (8)	36% (8)

***Demandas cuantitativas.*** Esta dimensión hace referencia a las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Los resultados muestran que esta dimensión se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales. El 80% del personal administrativo, lo representa en un nivel de

riesgo alto, muy alto y medio, frente al personal operativo el 41%, lo ubica en un nivel de riesgo alto, medio y muy alto.

***Demandas de la carga mental.*** Son las actividades de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de la información para generar una respuesta.

Los resultados muestran que esta dimensión representa un factor de riesgo para los dos grupos ocupacionales; el 80% del personal administrativo lo calificó en un nivel de riesgo muy alto y medio; para el grupo operativo el 41% lo ubica en un nivel de riesgo alto, medio y muy alto.

***Demandas emocionales.*** Son las situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen en potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

Los resultados muestran que esta dimensión representa un mayor nivel de riesgo para el grupo operativo, dado que el 55% lo representa en un nivel de riesgo alto, muy alto y medio, respecto al personal administrativo el 60% lo ubica en un nivel de riesgo medio.

***Exigencias de responsabilidad del cargo.*** Esta dimensión evalúa únicamente al grupo administrativo y se refiere al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otros, relacionados con responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área, en la empresa o en las personas.

Los resultados muestran que esta dimensión representa un riesgo para el grupo Administrativo, donde el 60% de los colaboradores lo calificaron negativamente, ubicándolo en un nivel de riesgo alto y muy alto.

***Demandas ambientales y de esfuerzo físico.*** Esta dimensión hace referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

Los resultados muestran que esta dimensión se configura como fuente de riesgo para el 100% de los colaboradores del grupo administrativo, calificándolo negativamente en un nivel de

riesgo muy alto, alto y medio; en cuanto el personal operativo el 55%, lo representa en un nivel de riesgo muy alto, alto y medio.

***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.

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

***Consistencia de rol.*** Esta dimensión únicamente evalúa el grupo administrativo y se refiere a la compatibilidad entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

De acuerdo a los resultados, se evidencia que esta dimensión se configura como fuente de riesgo para el grupo administrativo, dado que fue calificada negativamente en el 80% de los colaboradores, ubicando un nivel de riesgo alto, muy alto y medio.

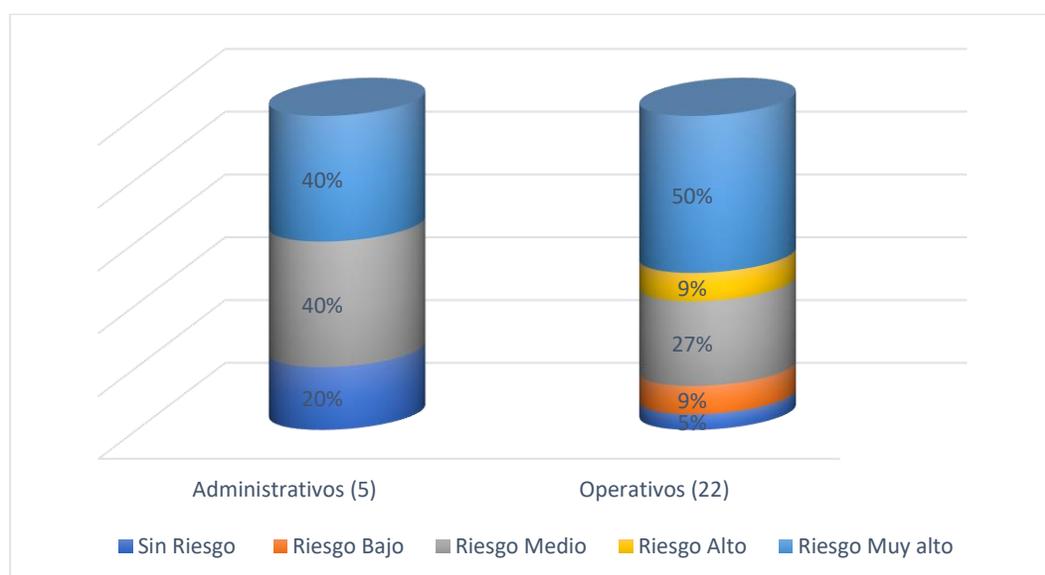
***Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.*** Esta dimensión hace referencia al impacto en la vida extralaboral, que tienen las exigencias de tiempo y esfuerzo de un individuo en su trabajo.

Al respecto, los resultados muestran que los dos grupos ocupacionales lo configuran como fuente de riesgo el personal administrativo en un 60% , lo califica en un nivel de riesgo muy alto, alto y medio; en cuanto el grupo operativo el 68% lo representa en un nivel de riesgo alto, muy alto y medio.

**Dominio control sobre el trabajo.** Este se refiere a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización; comprende aspectos como: la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación.

### Figura 6

*Distribución de los datos para el dominio control sobre el 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, dadas las calificaciones negativas, ubicando un nivel de riesgo medio, alto y muy alto, en el 80% del personal administrativo y en el 86% del operativo.

Con el fin de determinar con mayor exactitud los aspectos que más podrían estar relacionados con el control y la autonomía, a continuación se presentan y analizan los resultados de las dimensiones que conforman este dominio.

### Tabla 6

*Distribución de las dimensiones dominio control sobre el 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
Claridad de rol	20% (1)		40% (2)		40% (2)	18% (4)	5% (1)	9% (2)	27% (6)	41% (9)
Capacitación	20% (1)	20% (1)	20% (1)	20% (1)	20% (1)	23% (5)	18% (4)	9% (2)	41% (9)	9% (2)
Participación y manejo del cambio	20% (1)		20% (1)	20% (1)	40% (2)	9% (2)	14% (3)	18% (4)	41% (9)	18% (4)
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	20% (1)		20% (1)	40% (2)	20% (1)	14% (3)	18% (4)	18% (4)	23% (5)	27% (6)
Control y autonomía sobre el trabajo	40% (2)			40% (2)	20% (1)	9% (2)	5% (1)	54% (12)	18% (4)	14% (3)

**Control y autonomía sobre el trabajo.** Esta dimensión hace referencia al margen de decisión que tiene un individuo, sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

De acuerdo a los resultados esta dimensión se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales, dado que el 60% del personal administrativo lo representa en un nivel de riesgo alto y muy alto. En cuanto el personal operativo el 86%, lo ubica en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

**Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.** Se refiere a la posibilidad que el empleador le brinda al trabajador de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Los resultados muestran que esta dimensión representa un factor de riesgo para los dos grupos; con una calificación negativa del 80% por parte de del personal administrativo y en el 68% para el operativo, ubicando la dimensión en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

**Participación y manejo del cambio.** Esta dimensión se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales, orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.

En relación a los resultados, se evidencia que esta dimensión se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales, ubicándola en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto, para 80% del personal administrativo y el 77% para el operativo.

**Claridad del rol.** Esta dimensión hace referencia a la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la institución, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo.

De acuerdo a los resultados se muestra que esta dimensión a nivel general se configura como fuente o factor de riesgo para los dos grupos ocupacionales, debido a que fue calificada negativamente en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto, por el 80% del personal administrativo y el 77% del operativo.

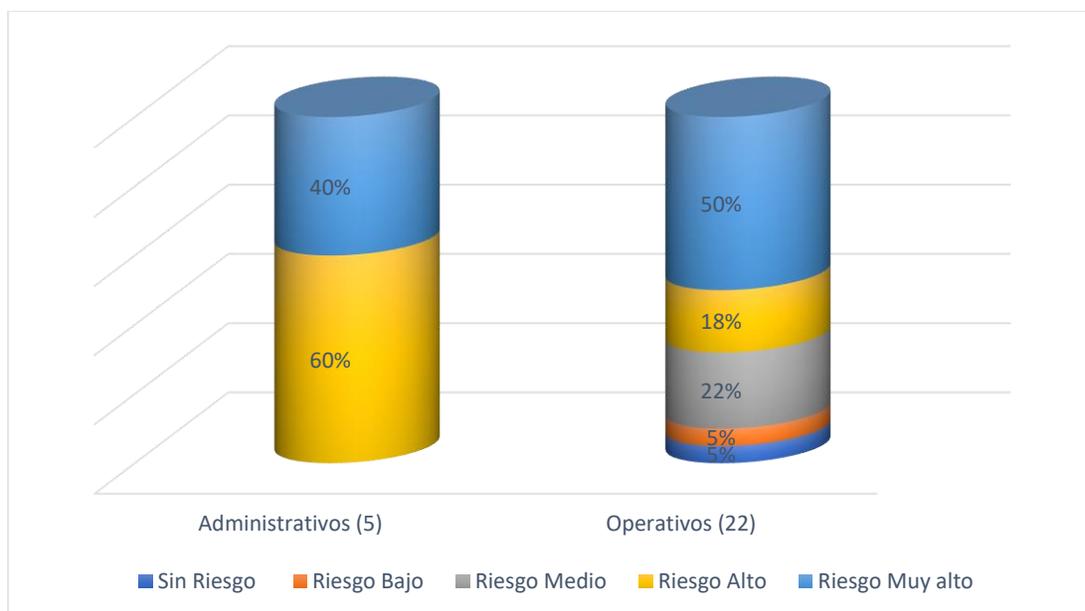
**Capacitación.** Son las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la institución brinda al trabajador, con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Los resultados muestran que esta dimensión se representa como un factor de riesgo medio, alto y muy alto, para el 60% del grupo administrativo y el 59% del operativo.

**Dominio liderazgo y relaciones sociales.** En la siguiente gráfica se presentan los resultados del dominio, el cual se refiere al tipo de relación que se establece entre los superiores y sus colaboradores y cómo sus características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área; comprende aspectos como: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los subordinados; igualmente abarca aspectos como la interacción y contacto que se establece con otras personas en su contexto laboral, la posibilidad del trabajo en equipo, el apoyo social y la cohesión.

## **Figura 7**

*Distribución de los datos para el dominio liderazgo y relaciones sociales en el 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% lo ubica en un nivel de riesgo alto y muy alto. Respecto al grupo de operativos, se observa que para el 68% de los colaboradores, ubican un nivel de riesgo alto y muy alto y para el 22% un nivel de riesgo medio, lo cual muestra una tendencia igualmente desfavorable de los datos.

**Tabla 7**

*Distribución de los datos de las dimensiones dominio liderazgo y relaciones sociales en el 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
Características de liderazgo	-	-	20% (1)	40% (2)	40% (2)	10% (2)	-	36% (8)	18% (4)	36% (8)
Relaciones sociales en el trabajo	-	20% (1)	20% (1)	40% (2)	20% (1)	-	14% (3)	23% (5)	27% (6)	36% (8)
Retroalimentación del desempeño	40% (2)	-	-	40% (2)	20% (1)	4% (1)	9% (2)	14% (3)	23% (5)	50% (11)
Relación con los colaboradores	40% (2)	-	-	40% (2)	20% (1)	NO APLICA				

De acuerdo con los datos de la tabla 6, a continuación, se relaciona cada una de las dimensiones que componen el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:

***Características de liderazgo.*** Esta dimensión hace referencia a los atributos de la gestión, de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus trabajadores.

Al respecto los resultados muestran que, esta dimensión se configura como fuente de riesgo medio, alto y muy alto, para el 100% de los administrativos. En cuanto a los operativos el 90% ubican un nivel de riesgo alto.

***Relación con los colaboradores.*** Esta dimensión evalúa únicamente al grupo administrativo y trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación.

Además, se consideran características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Los resultados muestran que esta dimensión se configura como fuente de riesgo alto y muy alto, calificándolo negativamente en el 60% de los colaboradores.

***Retroalimentación de desempeño.*** Esta dimensión hace referencia a la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo.

Los resultados muestran que esta dimensión se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales; especialmente para los administrativos, dado que el 60% lo calificó negativamente, en un nivel de riesgo alto y muy alto. Referente al personal operativo el 87%, representa un nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

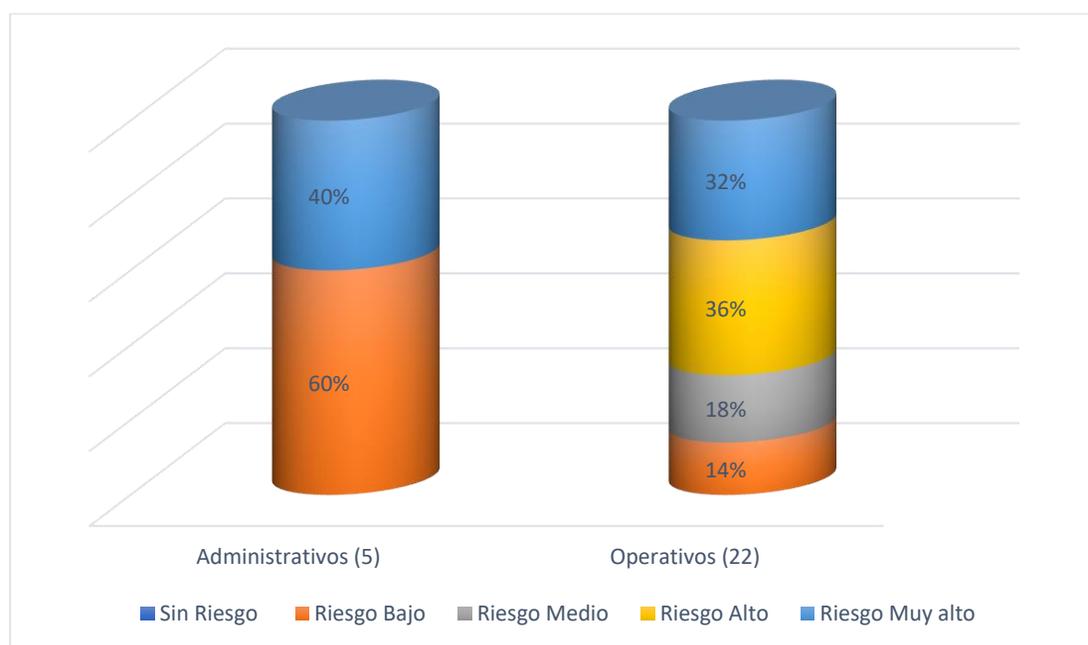
***Relaciones sociales en el trabajo.*** Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, en lo referente a apoyo social, trabajo en equipo y cohesión.

Los resultados muestran que esta dimensión representa riesgo para los dos grupos ocupacionales, dado que el 80% de los administrativos y el 86% de los operativos, ubican un nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

**Dominio recompensa.** Este dominio se relaciona con la percepción que tiene el trabajador en cuanto a las recompensas y reconocimientos que recibe por su trabajo y están relacionados con el esfuerzo que realiza. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

### Figura 8

*Distribución de los datos para el dominio recompensas, según categoría ocupacional y niveles de riesgo.*



De acuerdo con la presente gráfica, este dominio se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales, especialmente para el personal operativo, quienes lo calificaron negativamente en un 86%, ubicándolo en un nivel de riesgo alto, muy alto y medio. El 40% del grupo administrativo lo representa en un nivel de riesgo muy alto.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para las dos dimensiones que conforman este dominio, pues es a partir de ellas que se logra identificar con mayor exactitud, el posible nivel de riesgo en que se encuentran las mismas.

**Tabla 8**

*Distribución de las dimensiones recompensa, 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
Derivadas de la pertenencia a la organización	40% (2)			20% (1)	40% (2)	32% (7)	27% (6)	23% (5)	4% (1)	14% (3)
Reconocimiento y compensación		40% (2)	20% (1)		40% (2)		9% (2)	27% (6)	23% (5)	41% (9)

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

Esta dimensión hace referencia al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimentan los trabajadores por estar vinculados a la institución, así como el sentimiento de autorrealización que experimentan por efectuar su trabajo.

Los resultados muestran que representa un factor de riesgo para los dos grupos ocupacionales. El personal administrativo en un 60%, lo califica negativamente, ubicándolo en un nivel de riesgo muy alto y alto. El 41% del grupo operativo lo representa en un nivel de riesgo medio, muy alto y alto.

***Reconocimiento y compensación.*** Esta dimensión hace referencia al conjunto de retribuciones que la institución le otorga al trabajador en contraprestación por el esfuerzo realizado en el trabajo.

Al respecto los resultados muestran que esta dimensión se configura como factor de riesgo para los dos grupos ocupacionales. El 60% del personal administrativo lo ubica en un nivel de riesgo muy alto y medio. El grupo operativo lo califica negativamente en un 91%, ubicándolo en un nivel de riesgo muy alto, alto y medio.

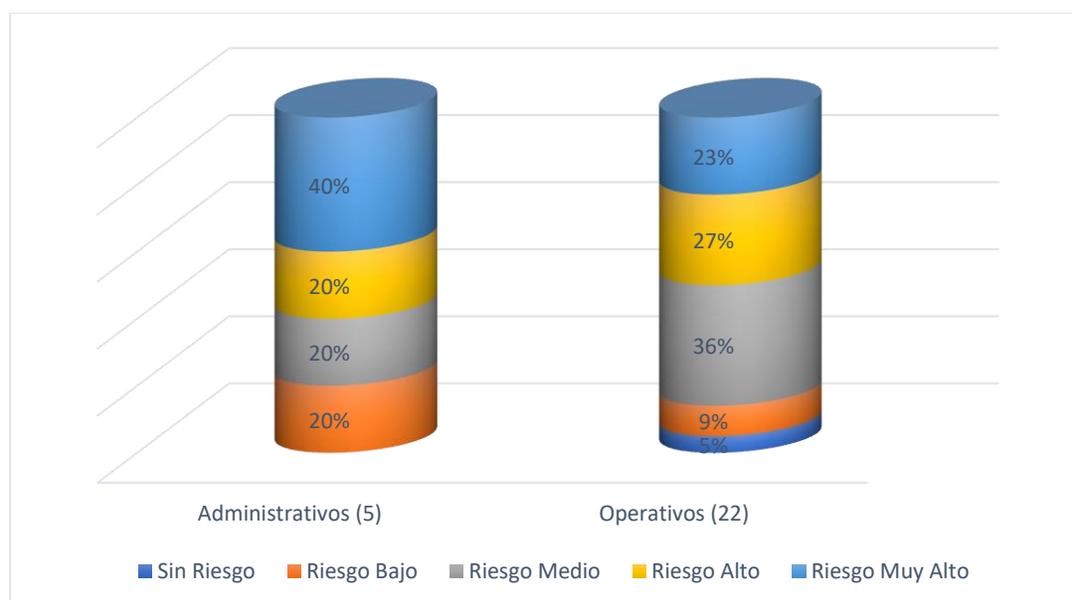
***Variables que configuran el proceso de evaluación a nivel extralaboral***

En este apartado se abordan los resultados obtenidos para las condiciones extra ocupacionales evaluadas, según el instrumento utilizado para tal propósito. Conocer el comportamiento de estas condiciones es importante en el marco de la gestión integral de la prevención y la promoción y del bienestar social.

Esta evaluación comprende aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y abarca las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en su bienestar y salud, como el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares comunicación y relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las condiciones e infraestructura de su vivienda y su entorno, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y el desplazamiento vivienda - trabajo y viceversa.

### Figura 9

*Distribución para condiciones extralaborales según categoría ocupacional y niveles de riesgo.*



Como puede apreciarse en la gráfica, de acuerdo con los resultados generales obtenidos a partir de la aplicación del instrumento que evalúa factores de riesgo a nivel extralaboral, se encontró que en general estas condiciones se constituyen como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales, dado que para el 80% de los administrativos lo califican negativamente, presentando un nivel de riesgo muy alto, alto y medio; asimismo para el grupo operativo el 86% de los colaboradores, lo representa en un nivel de riesgo muy alto, medio y alto.

Con el objetivo de ampliar la comprensión de los datos generales de la gráfica anterior y siguiendo la estructura del instrumento utilizado, seguidamente se relacionan los resultados y dimensiones.

**Figura 10**

*Distribución por dimensiones del dominio condiciones extralaborales distribuido por 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
Tiempo fuera del trabajo		20% (1)	40% (2)		40% (2)			23% (5)	32% (7)	45% (10)
Relaciones familiares	40% (2)	40% (2)	20% (1)			50% (11)	37% (8)	5% (1)	5% (1)	5% (1)
Comunicación y relaciones interpersonales		20% (1)	40% (2)		40% (2)		14% (3)	18% (4)	27% (6)	41% (9)
Situación económica del grupo familiar	40% (2)		40% (2)	20% (1)		14% (3)	18% (4)	45% (10)	18% (4)	5% (1)
Características de la vivienda y de su entorno	20% (1)		20% (1)	40% (2)	20% (1)	5% (1)	18% (4)	23% (5)	27% (6)	27% (6)
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo			40% (2)	20% (1)	40% (2)	37% (8)	18% (4)	14% (3)	27% (6)	4% (1)
Desplazamiento vivienda- trabajo		40% (2)	20% (1)	40% (2)		36% (8)	18% (4)	23% (5)	14% (3)	9% (2)

**Tiempo fuera del trabajo.** Esta dimensión hace referencia al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las labores, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Al respecto los resultados muestran que esta dimensión, se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales, especialmente para el operativo, dado que el 100% de los colaboradores lo califica negativamente, ubicándolo en un nivel de riesgo muy alto, alto y medio. En cuanto el grupo administrativo el 80%, lo representa en un nivel de riesgo muy alto y medio.

La tendencia desfavorable de los datos puede estar relacionada con el tiempo limitado o insuficiente para el descanso, la recreación, para compartir con la familia, amigos o atender asuntos personales o domésticos.

**Relaciones familiares.** Esta dimensión hace referencia a las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

Al respecto los resultados muestran que esta dimensión se configura como fuente de riesgo, especialmente para el grupo operativo, dado que el 15%, lo representa en un nivel de riesgo muy alto, alto y medio. Referente al administrativo el 20% lo ubica en un nivel de riesgo medio.

La tendencia desfavorable de los datos puede estar relacionada a que la relación con familiares es conflictiva o la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

**Comunicación y relaciones interpersonales:** Esta dimensión hace referencia a las cualidades que caracterizan la comunicación e interacción del individuo con sus allegados y amigos.

Los resultados muestran que esta dimensión se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales. El 80% del personal administrativo lo califica negativamente, en un nivel de riesgo muy alto y medio. El 86% del grupo operativo lo representa en un nivel de riesgo muy alto, alto y medio.

La tendencia desfavorable de los datos puede estar relacionada con la escasa o deficiente comunicación con los integrantes del entorno social o una conflictiva relación con amigos o allegados e inexistente o pobre apoyo social.

**Situación económica del grupo familiar.** Es la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan gastos básicos.

Los resultados muestran que esta dimensión representa un factor de riesgo para los dos grupos ocupacionales. Para el personal administrativo el 60%, lo califica negativamente en un nivel de riesgo alto y medio. Para el 68% del grupo operativo lo representa en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

La tendencia desfavorable de los datos puede estar relacionada con insuficiencia de ingresos familiares para costear las necesidades básicas del grupo familiar.

**Características de la vivienda y de su entorno.** Esta dimensión hace referencia a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar, los resultados muestran que esta dimensión se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales, dado que el 80% (4) del personal administrativo lo califica negativamente, ubicándolo en un nivel de riesgo alto, muy alto y medio. En cuanto al grupo operativo el 77% (17), lo representa en un nivel de riesgo muy alto, alto y medio.

**Influencia del entorno extralaboral en el trabajo.** Esta dimensión hace referencia al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador, el 100% del grupo administrativo, lo calificó negativamente, ubicando un nivel de riesgo muy alto, medio y alto. En cuanto al personal operativo el 45%, lo representa en un nivel de riesgo alto, medio y muy alto.

La tendencia desfavorable de los datos puede estar relacionada con la forma en que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

**Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda:** Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa.

Al respecto de los resultados, muestran que esta dimensión se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales, dado que el 60% del personal administrativo, lo ubica en un nivel riesgo alto y medio y para el 46% del grupo operativo, lo representa en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto.

La tendencia desfavorable de los datos puede estar relacionada con el transporte para acudir al trabajo, el cual puede ser difícil o incómodo, la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

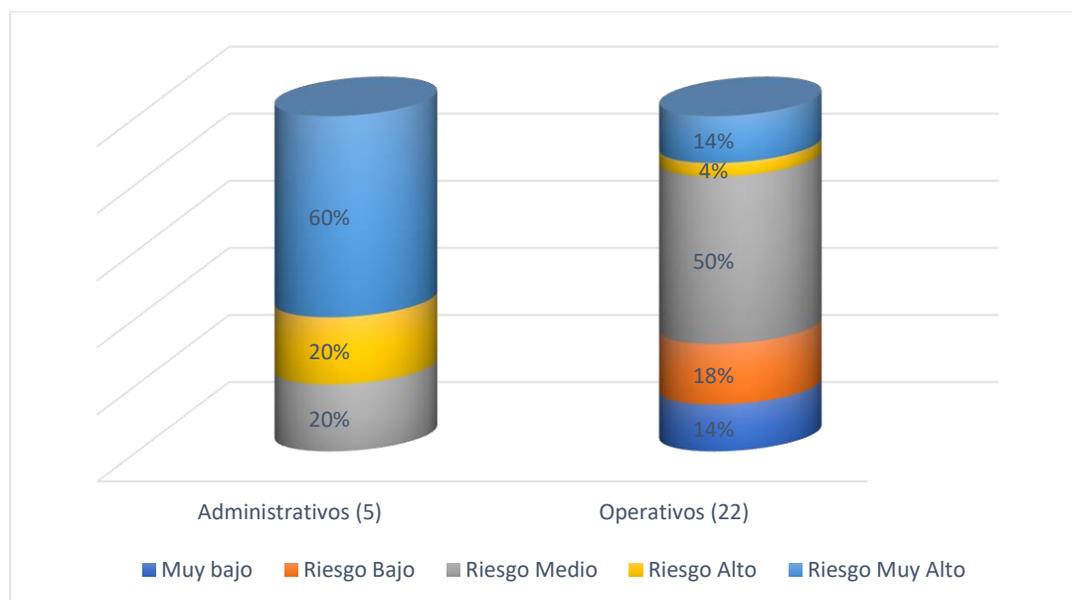
## Sintomatología asociada al estrés

Se considera importante realizar una evaluación de presencia de sintomatología asociada al estrés ya que ésta podría ser una consecuencia de la exposición a los riesgos psicosociales que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores.

A continuación se presentan los resultados en cuanto a la sintomatología evidenciada en los dos grupos ocupacionales y su respectivo análisis.

### Figura 11

*Distribución para sintomatología asociada al estrés.*

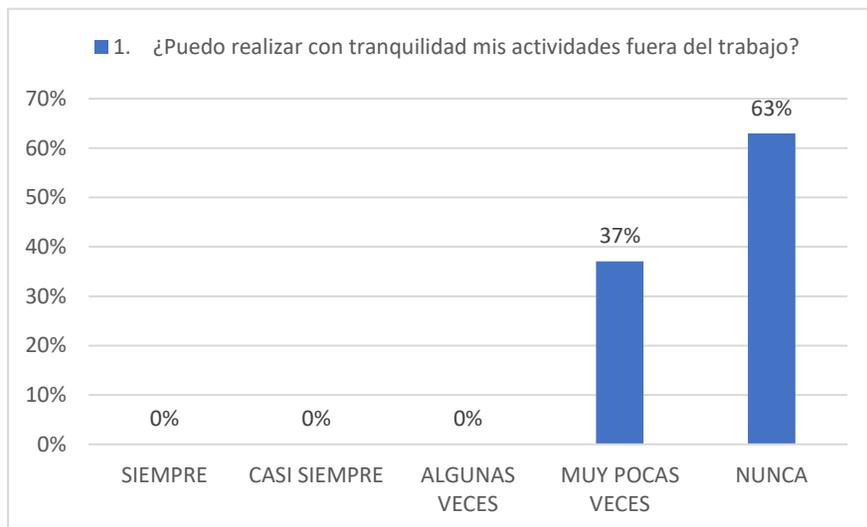


En la gráfica anterior se puede apreciar que el 100% de los colaboradores del grupo administrativo y el 68% del grupo operativo, presentan una sintomatología asociada al estrés, que los ubica en niveles de riesgo muy alto, medio y alto respectivamente.

## Aplicación cuestionario para determinar qué factores de riesgo psicosocial inciden en el ambiente extralaboral.

**Figura 12**

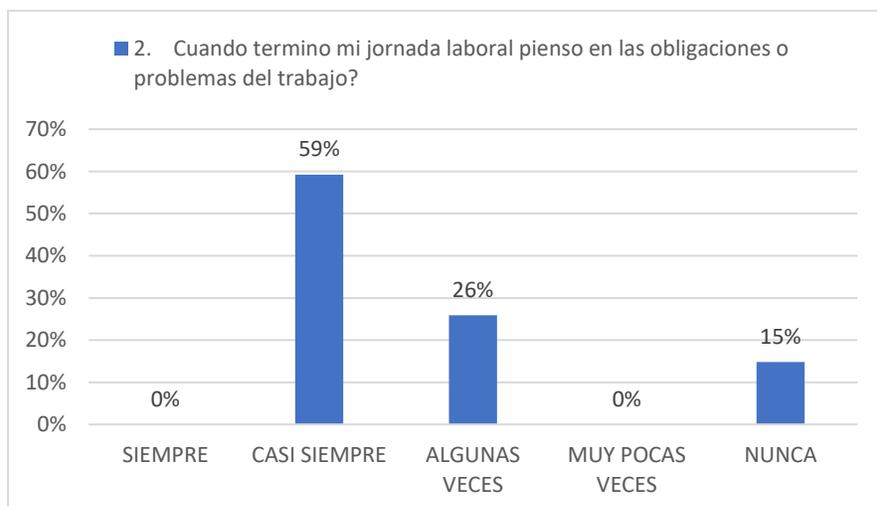
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 1.*



De la primera pregunta podemos identificar que el grupo no realiza con tranquilidad las actividades fuera del trabajo el resultado puede estar asociado al desgaste físico por el horario extenso de trabajo y el poco tiempo fuera del trabajo.

**Figura 13**

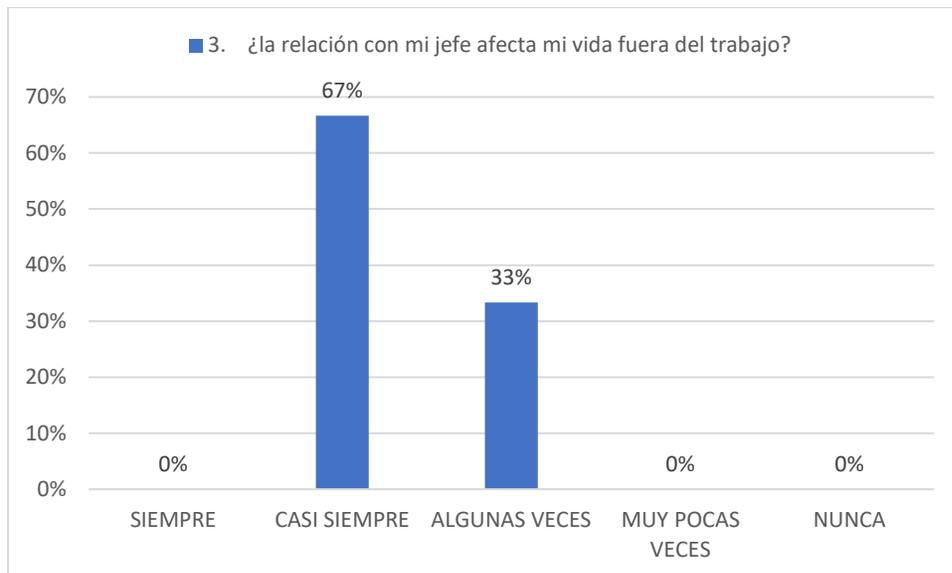
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 2.*



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

### Figura 14

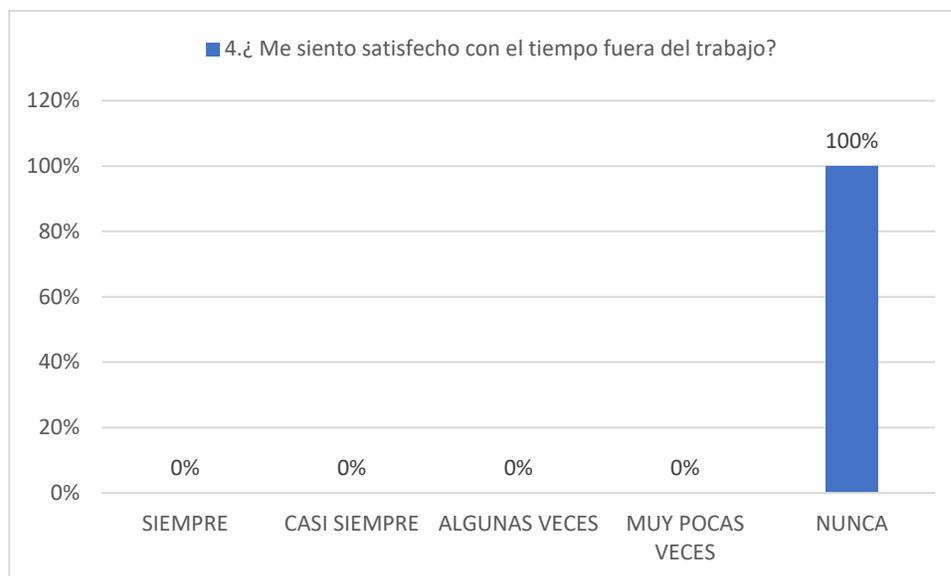
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 3.*



Del ítem podemos concluir que el jefe está creando un mal ambiente laboral y los empleados se ven afectados por su trato, dado que no se evidencia en la organización procesos comunicativos y de liderazgo positivo, no hay procesos de inducción y reinducción, ni retroalimentación del desempeño, se percibe miedo de expresar opiniones al jefe frente al trabajo, la valoración del desempeño es disruptiva dado que no existe desde los procesos de gestión humana y se hace de manera inadecuada expresando por parte del jefe, palabras intimidantes y amenazantes en algunos casos con palabras soeces y en forma de agresión verbal, lo que causa en los colaboradores sentimientos de frustración, marcados cambios de humor y algunos llanto, el personal manifiestan que no cambian de trabajo dado a factores externos como las obligaciones económicas para el sustento de la familiar.

### Figura 15

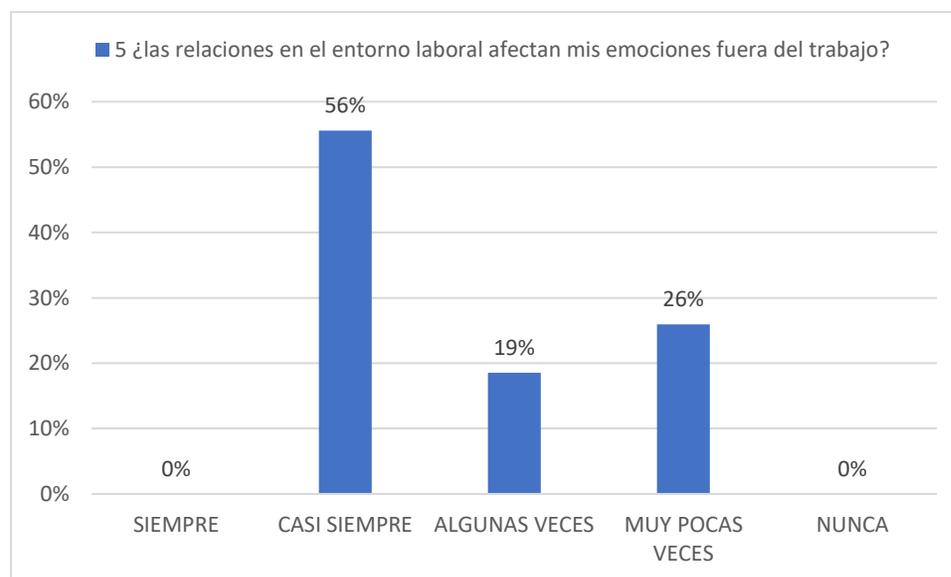
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 4.*



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 16

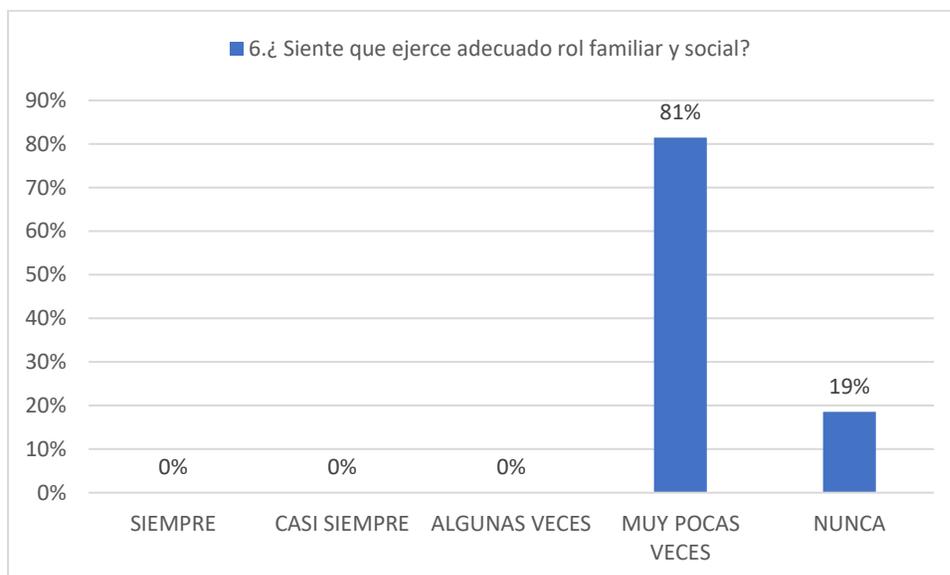
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 5.*



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 17**

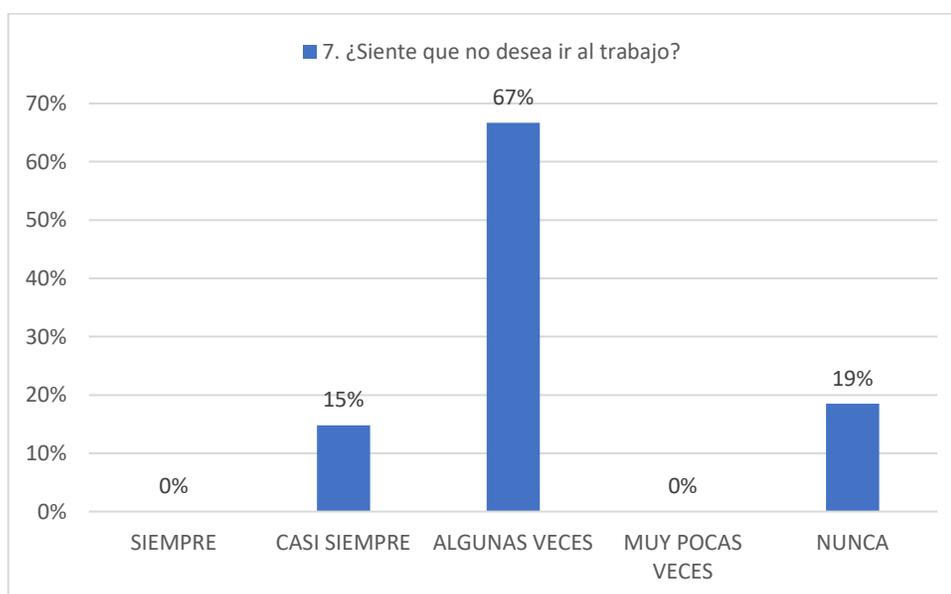
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 6.*



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 18**

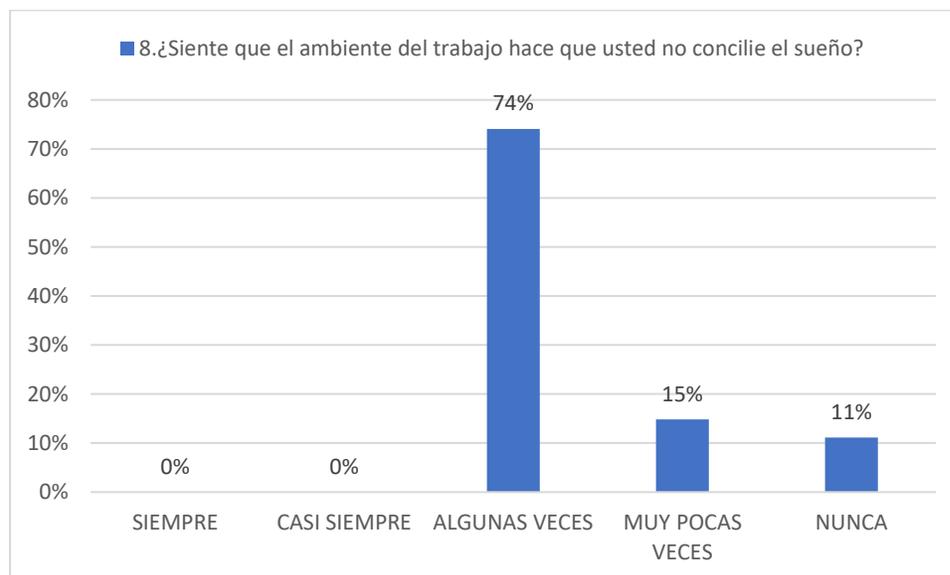
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 7.*



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 19

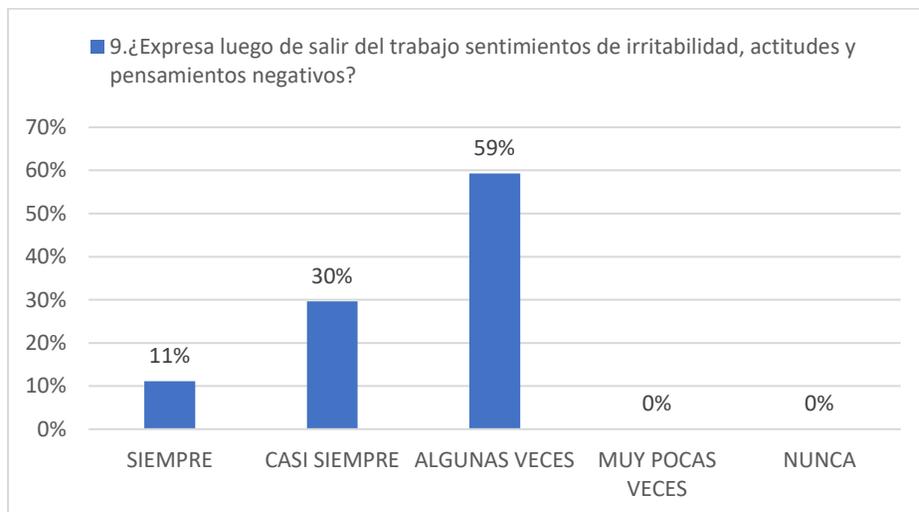
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 8.*



Del ítem se puede identificar que los encuestados en un porcentaje bastante alto sienten que el ambiente del trabajo hace que no puedan 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 20

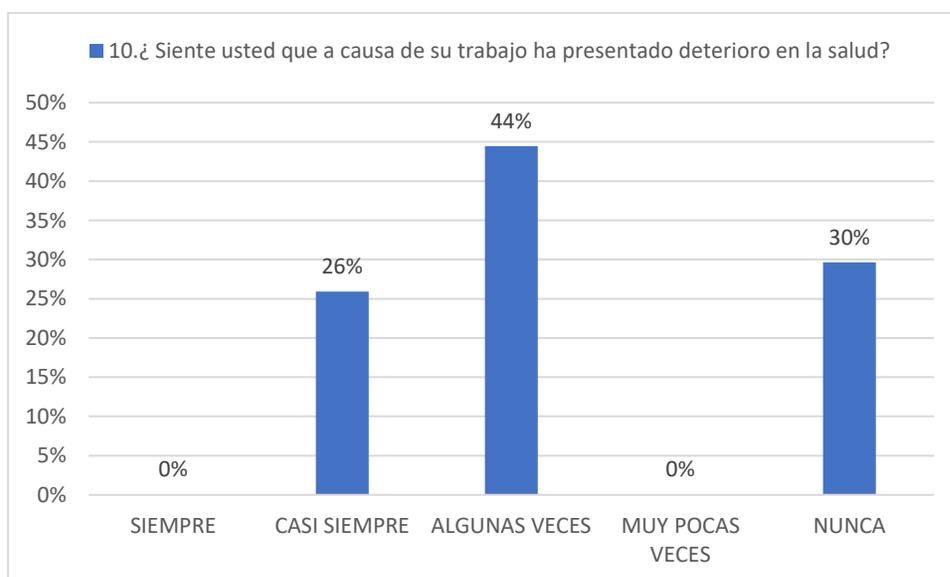
Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 9.



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 21

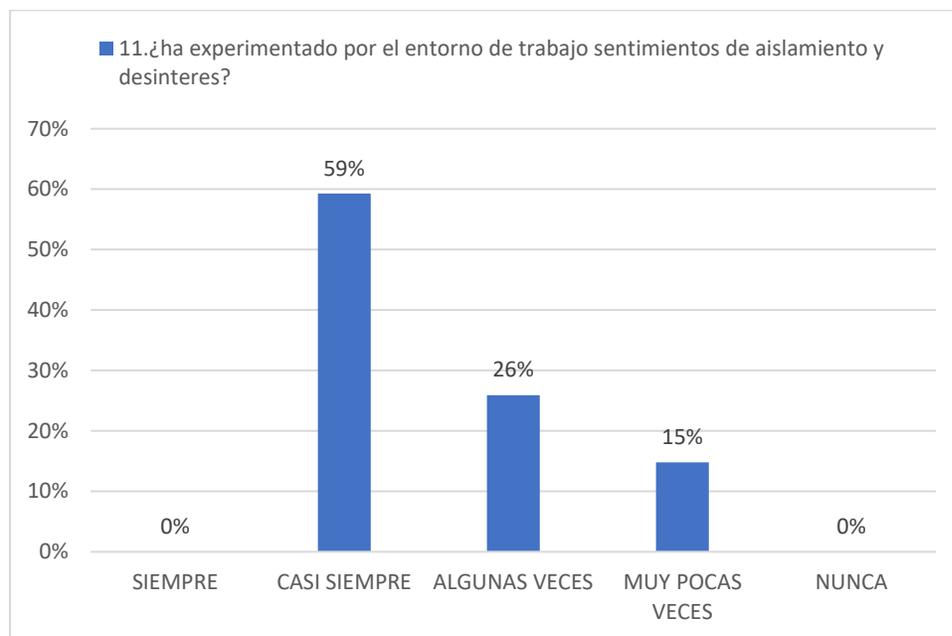
Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 10.



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 22

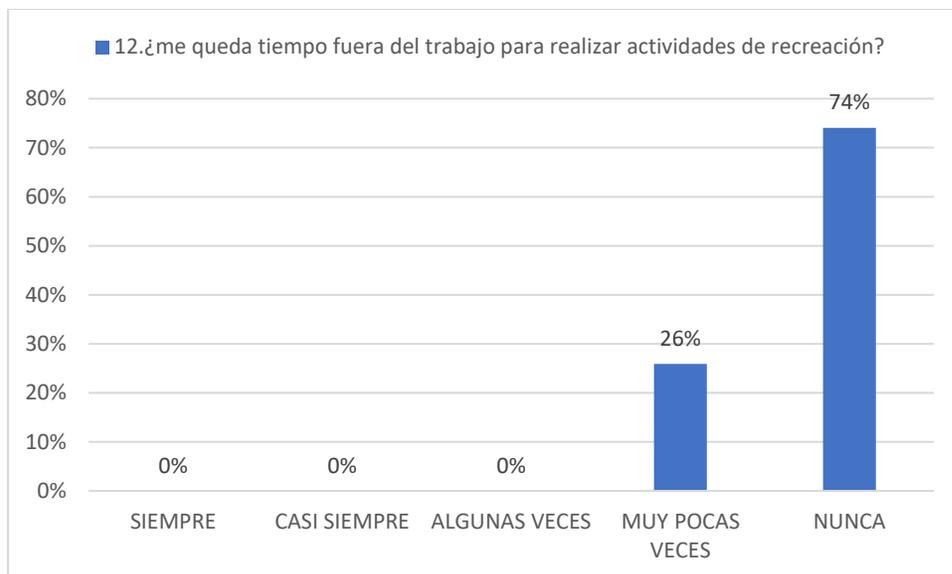
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 11.*



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 23

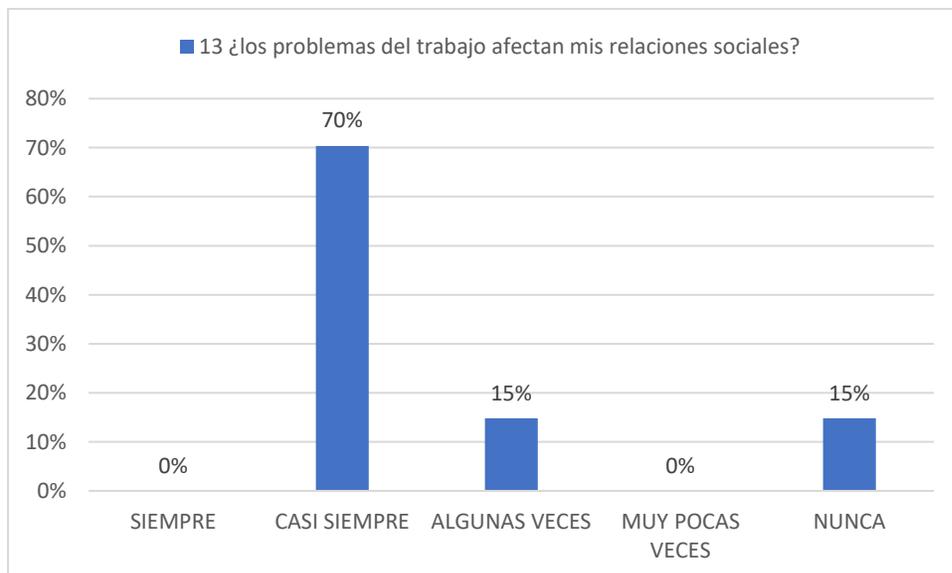
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 12.*



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 24

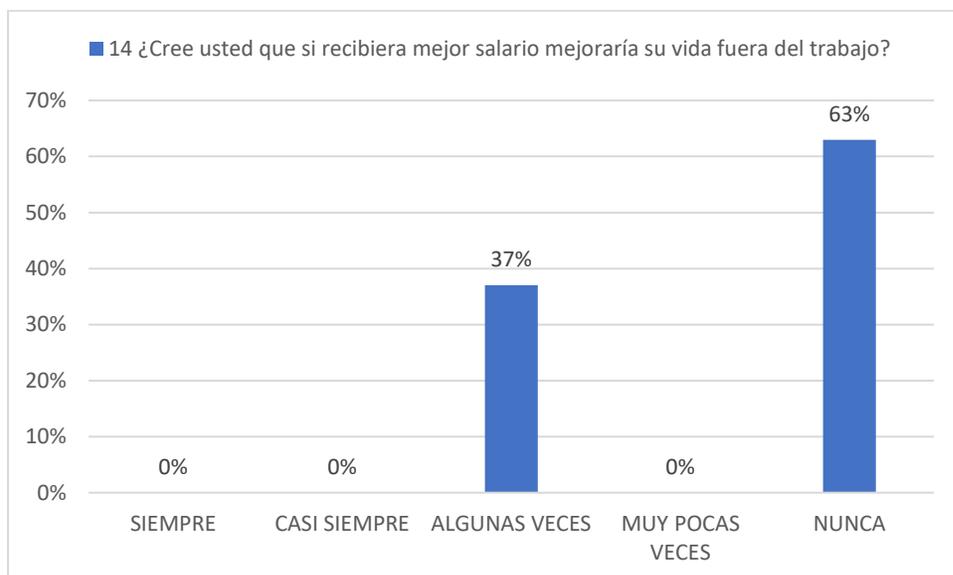
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 13.*



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

### Figura 25

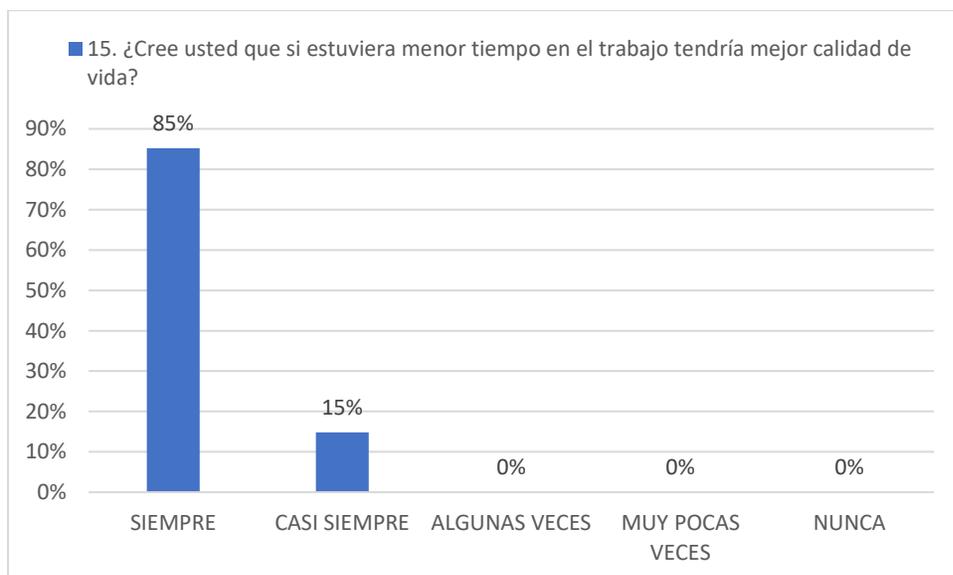
Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 14.



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 26

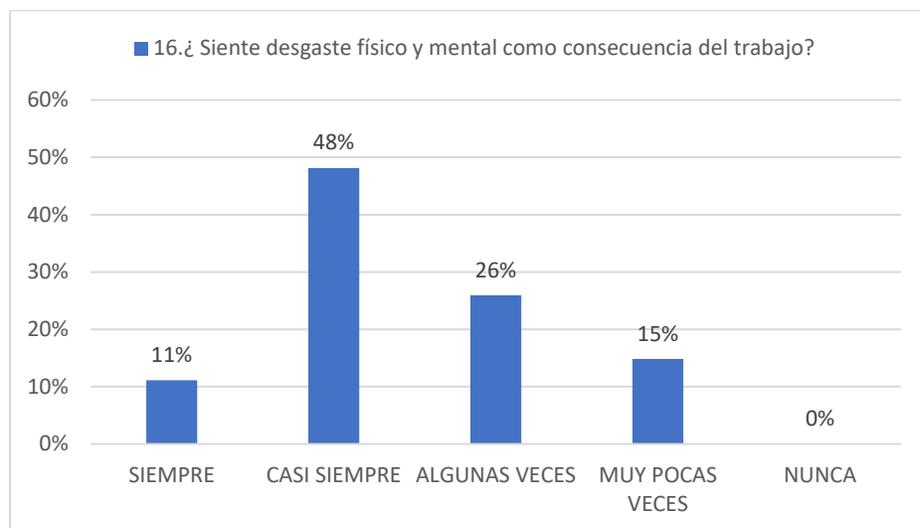
Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 15



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 27

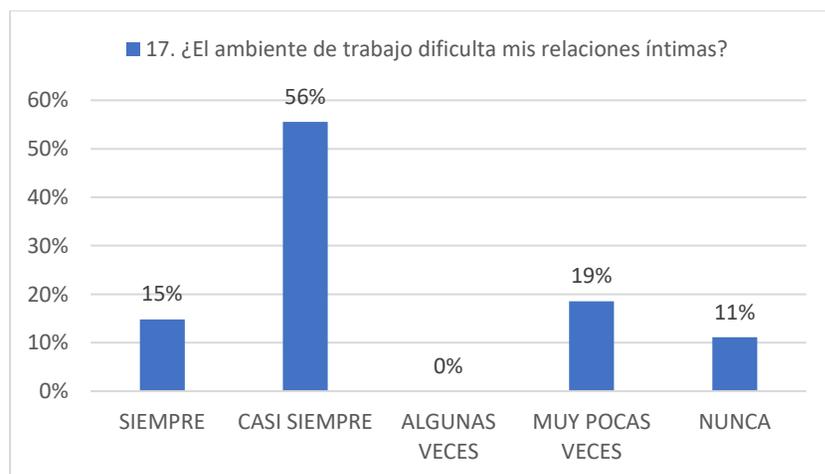
Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 16



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 28

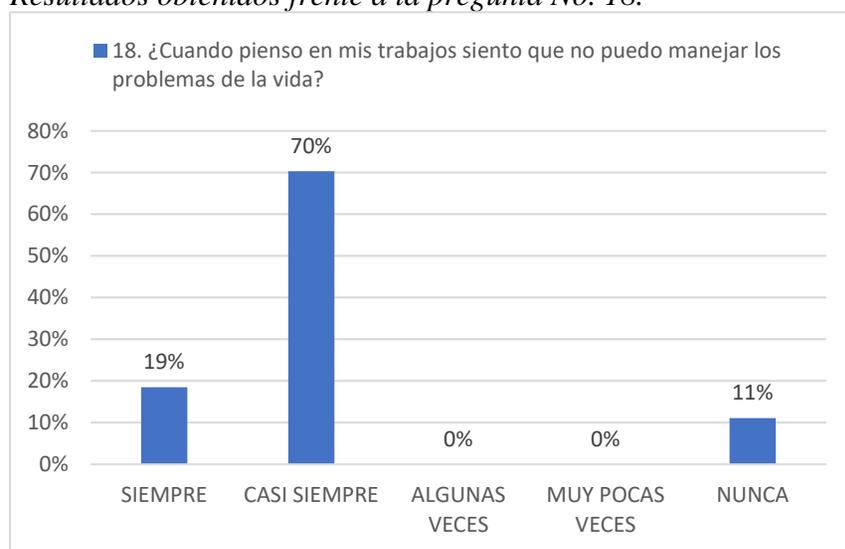
Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 17.



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.

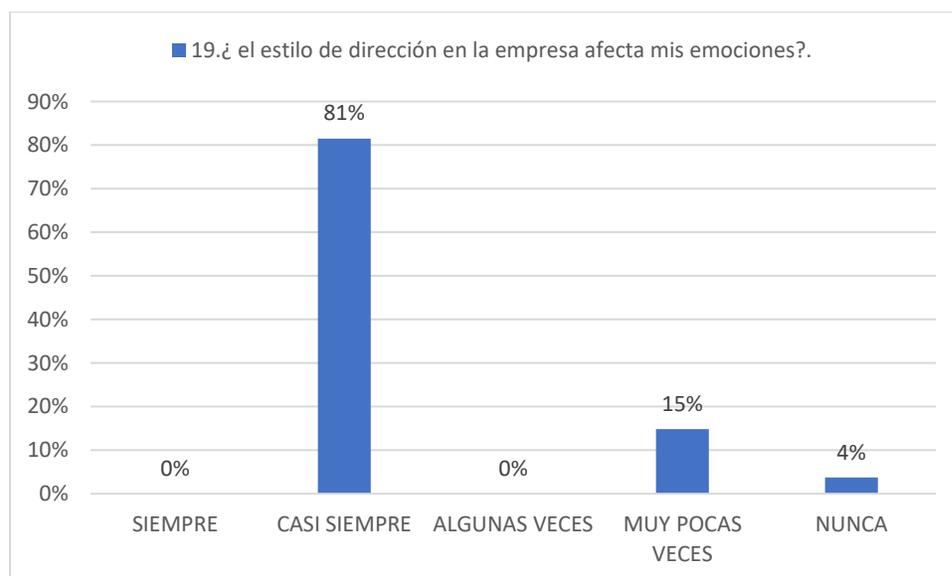
**Figura 29**

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



**Figura 30**

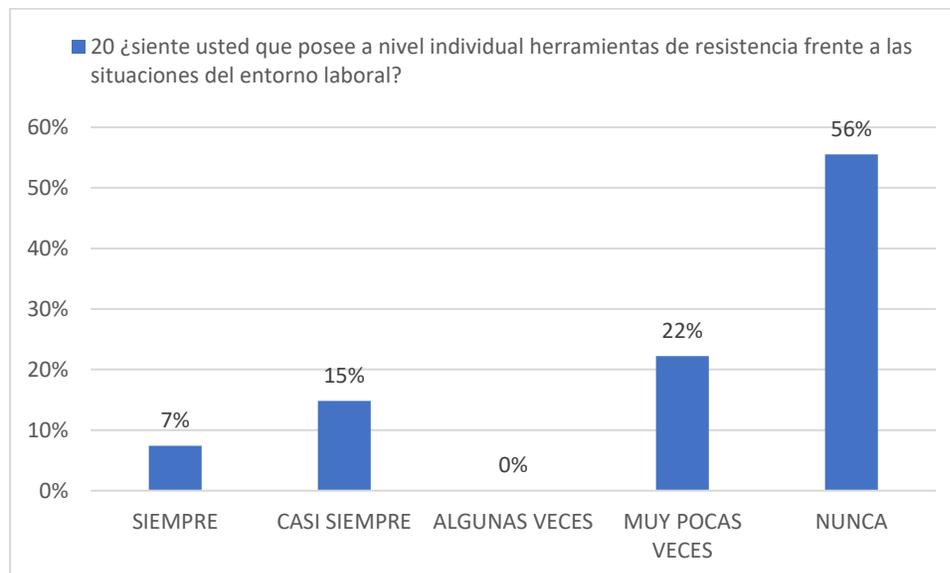
*Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 19.*



Del anterior se puede analizar que hay un grave problema de dirección el cual está afectando directamente las emociones del trabajador.

### Figura 31

Resultados obtenidos frente a la pregunta No. 20.



Del ítem se puede identificar la necesidad de implementar acciones que intervengan los riesgos psicosociales en la Organización.

### Discusión de resultados

Teniendo en cuenta la información recolectada en el análisis ocupacional a los dos grupos, la percepción de los trabajadores acerca de sus condiciones intralaborales y extralaborales y los efectos en la salud se encontró que éste representa una fuente de riesgo significativo para los dos grupos ocupacionales

Respecto a los factores de riesgo o de protección en los colaboradores según los datos recolectados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, se encuentran los factores de riesgo asociados a las características de liderazgo, teniendo una tendencia desfavorable lo que podría estar relacionado a la gestión del jefe en cuanto a dificultad en la planificación, la asignación del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas, dificultad para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, para estimular y permitir la participación de sus colaboradores y/o para proporcionar apoyo social a sus colaboradores.

Las relaciones sociales en el trabajo representan riesgo para los dos grupos ocupacionales, dado que lo ubican en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto, la tendencia desfavorable de los datos puede estar relacionada por la presencia de un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros que genera un ambiente deficiente de relaciones, limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz, deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo y/o el escaso o ausente grado de cohesión e integración de los grupos de trabajo.

La retroalimentación de desempeño es calificada negativamente, en el personal administrativo, con un nivel de riesgo alto y muy alto y para el personal operativo, la tendencia desfavorable de los datos puede estar relacionada a la inexistencia, poca claridad, o poco oportuna de la retroalimentación del desempeño proporcionada a los empleados para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

Las relaciones sociales en el trabajo representan riesgo para los dos grupos ocupacionales esta tendencia puede estar relacionada por la presencia de un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros que genera un ambiente deficiente de relaciones, limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz, deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo y/o el escaso o ausente grado de cohesión e integración de los grupos de trabajo.

Por su parte la retroalimentación de desempeño es calificada negativamente, con un nivel de riesgo alto y muy alto para el personal administrativo y para el personal operativo ubicando un nivel de riesgo medio, alto y muy alto los resultados pueden estar relacionada a la inexistencia, poca claridad, o poco oportuna de la retroalimentación del desempeño proporcionada a los empleados para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

La relación con los colaboradores se configura como fuente de riesgo alto y muy alto, para el grupo administrativo, calificándolo negativamente la gestión que realizan los colaboradores, presentando dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas; el grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe; el apoyo social que recibe el jefe de parte de sus

colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales podría estar relacionada con los resultados

Así mismo la claridad del rol se representa como un factor de riesgo medio, alto y muy alto, para el grupo administrativo y el operativo los datos pueden estar asociados a la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Respecto a la capacitación, los resultados muestran que esta dimensión se representa como un factor de riesgo medio, alto y muy alto, para el personal administrativo y operativo, la tendencia desfavorable de los datos puede estar relacionada a el acceso a las actividades de capacitación, el cual puede ser limitado o inexistente; las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

La participación y manejo del cambio se configura como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales, los datos pueden estar relacionada a la carencia de socialización suficiente ante la realización de los cambios e información clara y oportuna sobre los mismos, no teniendo en cuenta los aportes y opiniones del trabajador, las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades tienen nivel de riesgo medio, alto y muy alto, la asignación de tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado o el trabajo le impide adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades puede ser un factor influyente en la obtención de estos resultados

El control y autonomía sobre el trabajo se configura también como fuente de riesgo para los dos grupos ocupacionales el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo, el margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente son factores que pueden incidir en los resultados

Las demandas ambientales representan en un nivel de riesgo muy alto, alto y medio, el esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

Las demandas emocionales son otro nivel de riesgo para el grupo operativo, dado que el lo ubica en un nivel de riesgo alto, muy alto y medio, frente al personal administrativo el se ubica en un nivel de riesgo medio., los datos pueden estar relacionada con la exposición a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo.

Finalmente las demandas cuantitativas, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, las exigencias de responsabilidad, las demandas de la carga mental, la consistencia del rol, las demandas de la jornada de trabajo, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo, el reconocimiento y compensación se configuran como factor de riesgo para los dos grupos ocupacionales, el resultado de estos datos puede estar relacionado al el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo, o el tiempo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, la afectación negativa a la vida personal y familiar del trabajador por las altas demandas de tiempo y esfuerzo laboral, el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo, la exigencia de la tarea de un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada, así como información excesiva y compleja, se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo, que pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto, el trabajo en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso, el deficiente o inexistente sentimiento de orgullo por estar vinculado a la institución, percepción de inestabilidad laboral o poca identificación con la tarea que se realiza que se deriva consecuentemente de la poca preocupación de la organización por el bienestar de los trabajadores y la falta de consideración en el desempeño del trabajador para tener oportunidad de desarrollo.

En la evaluación de los posibles efectos en la salud de los colaboradores de acuerdo a los resultados arrojados en el cuestionario para evaluación del estrés, se encontró presencia de sintomatología asociada al estrés, en un nivel de riesgo medio, alto y muy alto en el y el grupo operativo. Por lo tanto se hace necesario determinar la existencia de una enfermedad laboral en el colaborador y revisar qué condiciones intralaborales pueden estar afectando la salud de los trabajadores.

## **Conclusiones**

Todos los factores evaluados mediante la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, diseñado por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, presentan un nivel de riesgo alto, muy alto y medio, debido a que no se tienen programas de desarrollo organizacional, procesos de inducción, planes de recompensas o procesos que beneficien al trabajador para que este se sienta motivado

Los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores pueden mejorar, si la empresa establece un compromiso para promover un ambiente laboral adecuado a través de estrategias que permitan mejorar las relaciones de tipo jerárquico e interpersonal.

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 afectan negativamente la vida personal y familiar de los Colaboradores, en cuanto al liderazgo se identifica que el jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosamente.

## **Recomendaciones**

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 programas y planes orientados a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, establecería una mejora en el establecimiento de sentido de pertenencia hacia la empresa, auto realización y percepción de estabilidad que le genera el trabajo al personal, adicional a ello establecer retribuciones, representados en reconocimiento, remuneración, servicios de bienestar, beneficiarían este sentido

Promover acciones que favorezcan la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación mejoraría el factor asociado al control sobre el trabajo.

Es importante que la empresa realice talleres o capacitaciones de prevención del riesgo psicosocial encaminados a temas como prevención maltrato y acoso laboral, resiliencia, trabajo en equipo y comunicación , convivencia laboral, autocuidado, prevención y manejo del estrés, socialización del subsistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Establecer un programa o plan de bienestar al empleado, que promueva actividades con el grupo familiar, realizar actividades de esparcimiento en los colaboradores y espacios de pausas durante la jornada laboral

Se recomienda encaminar acciones que promuevan el mejoramiento del estilo de liderazgo. realizar evaluación del clima laboral y promover acciones que favorezcan las relaciones asertivas en todos los niveles jerárquicos.

Se requiere establecer una herramienta de evaluación del desempeño con retroalimentación, capacitar a las personas que tengan personal a cargo, para que establezcan una comunicación asertiva con los colaboradores y desarrollar actividades que promuevan el trabajo en equipo., levantar perfiles de cargos y diseñar procesos de inducción y re inducción, selección de personal interno y externo, adicionalmente revisar las ubicaciones en las que se encuentran los colaboradores, a fin de poder generar ambientes y zonas de trabajo adecuadas

Se hace necesario establecer un programa de capacitación que responda a los requerimientos de los cargos, diseñar procesos de comunicación a fin de garantizar que se socialicen con los trabajadores cualquier tipo de cambio.

Se requiere implementar actividades que promuevan un auto cuidado, control, manejo de estrés y de emociones.

### Listado de 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](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 ed). 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. (s.f.). *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%20RELACION%20EXISTENTE%20ENTRE%20LOS%20FACTORES%20INTRALABORALES%20Y%20EXTRALABORALES%20CON%20EL%20ESTR%C3%89S%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20EMPAQUE%20Y%20PRODUCTO%20Y%20VENTAS%20DE%20POSTOB%C3%93N%20S.A.%20\(EJE%20CAFETERO\).pdf](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2940/AN%C3%81LISIS%20DE%20LA%20RELACION%20EXISTENTE%20ENTRE%20LOS%20FACTORES%20INTRALABORALES%20Y%20EXTRALABORALES%20CON%20EL%20ESTR%C3%89S%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20EMPAQUE%20Y%20PRODUCTO%20Y%20VENTAS%20DE%20POSTOB%C3%93N%20S.A.%20(EJE%20CAFETERO).pdf)

[ACTORES%20INTRALABORALES%20Y%20EXTRALABORALES%20CON%20EL%20ESTR%20C3%29S%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>

Decreto 1072 de 2015. [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2016. D.O. No. 49.523.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 1477 de 2014. [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. 05 de agosto de 2014.  
[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)

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](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 (s.f.). *¿Qué es un factor de riesgo psicosocial?* INSSST. <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->

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

Ley 9 de 1979. [Congreso de la Republica]. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. 24 de enero de 1979. D.O. No. 35308.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)

Ley 1295 de 1994. [Presidencia de la Republica]. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. D.O. No. 41405.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html)

Ley 1562 de 2012. [Ministerio de Salud]. Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2012. D.O. No. 48488. [https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Biblioteca Digital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/Biblioteca%20Digital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf)

Ley 1616 de 2013. [Congreso de la Republica]. Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013. D.O. No. 48.680.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1616\\_2013.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html)

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](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 (s.f.). *Preguntas más frecuentes. ¿Cómo define la OMS la salud?* OMS. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>

- Otálora, 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 psicosomáticos 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>.
- Resolución 2646 (2008). [Ministerio de la protección social]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 23 de julio de 2008.  
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Sampieri, R., Fernandez, 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>

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Análisis de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su incidencia en el entorno extralaboral en los colaboradores del autoservicio Maximercar del municipio de Fusagasugá**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

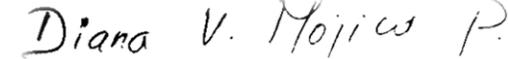
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Diana Valentina Mojica Peña  
CC. 60.413.175 de Villa del Rosario

Firma



Nombre Milagro del Rocío Zuleta  
CC. 57437674

Firma



Nombre Yohanna Alejandra Barrios Diaz  
CC. 35.250.401 de Fusagasugá