

Fecha de elaboración: 06.02.2020			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Análisis de la asociación entre el riesgo psicosocial y el tiempo de contratación Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.			
Autor(es): Ángela María Murcia Vega, German Ernesto Chamorro Rosero.			
Tutor(es): Juan Carlos Acosta			
Fecha de finalización: 18.10.2020			
Temática: Riesgo Psicosocial.			
Tipo de investigación: Descriptiva			
Resumen:			
<p>El principal objetivo del proyecto es realizar el análisis entre el riesgo psicosocial y el tiempo de contratación en la Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda. Se realizó la aplicación de la batería a 31 empleados, el 77.4%; personal masculino y el 26.6% femenino, se procedió a realizar la respectiva tabulación, consolidar los datos, y realizar un análisis de los resultados obtenidos. La investigación de tipo descriptivo, se realiza desde el paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo. Al verificar si existe relación directa o inversamente proporcional entre el nivel de riesgo y estrés en función del tiempo de trabajo dentro de la compañía, se encuentra resultados no concluyentes. Se encuentra que en que la totalidad del estudio quienes identifican mayores riesgos y síntomas de estrés es la población referida a operativos y auxiliares, por lo cual el proceso de intervención debe impactar directamente y con preferencia en ellos.</p>			
Palabras clave: Riesgo psicosocial, factores intralaborales, factores extralaborales, estrés.			
Planteamiento del problema:			
<p>En la actualidad y a nivel mundial, día a día las empresas crecen, se adaptan a nuevas condiciones del mercado, luchan con las constantes curvas de la economía y se enfrentan a retos con el fin de alcanzar metas y mantener los estándares alcanzados. Si bien es cierto que las empresas buscan incansablemente generar proceso de mejora que les lleven a mantenerse o expandirse para no desaparecer con el paso de tiempo, esto conlleva para sus colaboradores un aumento constante en el ritmo y condiciones de trabajo en donde se busca cada vez más calidad en el menor tiempo posible para lograr generar productos o servicios confiables y competitivos. En Colombia, en cuanto a salud mental se han realizado 4 estudios, en los años 1993, 1997, 2003 y el más reciente en el 2015 llamado Encuesta Nacional de Salud Mental elaborada por el Ministerio de Salud y Colciencias, donde manifiestan que el 40% de los trabajadores han sufrido un trastorno psiquiátrico asociado al estrés, lo cual evidencia unos grandes retos para las empresas en prevención y control del Riesgo psicosocial. Colombia tiene grandes retos desde la seguridad y salud en el trabajo, lo cual se hace evidente en la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de riesgos laborales de Colombia publicada por el Ministerio de la Protección Social en el 2013, donde se compara las condiciones desde la primera encuesta realizada en el 2007 y se determina la incidencia de los factores psicosociales que se posicionan como el segundo factor más reportado después de los agentes físicos; en la primera encuesta se resalta desde los factores</p>			

psicosociales el trabajo monótono y repetitivo con un 63.5% de prevalencia en todos los centros de trabajo y situaciones con atención a público (pacientes, clientes, proveedores, estudiantes, entre otros) con un 73% de prevalencia en los centros de trabajo investigados; en contraste la segunda encuesta presenta los siguientes factores psicosociales priorizados; en primer lugar en la lista se resalta que las responsabilidades no están claramente definidas con un 74% de prevalencia, de igual manera que en la primera Encuesta, en la segunda Encuesta se evidencia nuevamente la atención al público con un 67.2% de prevalencia y en el sexto lugar de la lista, el trabajo monótono y repetitivo con un 38.1% de prevalencia. Dichos factores se representan en la vida práctica del colaborador en función de las relaciones con compañeros, superiores, tipo de trabajo, estructura del trabajo, acoso laboral entre otros; en general las encuestas sobre sistema de riesgos laborales en Colombia muestran que más del 50% de las empresas incumplen con requisitos incluidos dentro del decreto 1072 de 2015, en aspectos básicos y mucho más en la ejecución de actividades que hacen parte del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). En relación a la normatividad que reglamenta el abordaje de la problemática psicosocial, en el año 2008 se expide la resolución 2646 la cual, ha tenido poca aplicación teniendo en cuenta las estadísticas nacionales frente a riesgo psicosocial; en el año 2019 la resolución 2404 adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y determina las directrices de aplicación de la misma. Teniendo en cuenta este panorama se hace evidente también que la compañía distribuidora de carga CDC a pesar de ya estar en el proceso de implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, no ha realizado ninguna medición ni acciones en función de los factores psicosociales.

Pregunta: ¿Cuál es la asociación entre riesgo psicosocial y tiempo de contratación en la Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.?

Objetivos:

Objetivo general

Determinar la asociación entre riesgo psicosocial y tiempo de permanencia en la Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.

Objetivos específicos

Realizar la Caracterización sociodemográficas a través de la batería de riesgo psicosocial desarrollada con los colaboradores de Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.

Identificar los factores de riesgo psicosocial (intralaboral, extralaboral y estrés) presentes en los colaboradores de Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.

Identificar características diferenciales o similares frente a los factores de riesgo psicosocial entre los trabajadores de acuerdo al tiempo de permanencia en la Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.

Desarrollar una estrategia de apropiación social de conocimiento para divulgación de resultados.

Marco teórico:

Factores de riesgo psicosocial: Los factores de riesgo psicosocial afectan la salud física, psíquica y mental y tienen su origen en el trabajo, encontrando relación directa con la actividad realizada, cultura y gestión organizacional, tareas asignadas, tiempos, remuneraciones, condiciones del puesto de trabajo, entre otros (Neffa, 2015).

Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Los factores de riesgo psicosocial intralaboral son inherentes a las características del trabajo y su organización; influyen en la salud y el bienestar de las personas; entre los principales se encuentran: Cultura

organizacional, condiciones de las tareas, jornadas de trabajo, carga física, medio ambiente laboral, características de la organización del trabajo y características del grupo social del trabajo (Villalobos, 2010).

Factores de riesgo psicosocial extralaboral: Los factores de riesgo extralaboral están relacionados con aspectos del entorno familiar, económico y social del trabajador. Estos incluyen condiciones específicas del individuo que pueden influir en gran medida tales como: hobbies (utilización del tiempo libre), medios de transporte o desplazamientos, trayectos usuales de desplazamientos, redes de apoyo social, características de la vivienda, características del núcleo familiar, acceso a servicios de salud, capacidad adquisitiva entre otros (Villalobos, 2010).

Estrés: El estrés es la reacción o respuesta del cuerpo a un estímulo, y a la forma en que el individuo gestiona sus recursos ante él. Este se ha relacionado con una afectación negativa de la salud debido al desgaste que genera en el organismo cuando este se expone a situaciones tensionantes. Generalmente se han mencionado dos tipos de estrés: agudo y crónico. El agudo es estrés temporal, que desaparece rápidamente, mientras que el crónico es aquel que dura por un tiempo más largo (Ministerio de Salud, 2013).

Páginas 13-44

Método:

La investigación se realiza desde el paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo, el cual permite examinar y analizar información de forma científica, con el soporte de las herramientas que brinda la estadística; en cuanto al diseño se define como correlacional ya que busca recolectar, comparar, analizar y relacionar datos que permitan identificar y entender los factores de riesgo psicosocial en la compañía.

Alcance

El proceso de investigación de tipo descriptivo de acuerdo Baptista, Fernández y Hernández (2014), se desarrolla a partir de una encuesta de tipo cuantitativo donde se analiza los factores de riesgos psicosocial presentes en los colaboradores de la compañía CDC LTDA. Dicho proceso inicia en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del ministerio, a los colaboradores de la sede Pasto de CDC, para posteriormente realizar la respectiva tabulación, consolidar los datos, y poder dar un análisis integral de los resultados obtenidos.

Diseño metodológico

Según Chasteauneuf, (2009. Citado por Baptista Et al., 2014) establece el cuestionario como la herramienta principalmente usada para la recolección de información en fenómenos sociales, la cual tiene preguntas organizadas por temáticas con respuestas cuantificables desde una guía de interpretación. Teniendo en cuenta lo anterior para la recolección de información se tendrá en cuenta la técnica definida como cuestionario, de los cuales la Batería de riesgo psicosocial validada por el ministerio y la Pontificia Universidad Javeriana, presenta 4 formatos correspondientes a: ficha de datos, cuestionario de factores intralaborales (A y B), cuestionario de factores extralaborales y cuestionario de estrés.

Páginas 59-61

Resultados, hallazgos u obra realizada:

En factores intralaborales se encontró que el riesgo general intralaboral de la compañía presenta un porcentaje de 45.2% en riesgo alto y muy alto, 22.6% riesgo medio y 33.2 % riesgo bajo y muy bajo. Los niveles más altos de riesgo intralaboral los están percibiendo los asistentes, auxiliares y operarios. En cuanto a dominios, el más alto que se observó fue Demandas del Trabajo, a continuación, Control sobre el trabajo y el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales. En cuanto a factores

extralaborales, el riesgo general extralaboral de toda la compañía, se muestra en un 51.6% en riesgo muy alto y alto, el 25.8% en riesgo medio y el 22.6% en riesgo bajo y sin riesgo. En la relación entre la hipótesis y el riesgo extralaboral se pudo evidenciar que los datos frente al riesgo alto y muy alto siguen una tendencia ascendente de la siguiente forma 14,3% en el primer rango; 45,5% en el segundo rango y 77% en el último rango; dicha información confirma lo supuesto que entre más tiempo dentro de la empresa, existe mayor percepción de riesgo. Se encuentra que la mayor afectación por estrés está en los colaboradores (auxiliares y operativos) representado en un 45% en riesgo alto y muy alto vs el 27,3% representado en las mismas categorías en el grupo poblacional de jefes y profesionales.

En cuanto a jefaturas y profesiones perciben un riesgo muy bajo y bajo en un 45% el estrés en contraposición del 35% que presentan los colaboradores. Se pudo evidenciar que ciertamente los colaboradores que llevan 2 años o menos en la compañía tienen en su mayoría una percepción baja del riesgo psicosocial intralaboral representado por 14,3% el riesgo alto y muy alto; en el otro extremo, los colaboradores que llevan más de 5 años dentro de la organización en un 38,4% se perciben alto y muy alto los factores de riesgo; y para finalizar la percepción de riesgo más significativa está en el grupo contemplado entre los 2 y los 5 años el cual percibe el riesgo alto y muy alto en un 72,6%. Los resultados muestran que la población más afectada por el estrés, hace referencia a los operativos y auxiliares y que se cumple lo estipulado en la hipótesis, mostrando una tendencia ascendente en relación con el tiempo de trabajo dentro de la compañía.

En cuanto a la comprobación de la hipótesis se utilizó Chi-cuadrado y para verificar la correlación de variables el coeficiente de Spearman; encontrando que se pudo validar la misma.

Pág. 70- 86

Conclusiones:

Más de 3 cuartas partes de la población es de género masculino, quienes en su mayoría tiene personas a cargo y se encuentran entre los estratos 1 y 2, esto determina o se hace evidente como factores de riesgo en la interpretación del riesgo extralaboral, el cual en 51,6% está en riesgo alto y muy alto. El 45,2% de la población se encuentra en riesgo alto y muy alto lo cual determina que los procesos de gestión humana están siendo poco efectivos para mitigar dichos factores de riesgo.

Al corroborar si existe relación directa o inversamente proporcional entre el nivel de riesgo y estrés en función del tiempo de trabajo dentro de la compañía, se encuentra resultados concluyentes, tras la verificación por los medios estadísticos.

La población correspondiente a operarios y auxiliares se encuentra con una mayor predisposición a los factores psicosociales.

Se identifica una debilidad constante en todo el proceso de gestión humana.

Pág 87-88

Productos derivados:

Estrategia de apropiación social

**Análisis de la asociación entre el riesgo psicosocial y el tiempo de contratación
Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.**

German E. Chamorro Rosero

Cod. 11203077

Ángela M. Murcia Vega

Cod. 11203081

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

18 de octubre de 2020

Análisis de la asociación entre el riesgo psicosocial y el tiempo de contratación
Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.

German E. Chamorro Rosero

Cod. 11203077

Ángela M. Murcia Vega

Cod. 11203081

Juan Carlos Acosta

Director

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

18 de octubre de 2020

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	7
Palabras clave	7
Planteamiento del problema	8
Justificación	10
Pregunta de investigación	12
Objetivos	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Marco teórico	13
Antecedentes	13
Clasificación de los riesgos psicosociales	17
Factores de riesgo psicosocial	18
<i>Factores de riesgo psicosocial intralaboral</i>	20
<i>Factores de riesgo psicosocial extralaboral</i>	33
<i>Estrés</i>	36
Buenas prácticas sobre estrés laboral.	37
<i>Efectos sobre la exposición a riesgo psicosocial en el trabajo</i>	37
<i>Efectos la exposición a Violencia</i>	38
<i>Efectos del Acoso Laboral</i>	38
<i>Efectos del Acoso Sexual</i>	39
<i>Efectos de la Inestabilidad Laboral</i>	39
<i>Efectos del Burnout o desgaste profesional</i>	39
<i>Efectos organizacionales</i>	39
<i>Intervención y buenas prácticas en los riesgos psicosociales</i>	40
Criterios de Intervención	40
<i>Intervención sobre la organización</i>	40
Marco contextual	40
Marco conceptual	42
Marco legal	43
Estado del arte	51
Hipótesis	56
Hipótesis del trabajo de investigación	56
Hipótesis alterna	56
Hipótesis nula	56

	Método	57
Paradigma y tipo de estudio		57
Alcance		57
Diseño metodológico		57
Participantes		58
Recolección de datos		58
<i>Ficha de datos generales</i>		58
<i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B</i>		58
<i>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral</i>		58
<i>Cuestionario para evaluación de estrés</i>		58
Criterios de inclusión		58
Criterios de exclusión		59
Análisis		59
	Resultados	60
Caracterización sociodemográfica del personal de CDC		61
Factores de riesgo psicosocial en CDC		68
<i>Factores de riesgo intralaboral</i>		69
<i>Factores de riesgo extralaboral</i>		72
<i>Estrés</i>		74
Caracterización Factores de riesgo psicosocial vs tiempo de permanecía en la compañía		75
<i>Comparativa de riesgo intralaboral</i>		75
<i>Comparativa de riesgo extralaboral</i>		78
<i>Comparativa de estrés</i>		80
Estrategias de apropiación social		83
	Conclusiones	87
	Recomendaciones	88
	Bibliografía	89

Índice de tablas y figuras

Tabla 1. <i>Antecedentes</i>	13
Tabla 2. <i>Variables socio-demográficas y ocupacionales</i>	19
Tabla 3. <i>Dominios y dimensiones intralaborales.</i>	21
Tabla 4. <i>Definiciones de las dimensiones intralaborales e indicadores de riesgo.</i>	22
Tabla 5. <i>Dimensiones extralaborales.</i>	33
Tabla 6. <i>Definiciones de las dimensiones extralaborales e indicadores de riesgo.</i>	34
Tabla 7 <i>Marco legal</i>	43
Tabla 8. <i>Estado del arte</i>	51
Tabla 9. <i>Interpretación de niveles de riesgo</i>	60
Figura 1. <i>Genero del personal de la compañía.</i>	61
Figura 2. <i>Distribución por Edad del personal de la compañía</i>	62
Figura 3. <i>Distribución por Estado civil del personal de la compañía</i>	63
Figura 4. <i>Distribución por nivel de escolaridad del personal de la compañía</i>	64
Figura 5. <i>Distribución por personas a cargo del personal de la compañía</i>	65
Figura 6. <i>Distribución por estrato del personal de la compañía</i>	65
Figura 7. <i>Distribución por tipo de cargo del personal de la compañía</i>	66
Figura 8. <i>Distribución por tipo de contrato del personal de la compañía</i>	66
Figura 9. <i>Distribución por horas de trabajo del personal de la compañía</i>	67

<i>Figura 10. Resultado Riesgo intralaboral general</i>	68
<i>Figura 11. Riesgo intralaboral en jefaturas, profesionales y técnicos forma A</i>	69
<i>Figura 12. Riesgo intralaboral en asistentes, auxiliares y operarios forma B</i>	69
<i>Figura 13. Riesgo intralaboral por dominios - forma A</i>	70
<i>Figura 14. Riesgo intralaboral por dominios - forma B</i>	70
<i>Figura 15. Factores de riesgo extralaboral</i>	72
<i>Figura 16. Factores de riesgo extralaboral por grupos ocupacionales</i>	73
<i>Figura 17. Resultado de Estrés General</i>	74
<i>Tabla 10. Comparativa de riesgo intralaboral</i>	76
<i>Tabla 11. Prueba de Chi-cuadrado, Intralaboral Forma A</i>	77
<i>Tabla 12. RHO DE SPEARMAN, Intralaboral Forma A</i>	77
<i>Tabla 13. Prueba de Chi-cuadrado, Intralaboral Forma B</i>	78
<i>Tabla 14. RHO DE SPEARMAN, Intralaboral Forma B</i>	78
<i>Tabla 15. Comparativa de riesgo Extralaboral</i>	79
<i>Tabla 16. Prueba de Chi-cuadrado, Extralaboral</i>	79
<i>Tabla 17. RHO DE SPEARMAN, Extralaboral</i>	80
<i>Tabla 18. Comparativa de Estrés Forma A</i>	80
<i>Tabla 19. Comparativa de Estrés Forma B</i>	81
<i>Tabla 20. Prueba de Chi-cuadrado, Estrés</i>	82
<i>Tabla 21. RHO DE SPEARMAN, Estrés</i>	82
<i>Tabla 22. Estrategias de apropiación social</i>	83

Resumen

El principal objetivo del proyecto es realizar el análisis entre el riesgo psicosocial y el tiempo de contratación en la Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda. Se realizó la aplicación de la batería a 31 empleados, el 77.4%; personal masculino y el 26.6% femenino, se procedió a realizar la respectiva tabulación, consolidar los datos, y realizar un análisis de los resultados obtenidos. La investigación de tipo descriptivo, se realiza desde el paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo. Al verificar si existe relación directa o inversamente proporcional entre el nivel de riesgo y estrés en función del tiempo de trabajo dentro de la compañía, se encuentra resultados no concluyentes. Se encuentra que en que la totalidad del estudio quienes identifican mayores riesgos y síntomas de estrés es la población referida a operativos y auxiliares, por lo cual el proceso de intervención debe impactar directamente y con preferencia en ellos.

Palabras clave

Riesgo psicosocial, factores intralaborales, factores extralaborales, estrés.

Planteamiento del problema

La gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de una compañía propende por la identificación de peligros, valoración de riesgos y la implementación de controles para garantizar el bienestar y seguridad de los trabajadores en el desarrollo de sus labores diarias, así como prevenir futuras patologías que pueden venir como consecuencia de las actividades diarias en su puesto de trabajo.

En la actualidad y a nivel mundial, día a día las empresas crecen, se adaptan a nuevas condiciones del mercado, luchan con las constantes curvas de la economía y se enfrentan a retos con el fin de alcanzar metas y mantener los estándares alcanzados.

Si bien es cierto que las empresas buscan incansablemente generar proceso de mejora que les lleven a mantenerse o expandirse para no desaparecer con el paso de tiempo, esto conlleva para sus colaboradores un aumento constante en el ritmo y condiciones de trabajo en donde se busca cada vez más calidad en el menor tiempo posible para lograr generar productos o servicios confiables y competitivos.

En Colombia, en cuanto a salud mental se han realizado 4 estudios, en los años 1993, 1997, 2003 y el más reciente en el 2015 llamado Encuesta Nacional de Salud Mental elaborada por el Ministerio de Salud y Colciencias, donde manifiestan que el 40% de los trabajadores han sufrido un trastorno psiquiátrico asociado al estrés, lo cual evidencia unos grandes retos para las empresas en prevención y control del Riesgo psicosocial.

Colombia tiene grandes retos desde la seguridad y salud en el trabajo, lo cual se hace evidente en la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de riesgos laborales de Colombia publicada por el Ministerio de la Protección Social en el 2013, donde se compara las condiciones desde la primera encuesta realizada en el 2007 y se determina la incidencia de los factores psicosociales que se posicionan como el segundo factor más reportado después de los agentes físicos; en la primera encuesta se resalta desde los factores psicosociales el trabajo monótono y repetitivo con un 63.5% de prevalencia en todos los centros de trabajo y situaciones con atención a público (pacientes, clientes, proveedores, estudiantes, entre otros) con un 73% de prevalencia en los centros de trabajo investigados; en contraste la segunda encuesta presenta los siguientes factores psicosociales priorizados; en primer lugar en la lista se resalta que las responsabilidades no están claramente definidas con un 74% de

prevalencia, de igual manera que en la primera Encuesta, en la segunda Encuesta se evidencia nuevamente la atención al público con un 67.2% de prevalencia y en el sexto lugar de la lista, el trabajo monótono y repetitivo con un 38.1% de prevalencia.

Dichos factores se representan en la vida práctica del colaborador en función de las relaciones con compañeros, superiores, tipo de trabajo, estructura del trabajo, acoso laboral entre otros; en general las encuestas sobre sistema de riesgos laborales en Colombia muestran que más del 50% de las empresas incumplen con requisitos incluidos dentro del decreto 1072 de 2015, en aspectos básicos y mucho más en la ejecución de actividades que hacen parte del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Para complementar el análisis y dada la falta de seguimiento, control y trazabilidad se toman datos del Estudio Nacional de Salud Mental del año 2003 y publicado en el 2005, en donde se reportó que 2 de cada 5 incapacidades que se generaron son de tipo psiquiátrico, es importante aclarar que posteriormente se han realizado Encuestas de Salud Mental, la última en el 2018, pero no aborda esta situación específica.

El Ministerio de la Protección Social en el año 2007, en la primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo, presenta que entre el 20% al 30% de los encuestados manifiestan tener altos niveles de estrés; por lo cual es importante resaltar que los riesgos psicosociales tienen un impacto directo sobre la salud física, psicológica y posteriormente sus efectos se ven reflejados sobre la propia organización en aspectos tales como ausentismo, accidentes de trabajo, detrimento del clima laboral, falta de compromiso con la empresa, disminución del rendimiento, productividad y calidad.

En cuanto a la persona, la problemática más grave es la muerte, la cual según Milner A, Witt K, LaMontagne AD, et al. (2018) en su documento Psychosocial job stressors and suicidality establece como la exposición a estresores laborales se relacionan con un riesgo elevado de ideas y comportamientos suicidas lo cual adicional a todas problemáticas físicas que determina el estrés este se convierte en un efecto adverso de la exposición a estresores laborales.

En relación a la normatividad que reglamenta el abordaje de la problemática psicosocial, en el año 2008 se expide la resolución 2646 la cual determina la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de dichos factores, pero que en la realidad, ha tenido poca aplicación teniendo en cuenta las estadísticas nacionales frente a riesgo psicosocial; en el año

2019 la resolución 2404 adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y determina las directrices de aplicación de la misma.

Teniendo en cuenta este panorama se hace evidente también que la compañía distribuidora de carga CDC a pesar de ya estar en el proceso de implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, no ha realizado ninguna medición ni acciones en función de los factores psicosociales, ya que al momento actual no se conoce el estado de dichos factores de riesgo en la población de la compañía.

Los hechos anteriormente mencionados determinan la necesidad de CDC en tener un diagnóstico inicial de los factores de riesgo psicosocial para determinar acciones específicas que aporten e impacten en la salud mental de los colaboradores; de igual manera como valor agregado se quiere entender si el tiempo de permanencia en la empresa determina percepción de riesgo psicosocial diferente.

Justificación

Esta investigación se realiza con el fin de determinar los factores intralaborales y extralaborales asociados al estrés presentes en los trabajadores de la Compañía distribuidora de carga (CDC) Ltda. y con ellos analizar similitudes o diferencias de acuerdo al tiempo de permanencia dentro de la compañía. para así proponer acciones que contribuyan a la prevención y actuación frente a este tipo de riesgo en la salud mental de los colaboradores. En este sentido en el documento metodológico de la encuesta nacional de salud 2015 del Ministerio de Salud, plantea las principales problemáticas relacionadas con la salud mental:

La importancia de los problemas y trastornos mentales como problemas de salud pública se evidenció en el estudio de carga de enfermedad realizado por el ministerio de salud y protección social y el CENDEX, en 2010, donde la depresión aparece como la segunda causa de carga de enfermedad, solamente superada por la hipertensión arterial, y donde se reporta que, con una expectativa de vida de 65 años, en Colombia aproximadamente 18 de estos 65 años se viven con una carga de enfermedad por discapacidad y, de estos, aproximadamente 7,5 años, con discapacidad por enfermedad mental.(P. 3)

Esta razón justifica que el estado establezca requisitos legales para asegurar que las empresas gestionen este riesgo; de esta manera, por medio de la resolución 2646 de 2008

establece el instrumento para el monitoreo del riesgo psicosocial pero el estado al identificar que muchas empresas no habían realizado intervenciones o diagnósticos en este sentido, establece la resolución 2404 de 2019 donde se especifica la frecuencia y los requisitos para la aplicación, reforzando lo ya planteado en el decreto 1072 de 2015.

Los resultados de esta investigación serán un instrumento para que CDC tenga evidencias de mejoras que se pueden implementar en las condiciones de trabajo; además si es necesario establecer propuestas diferenciales de acuerdo al tiempo de trabajo en la compañía, en relación al cumplimiento legal y generando herramientas para los líderes de la empresa encaminado a los aspectos que surgen como críticos a partir de la aplicación y de esta forma dar el primer paso consiguiendo identificar los aspectos que están afectando el componente psicosocial de la empresa, ya que al momento actual no se ha desarrollado ninguna aplicación de la batería de riesgo psicosocial; el brindar atención a estos aspectos y tomar medidas de control lleva a la reducción de costos generados por ausentismos, accidentalidad y bajo rendimiento causados por el estrés y enfermedades psicosomáticas.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la asociación entre riesgo psicosocial y tiempo de contratación en la Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la asociación entre riesgo psicosocial y tiempo de permanencia en la Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.

Objetivos específicos

Realizar la Caracterización sociodemográficas a través de la batería de riesgo psicosocial desarrollada con los colaboradores de Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.

Identificar los factores de riesgo psicosocial (intralaboral, extralaboral y estrés) presentes en los colaboradores de Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.

Identificar características diferenciales o similares frente a los factores de riesgo psicosocial entre los trabajadores de acuerdo al tiempo de permanencia en la Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda.

Desarrollar una estrategia de apropiación social de conocimiento para divulgación de resultados.

Marco teórico

Antecedentes

A continuación, se presentará antecedentes de la investigación en términos de riesgo psicosocial, en trabajos de grado realizados a nivel nacional e internacional.

Tabla 1.

Antecedentes

Titulo	Enlace web	Año	Autor	Resumen	Conclusiones	Interés para esta investigación
Estudio de los factores psicosociales a través del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 a trabajadores de la empresa de transporte PULLMAN	https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/47895/3560901064620U_TFSM.pdf?sequence=1	2019	Darril Airton Velásquez Sambra	El presente trabajo fue realizado con el objetivo de evaluar los factores psicosociales laborales de la empresa Pullman, específicamente los puestos de trabajo: asistente de andén, cajero, jefatura local y así conocer la situación actual en la que se encuentran los trabajadores que allí desempeñan sus labores, con el fin de entregar las herramientas necesarias para la detección, prevención y control de aquellos riesgos de carácter psicosocial laboral.	Para la clasificación obtenida en este estudio (dos dimensiones con riesgo alto) el protocolo expresa que la acción es implementar medidas correctivas locales para las dimensiones en evaluación y generar medidas de control que disminuyan tal riesgo. Por lo tanto se clasificó satisfactoriamente a los trabajadores en los distintos niveles de riesgo en base a las dimensiones psicosociales evaluadas. Con lo anterior, se propuso finalmente a la organización, la aplicación de diversas medidas preventivas y correctivas haciendo hincapié en las dimensiones clasificadas en riesgo alto, pero sin dejar de tomar en cuenta las otras dimensiones evaluadas, con el propósito de intervenir en el mediano y largo plazo. La aplicación de estas medidas repercutirá positivamente al ambiente laboral y el bienestar de los trabajadores. En el largo plazo espero que la implementación de estas medidas se vea reflejada en innovaciones, participación en propuestas de mejoras de las condiciones laborales, mejor relación organización-trabajadores y finalmente la entrega de una buena atención a los clientes que prefieren los servicios ofrecidos por la empresa.	interesante observar que en Chile al igual que en Colombia se tiene una prueba validada para el País aunque difiere en algunos criterios de la nacional.

<p>Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la estación de servicios la unión S.A.C</p>	<p>http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1516/ADM-FLO-BAY-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	<p>2019</p>	<p>Tania Flores Bayona</p>	<p>El presente trabajo de investigación denominado: “Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la estación de servicios La Unión S.a.c” surge con la finalidad de ofrecer un conjunto de estrategias que permitan a los dueños de esta empresa mitigar o disminuir la cantidad de riesgos psicosociales que atentan contra la salud física y mental de sus trabajadores y que hoy en día, son riesgos muy marcados, que no hacen más que generar incomodidad, distanciamiento, falta de compromiso, problema de desempeño, problemas de estrés, entre otros.</p>	<p>Se logró evaluar el objetivo general que consistió en determinar el nivel de riesgos psicosociales que predomina en el entorno laboral de la Estación de Servicios La Unión S.A.C según los resultados arrojados en el programa SPSS mediante las encuestas aplicadas a los trabajadores se concluyó que existe un nivel alto de riesgos psicosociales lo cual indica una exposición desfavorable en la salud de los trabajadores (física y mental) como consecuencia del gran descuido de los dueños de la empresa para prestar atención a problemas de esta índole que podrían repercutir seriamente en el desempeño de sus empleados.</p>	<p>si importar la diferencia de instrumentos que se use, las variables a analizar y el impacto del estrés es muy a fines con el modelo colombiano de evaluación de riesgo psicosocial</p>
<p>Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito</p>	<p>http://repositorio.asb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf</p>	<p>2018</p>	<p>César Mauricio Pozo Eugenio</p>	<p>El estudio realizado en la empresa Revestisa Cía. Ltda., tuvo como finalidad el determinar la presencia de riesgos psicosociales y conocer los principales riesgos relacionados con el desempeño laboral, específicamente con la rotación del personal. La investigación fue de tipo descriptivo y el universo o población de estudio fue de 26 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario ISTAS 21 (Instrumento de medición de riesgos psicosociales), de la misma manera se utilizó el indicador de rotación que se maneja dentro de la organización para su posterior análisis.</p>	<p>Los resultados obtenidos de exigencias psicológicas indican que la población se encuentra en un intervalo desfavorable, dentro de este riesgo psicosocial se puede manifestar que abarca todo lo relacionado con el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), encontrándose en esta categoría el departamento de contabilidad y recursos humanos, de igual manera, por el trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) y el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos), encontrando que la población trabajadora con más exposición son los operarios del área técnica incluido los supervisores como el técnico industrial, por lo tanto, se encuentra afectado el logro de sus actividades y objetivos laborales, siendo la principal causa para la rotación del personal.</p>	<p>Nuevamente se aplica el cuestionario INSTAS, la mayoría de estudios de este tipo sigue una metodología similar de trabajo, en cuanto aplicación y resultados</p>

Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de Candelaria – Valle en el año 2019

<https://repository.usc.edu.co/bitstream/20.500.12421/1790/1/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN.pdf>

2019

Marcela Trochez Ordoñez

El presente trabajo de investigación pretende evaluar los factores de riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa del sector de la construcción ubicada en Candelaria – Valle en el año 2019, se espera que con los resultados que arroje esta evaluación, se identifiquen los factores de riesgos intralaborales, extralaborales y las condiciones de estrés; de igual forma se pretende que esta información sea utilizada por la empresa para diseñar e implementar un sistema de vigilancia epidemiológico para riesgos psicosociales, orientado a intervenir de manera prioritaria aquellos riesgos que se identifiquen como altos y controlar los que se encuentren.

La aplicación del instrumento identificó que el riesgo intralaboral de la población evaluada es bajo, pues todas las puntuaciones de los dominios que lo componen arrojaron dicha calificación, a excepción del dominio liderazgo y relaciones sociales, el cual arrojó nivel de riesgo medio para los colaboradores a quienes se le aplicó la forma A del cuestionario (jefes, coordinadores, profesionales o técnicos)

La metodología y el análisis de la información

<p>Diseño de una propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial en la finca La Insula en el año 2018</p>	<p>http://repositorio.uem.edu.co:8080/jsp/ui/bitstream/handle/10839/2332/Laura%20Viviana%20Lopez%20Martinez,%20Martha%20Beatriz%20Lopez%20Pelaez%20y%20Natali%20Numa%20Meisel.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	<p>2018</p>	<p>Laura Viviana Lopez Martinez, Martha Beatriz Lopez Pelaez y Natali Numa Meisel</p>	<p>En este trabajo se buscó realizar el diseño de una propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial a partir de un diagnóstico en una empresa agrícola que maneja dos sedes, una en la ciudad de Manizales donde se encuentra el personal administrativo y otra en el municipio de Chinchiná en el cual está el personal operativo. Este diagnóstico se realizó en concordancia con los resultados encontrados en la batería del Ministerio de la Protección social y la Universidad Javeriana.</p>	<p>En términos generales, los trabajadores de la empresa presentan dentro de sus condiciones intralaborales del área administrativa un nivel de riesgo alto, que pudiesen estar afectando el desempeño laboral y/o personal. Dentro de las variables que determinan la criticidad de las condiciones intralaborales, tenemos en el área administrativa el Riesgo Alto en Forma A se presenta para Relaciones sociales en el Trabajo, Relación con los colaboradores y Claridad del rol y para Forma B del área administrativa se presenta riesgo alto para las dimensiones de Influencia del Trabajo sobre el entorno extralaboral, Recompensas derivas de la pertenencia a la organización y Reconocimiento y compensación</p>	<p>En cuanto aporte a la investigación se resalta la relación y las diferencias existentes entre la forma A y la Forma B, lo cual determina cambios sustanciales en los resultados de acuerdo a las responsabilidades del cargo.</p>
<p>Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla</p>	<p>https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	<p>2017</p>	<p>Lilibelle Budez Rodriguez y Vanessa Maria Bula Escamilla</p>	<p>La incidencia de los factores de riesgo psicosociales intralaborales que repercuten en la salud de los docentes de secundaria de la Escuela Normal Superior La Hacienda del Distrito, población objeto del presente estudio.</p>	<p>El ejercicio de la labor docente, exige en la actualidad altos niveles de compromiso y profesionalismo, llegando por esto a convertirse en un trabajo que puede generar altos niveles de estrés en los profesionales que la ejercen, conforme a las condiciones en que se desarrolla. En consideración a ellos, es necesario la implementación de un sistema de vigilancia epidemiológica integral, actividades de prevención de estrés y el fomento de estilos de vida saludable.</p>	<p>Este estudio aporta a la investigación ya que nos reafirma que la metodología más usada para la recolección de información es la batería de riesgo psicosocial del ministerio, también se resalta la manera que se hace la interrelación de variables en los resultados y las conclusiones.</p>

Clasificación de los riesgos psicosociales

En el clima laboral, existen diferentes tipos de factores psicosociales. Existen correlaciones entre los aspectos físicos, factores propios de la organización, sistemas de trabajo y relaciones interpersonales de los colaboradores.

Estos factores se dan por interacciones entre el trabajo y el medio ambiente y, por otro lado, las capacidades del individuo, sus necesidades, cultura y vida personal fuera del trabajo, lo cual probablemente tenga consecuencias sobre la salud, rendimiento y satisfacción del trabajo.

Los factores estresantes o estresores que pueden llegar a impactar la salud física y mental de los colaboradores, de acuerdo a la Secretaria de acción sindical, salud laboral y medio ambiente (2007) pueden dividirse en dos grupos:

Características del empleo:

Inestabilidad laboral.

Condiciones físicas de los ambientes de trabajo como ruido, iluminación excesiva o deficiente, vibraciones, temperaturas, humedad, contaminación, etc.

Riesgos de seguridad y salud de acuerdo a los sectores de producción.

Organización de los tiempos de trabajo (exceso de jornada laboral, cambio de turnos, horarios nocturnos, etc)

Características de la tarea:

Sobrecarga del trabajo.

Infracarga del trabajo.

Trabajo repetitivo, monótono.

Ritmo de trabajo.

Responsabilidades asignadas.

Capacidad o autonomía de toma de decisiones.

Competencias y formación requeridas.

Estructura de la organización:

Ambigüedad del rol.

Conflicto del rol.

Falta de participación.

Promoción / Incentivos en el trabajo.

Comunicación:

Estilos de mando.

Relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Comunicación insuficiente.

Adicional a los anteriores, existen otros riesgos psicosociales, que deben tenerse en cuenta ya que pueden causar serias afectaciones psicológicas y pueden llegar a poner a prueba la resistencia individual, mereciendo consideración particular y cuya persistencia en el tiempo tiene que ver con la capacidad de solución de conflictos de la organización. Los más significativos son: Acoso moral o mobbing, acoso sexual en el trabajo, violencia en el trabajo, Burnout o síndrome del quemado.

Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial afectan la salud física, psíquica y mental y tienen su origen en el trabajo, encontrando relación directa con la actividad realizada, cultura y gestión organizacional, tareas asignadas, tiempos, remuneraciones, condiciones del puesto de trabajo, entre otros (Neffa, 2015).

Los factores de riesgo psicosocial tienen efectos que mejoran o deterioran la salud y el bienestar del colaborador, es decir pueden ser positivos o negativos, y pueden actuar como condiciones protectoras o condiciones de riesgo, ya que generan respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales en la persona; a estos se le suman las situaciones individuales de cada trabajador, como su nivel de calidad de vida y los hábitos para cuidar de sí mismo, adoptados voluntaria o circunstancialmente. Sus principales dimensiones son las

condiciones del entorno, las condiciones personales y las condiciones laborales. El estudio de estos normalmente es relacionado con el estrés (Neffa, 2015).

La evidencia científica sugiere que experiencias continuas de estrés en el trabajo proveen de una importante conexión entre la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales y la aparición de enfermedades.

Un factor fundamental que interviene en el riesgo psicosocial son las condiciones individuales las cuales se refieren a características individuales de los trabajadores o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la profesión, la ciudad o lugar donde reside, el estrato socio-económico, las características de la vivienda y el número de dependientes. Estas variables socio-demográficas pueden variar la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Además de las características socio-demográficas, existen algunos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden variar los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como cuánto tiempo lleva en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se evalúan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

Tabla 2.

Variables socio-demográficas y ocupacionales

CONSTRUCTO	VARIABLES
	Sexo
	Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
	Estado civil
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
INFORMACIÓN	Ocupación o profesión
SOCIO-DEMOGRÁFICA	Lugar de residencia actual

	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador.)
	Lugar actual de trabajo
INFORMACIÓN	Antigüedad en la empresa
OCUPACIONAL	Nombre del cargo
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
	Modalidad de trabajo

Nota. Villalobos (2010)

Factores de riesgo psicosocial intralaboral

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral son inherentes a las características del trabajo y su organización; influyen en la salud y el bienestar de las personas; entre los principales se encuentran: Cultura organizacional, condiciones de las tareas, jornadas de trabajo, carga física, medio ambiente laboral, características de la organización del trabajo y características del grupo social del trabajo (Villalobos, 2010).

Las personas dedican gran parte de su tiempo y en general de su vida a la profesión o tarea que desempeñan, el cuidado de los factores intralaborales son primordiales a la hora de gozar de una buena salud, psíquica, social y física, pues, aunque los factores individuales o extralaborales influyen la mayoría de trabajadores pasan más tiempo en sus puestos de trabajo que en sus casas o entorno social.

Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaborales y las condiciones más comunes bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosocial se presentan a continuación:

Tabla 3.

Dominios y dimensiones intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		Exigencias de responsabilidad del cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
	CONTROL	Demandas de la jornada de trabajo
		Consistencia del rol
		Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
		Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.
		Participación y manejo del cambio

	Claridad del rol
	Capacitación
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo
	Relaciones sociales en el trabajo
	Retroalimentación del desempeño
	Relaciones con los colaboradores (subordinados)
	Reconocimiento y compensación
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Nota. Villalobos (2010)

Tabla 4.

Definiciones de las dimensiones intralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	- El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la

		jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	<p>Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes.</p> <p>- La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.</p>
Demandas emocionales	<p>Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y</p>	<p>-El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o Público.</p> <p>- El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad</p>

<p>Exigencias de responsabilidad del cargo</p>	<p>sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.</p> <p>Se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hace alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.</p>	<p>de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.).</p> <p>- El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.</p> <p>- El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas;</p> <p>lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida</p>

	<p>La responsabilidad por cuenta del impacto de estas condiciones y resultados, dirección, de los diversos factores que las información confidencial, determinan. bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p>
--	---

Demandas ambientales y de esfuerzo físico

-Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

<p>Demandas de la jornada de trabajo</p>	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.</p>	<p>- Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.</p>
<p>Consistencia de rol</p>	<p>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p>	<p>- Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo.</p> <p>Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.</p>
	<p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	

<p>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</p>	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.</p>	<p>- Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.</p>
<p>Control y autonomía sobre el trabajo</p>	<p>Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<p>- El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente.</p> <p>- El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.</p>
<p>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y</p>	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p>	<p>-El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades.</p> <p>-Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.</p>

conocimientos	Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	
Participación y manejo del cambio	<p>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.</p> <p>Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p> <p>Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p> <p>Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. - En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. - Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad de rol		<ul style="list-style-type: none"> -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

	<p>ejercicio del cargo en la empresa.</p>	<p>en la empresa.</p>
	<p>Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	
<p>Capacitación</p>	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>-El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.</p> <p>- Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.</p>
<p>Características del liderazgo</p>	<p>Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la asignación planificación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p> <p>Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>-La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>- El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.</p> <p>-El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.</p>

<p>Relación con los colaboradores (subordinados)</p>	<p>Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.</p> <p>Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>-La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.</p> <p>-El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.</p> <p>- El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.</p>
<p>Retroalimentación del Desempeño</p>	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo.</p> <p>Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p> <p>Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p>	<p>-Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.</p>

<p>Relaciones sociales en el trabajo</p>	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. - Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. - El apoyo social que se recibe de compañeros. -El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). - La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). 	<ul style="list-style-type: none"> -En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. - Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. - Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. - Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. -El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
<p>Recompensas</p>	<p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que</p>	

<p>derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</p>	<p>experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</p> <p>Este factor se convierte en fuente de riesgo</p>	<p>-El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe.</p> <p>- Se percibe inestabilidad laboral.</p> <p>- Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.</p>
<p>Reconocimiento y compensación</p>	<p>cuando:</p> <p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p> <p>Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p>	<p>-El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros.</p> <p>- El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización.</p> <p>- La empresa descuida el bienestar de los trabajadores.</p> <p>- La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.</p>

Nota. Villalobos (2010)

Factores de riesgo psicosocial extralaboral

Los factores de riesgo extralaboral están relacionados con aspectos el entorno familiar, económico y social del trabajador. Estos incluyen condiciones específicas del individuo que pueden influir en gran medida tales como: hobbies (utilización del tiempo libre), medios de transporte o desplazamientos, trayectos usuales de desplazamientos, redes de apoyo social, características de la vivienda, características del núcleo familiar, acceso a servicios de salud, capacidad adquisitiva entre otros (Villalobos, 2010).

Tabla 5.

Dimensiones extralaborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
	Tiempo del trabajo
CONDICIONES EXTRALABORALES	Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda

Nota. Villalobos (2010)

Tabla 6.*Definiciones de las dimensiones extralaborales e indicadores de riesgo.*

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	<p>Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.</p>	<p>-La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente.</p> <p>-La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.</p>
Relaciones Familiares	<p>Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.</p> <p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>-La relación con familiares es conflictiva.</p> <p>- La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.</p>

<p>Comunicación y relaciones interpersonales</p>	<p>Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.</p> <p>Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>-La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente.</p> <p>- La relación con amigos o allegados es conflictiva.</p> <p>- La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.</p>
<p>Situación económica del grupo Familiar</p>	<p>Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.</p> <p>Se convierte en factor de riesgo cuando:</p>	<p>Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.</p> <p>-Existen deudas económicas difíciles de solventar.</p>
<p>Características de la vivienda y de su entorno</p>	<p>Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo Familiar.</p> <p>Se convierten en fuente de riesgo cuando:</p>	<p>-Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias.</p> <p>- Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.</p> <p>- La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías</p>

		transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	<p>Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.</p> <p>La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:</p>	<p>- Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.</p>
Desplazamiento vivienda trabajo vivienda	<p>Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p> <p>Es fuente de riesgo cuando:</p>	<p>-El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo.</p> <p>- La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.</p>

Nota. Villalobos (2010)

Estrés

El estrés es la reacción o respuesta del cuerpo a un estímulo, y a la forma en que el individuo gestiona sus recursos ante él. Este se ha relacionado con una afectación negativa de la salud debido al desgaste que genera en el organismo cuando este se expone a situaciones tensionantes. Generalmente se han mencionado dos tipos de estrés: agudo y crónico. El agudo es estrés temporal,

que desaparece rápidamente, mientras que el crónico es aquel que dura por un tiempo más largo (Ministerio de Salud, 2013).

Buenas prácticas sobre estrés laboral.

A nivel de estrés se puede intervenir desde lo individual y lo organizacional, la Confederación de empresarios de Málaga (2013) determina lo siguiente:

Nivel Individual: Se encuentran diferentes opciones como técnicas de relajación, meditación para reducir estrés, ansiedad y tensión, biofeedback, aplicación de terapia cognitivo-conductual, ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos del estrés y aumentar la resistencia al estrés, entrenamiento en control del tiempo y negociación, existencia en la organización de canales de comunicación empleado a la organización y que le ofrezca consejo y le remita al especialista si es preciso.

Nivel Organizacional: Selección del personal, campañas de educación y entrenamiento a empleados y supervisores, intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo, sensibilización de comunicación adecuada, diseño del trabajo.

Nivel individual / Organizacional: Fomento del apoyo social por parte de compañeros y supervisores, promoción del ajuste entre el empleado y el ambiente para hacer frente al desequilibrio entre recursos individuales y demandas ambientales y ajuste de expectativas, asegurarse de la claridad de los roles para evitar conflicto y ambigüedad de rol.

Efectos sobre la exposición a riesgo psicosocial en el trabajo

Las consecuencias sobre la salud que generan los riesgos psicosociales por medio del estrés son efectos sobre la salud física, psicológica y sobre los resultados de su trabajo frente a la gestión organizacional de su empleo. A nivel de salud física las alteraciones hormonales y reacciones nerviosas producen por lo general aumento de la presión arterial, pulso cardiaco, agotamiento, cardiopatías, tensión muscular, migrañas, trastornos del sueño, desordenes musculoesqueléticos, trastornos psicósomáticos, trastornos gástricos, respiratorios entre otros (Ministerio de Salud, 2013).

De acuerdo al Ministerio de Salud (2013) A nivel psicológico, cuadros de depresión, ansiedad, preocupación, disminución de la memoria; burnout; dificultad para establecer relaciones interpersonales y cambio de hábitos y conductas relacionadas con la salud (como vicios o estilos de vida sedentarios); o dificultad para socializar son algunos de los que más se presentan ante condiciones psicosociales de riesgo.

A nivel conductual puede ocasionar manifestaciones a nivel motor, como tartamudeo, temblores, falta de apetito, risa nerviosa, etc.

Por otro lado, las organizaciones también se ven afectadas perjudicialmente, pues el estrés laboral aumenta considerablemente los ausentismos, rotación de personal y el trabajo en equipo dentro de sus procesos, lo cual genera aumentos en costos y disminución de productividad de la empresa; aumentando la carga laboral de algunos puestos de trabajo al no contar con el recurso del compañero ausente, se deterioran las relaciones interpersonales, se retrasan tareas para lograr objetivos comunes, y al generar una desconcentración general de la población aumenta el riesgo de accidentes e incidentes.

Efectos la exposición a Violencia

Los efectos de la violencia pueden ser físicos o psicológicos. Entre los efectos físicos se encuentran lesiones menores a graves, o hasta mortales; así como efectos de estrés post-traumático. A nivel psicológico, trastornos como la ansiedad, dificultad para conciliar el sueño, depresión, malestar, tensión, estrés pasajero, temporal o crónico. (Secretaría de acción sindical, salud laboral y medio ambiente, 2007)

Efectos del Acoso Laboral

Lo que genera el acoso laboral, es una afectación a la propia identidad profesional que devalúa la competencia que podría haber tomado años formar. Si la víctima de acoso laboral, considera muy relevante este aspecto de su vida, se verá mayormente afectado por el rechazo de sus compañeros o superiores. Entre los principales efectos está la devaluación profesional, afectación a la identidad propia y profesional, ciclos circadianos alterados por la elevación del cortisol, síntomas mentales como estrés, ansiedad, depresión, irritabilidad, disminución de la memoria entre otros. A nivel físico puede ocasionar pérdida de apetito, fatiga crónica dolor de cabeza, de espalda y muscular.

Efectos del Acoso Sexual

El acoso sexual, tiene repercusiones propias y más graves que las que generan otros tipos de violencia. En este acto se producen afecciones a la identidad y dignidad de la persona sea hombre o mujer.

La aparición de este fenómeno, se relaciona casi directamente con el clima de tolerancia ambiental en la empresa.

Los trabajadores que han sufrido acoso sexual, resultan en mayores ausentismos, abandono de cargo, y presentan menos rendimiento ya que dedican más tiempo a pensar en ambientes laborales diferentes al propio.

Cualquier tipo de acoso laboral genera un descenso del bienestar subjetivo vinculado al trabajo. En estos casos es muy común que se presente un tipo de estrés postraumático que impacte la vida personal, sexual y profesional de la persona (Secretaría de acción sindical, salud laboral y medio ambiente, 2007).

Efectos de la Inestabilidad Laboral

Los efectos de la inseguridad laboral, provienen del efecto de incertidumbre acerca del futuro laboral y los miedos que por esta razón se puedan generar ya que este aspecto está directamente relacionado al factor económico de la persona.

Entre los principales efectos se encuentran: mayor índice de accidentalidad, el estrés que se genera al pensar en la posibilidad de perder el empleo, mayor probabilidad de afecciones coronarias, hipertensión, depresión, ansiedad. (Confederación de empresarios de Málaga, 2013).

Efectos del Burnout o desgaste profesional

Los efectos del Burnout están directamente relacionados del esfuerzo y la dificultad del profesional por alcanzar sus objetivos y del apoyo que le brinda la organización. Entre las principales consecuencias de este se encuentran la depresión, la ansiedad, frustración, irritabilidad, pérdida de apetito, disfunciones sexuales y fallos en las relaciones interpersonales de los trabajadores (Confederación de empresarios de Málaga, 2013).

Efectos organizacionales

Los Ausentismos, presentismos e intenciones de abandono se generan comúnmente en gran medida por un desequilibrio esfuerzo-recompensa por parte de los trabajadores. De igual forma la

productividad empresarial, satisfacción y compromiso laboral disminuyen notablemente cuando la persona no es tenida en cuenta para la toma de decisiones, se presenta violencia o hay un desgaste profesional como factor común entre los trabajadores de la compañía.

También se generan más accidentes y daños a terceros, conductas laborales contraproducentes y problemas intrafamiliares cuando la organización experimenta el Burnout.

Intervención y buenas prácticas en los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales generan altos costos, y condenan a la organización a tener un mal clima laboral, menor calidad de vida entre los trabajadores y a ver afectada la productividad individual y general de sus integrantes por ello se deben tener en cuenta criterios de intervención para prevenir y disminuir este tipo de riesgos.

Criterios de Intervención

En relación a los riesgos psicosociales, las estrategias que se definan en una empresa deben tener en cuenta los distintos niveles (organizacional e individual) y atender a las siguientes categorías (Vidal, 2019):

Categoría primaria: Intervenciones dirigidas a toda la organización con el fin de modificar o eliminar las fuentes de estrés y así reducir el impacto negativo sobre los trabajadores (Vidal, 2019).

Categoría secundaria: se enfoca en la detección precoz especialmente sobre grupos de riesgo con el objetivo de limitar el deterioro y las consecuencias de los riesgos psicosociales.

Categoría terciaria: son estrategias dirigidas a reducir los efectos de los problemas que ya están apareciendo en la empresa y sus trabajadores, como el tratamiento de los síntomas de la enfermedad laboral.

Intervención sobre la organización

Las consecuencias del estrés, son un tema muy importante en las organizaciones, pues no afecta solo al individuo sino también a la empresa en general y ambas partes asumen los costos que este genera.

Para intervenir el estrés a nivel organizacional, son más acertadas las medidas organizacionales que las individuales sobre los trabajadores.

Se deben tener en cuenta los siguientes aspectos para tener una buena intervención: Compromiso de la dirección, identificación y análisis de las causas, estudio de alternativas de soluciones y diseñar cuidadosamente la intervención.

Marco contextual

Compañía Distribuidora de Carga CDC LTDA.: Es una Compañía Nariñense fundada en el año 1999 como empresa unipersonal y en el 2006 en respuesta a la necesidad de un sistema operativo responsable especializado en la distribución y transporte de carga en el suroccidente, nació CDC LTDA.

CDC cuenta con un equipo de profesionales y oficinas distribuidas para cubrir los procesos logísticos en los departamentos de Nariño, Putumayo, Valle de Cauca y Cauca; en las cuales anualmente desarrolla aproximadamente 50.000 operaciones de transporte lo que se traduce en 14 millones de kg transportados en 150 destinos diferentes en los 4 departamentos.

Misión: Proveemos de un servicio integral de transporte al suroccidente del territorio colombiano, donde, a través del apoyo de talento humano calificado, los valores corporativos y el desarrollo de procesos realmente eficientes cumplimos con las expectativas del cliente.

Visión: Comprometidos con el crecimiento de nuestros clientes y colaboradores, CDC LTDA. Para el año 2020 proyecta ser la mejor opción logística en el suroccidente del territorio colombiano

Valores: Honestidad, Responsabilidad, Seguridad, Respeto, Mejoramiento continuo y Perseverancia.

Servicios: Masivos, semi masivo, Cross Docking, transporte de químicos, logística inversa, distribución urbana, almacenamiento, cadena de frio y paqueteo.

Marco conceptual

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que un peligro o amenaza se materialice y genere un daño, y la severidad que podría tener el mismo si en efecto se vuelve realidad. (Guía Técnica Colombiana, GTC 45, 2018)

Riesgo psicosocial: Riesgo que se refiere a como las condiciones de trabajo de un individuo, sumado a la conjunción de estas con factores personales (o extralaborales) pueden afectar la salud física y mental del mismo. (Neffa, 2015).

Carga Laboral: Cantidad de funciones, tareas y responsabilidades de un individuo en su puesto de trabajo. (Villalobos, 2010)

Intralaboral; Factor que corresponde a las condiciones de trabajo, niveles de exigencia, responsabilidades y tareas de un trabajador. (Neffa, 2015).

Extralaboral: Factor que corresponde a las condiciones y nivel de vida de una persona en cuanto a situación familiar, social, económica y de vivienda. (Neffa, 2015).

Estrés: El estrés es la reacción o respuesta del cuerpo a un estímulo, y a la forma en que el individuo gestiona sus recursos ante él. (Ministerio de Salud, 2013)

Psicosocial: Dimensión de riesgo que se refiere al estado psicológico de una persona y como se relaciona o desenvuelve en su entorno social. (Neffa, 2015).

Capacitación: Son las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. (Confederación de empresarios de Málaga, 2013)

Acoso laboral: “Es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada

varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla”

(Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo, 2001)

Factores Psicosociales: Son interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”

(Organización Internacional de Trabajo, 1986, p. 3)

Marco legal

Se tienen en cuenta las normas colombianas que se aplican y respaldan el presente trabajo en relación con riesgo psicosocial.

Tabla 7.

Marco legal

NORMA	OBJETIVO	ARTÍCULO	EXPEDIDA POR	RELEVANCIA
Ley 9 de 1979	Medidas Sanitarias	Art 80, 100, 125 . Prevención y protección a los trabajadores derivados de	Congreso de Colombia	Establecimiento del programa de Salud Ocupacional. Establecimiento de programas de medicina preventiva. Por consagrar normas destinadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores y a prevenir todo daño que se puede derivar de las condiciones del trabajo y en

NORMA	OBJETIVO	ARTÍCULO	EXPEDIDA POR	RELEVANCIA
		las condiciones de trabajo.		concreto de los riesgos relacionados con agentes psicosociales y las enfermedades asociadas al estrés.
Decreto 614 de 1984	Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país	Artículos 2 y 30.	Ministerio del trabajo y seguridad social	Nombra por primera vez la expresión de “Riesgo psicosocial reglamentó la ley 9 de 1979.
Ley 100 de 1993	Sistema de Seguridad Social Integral	Todo el articulado	Congreso de Colombia	Por ser una ley general que trata la seguridad social integral, que dispone cada persona para gozar de una calidad de vida mediante el cumplimiento de planes y programas para proporcionar cobertura integral frente a contingencias de salud y lograr el bienestar individual.
	Acoso laboral y otros hostigamientos		Congreso de Colombia	Ya que por medio de esta ley se regula el acoso laboral y otros hostigamientos que pueden causar en los colaboradores estrés y

NORMA	OBJETIVO	ARTÍCULO	EXPEDIDA POR	RELEVANCIA
Ley 1010 de 2006	en las relaciones de trabajo.	Todo el articulado		directamente se crea un factor de riesgo psicosocial.
Ley 1562 del 2012	Sistema General de Riesgos Laborales	Art 4. Enfermedad laboral	Congreso de Colombia	Esta ley adopta el tema de enfermedad laboral integrándose aquí como una de estas los causados por estrés laboral y así mismo trata temas de prevención por parte de las empresas estudiando los riesgos psicosociales por medio de las baterías de riesgo psicosocial y evitando las sanciones de las que habla la presente ley.
		Art 11. Servicios de promoción y prevención		
		Art 13. Sanciones		
		Art 30. Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral.		
				Trata cinco tipos de intervenciones de los cuales se encuentran cambio de conducta, apoyo social, manejo de la enfermedad,

NORMA	OBJETIVO	ARTÍCULO	EXPEDIDA POR	RELEVANCIA
Decreto Ley 1295 de 1994	Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Art 5. Prestaciones asistenciales	Ministerio de trabajo y Seguridad Social	alivio del estrés, mejora del autocontrol y eficacia personal, manejo del estrés y autoestima.
		Art 6. Prestación del servicio de Salud		Los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo tienen la función principal de promoción, prevención y control de la salud del trabajador protegiéndolo de factores de riesgo ocupacionales de acuerdo a sus condiciones psicofisiológicas.
		Art Iro Numeral 42. Patologías		Incorpora las patologías causadas por estrés en el trabajo, entre las cuales están laborales con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo con relación con el tiempo para ejecutarlo, tareas repetitivas combinadas con sobrecarga de trabajo. Estas son labores que contienen estresantes físicos con efectos psicosociales que producen estados de ansiedad y

NORMA	OBJETIVO	ARTÍCULO	EXPEDIDA POR	RELEVANCIA
Decreto 2566 del 2009	Tabla de enfermedades Profesionales	causadas por el estrés en el trabajo	Presidente de la Republica	depresión y otras enfermedades que afectan la salud física y mental de los trabajadores.
Resolución 652 de 2012	Comité de Convivencia Laboral	Todo el articulado	Ministerio de Trabajo	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas
Resolución 1356 de 2012	Comité de Convivencia Laboral	Todo el articulado	Ministerio de Trabajo	el Ministerio de Trabajo efectuó ciertas modificaciones a la Resolución 652 de 2012, por medio de la cual se determinó
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del sector trabajo	Capítulo 6. Sistema de Seguridad y	Ministerio del trabajo	la conformación de los comité de convivencia laboral a cargo de los empleadores. Se da un nuevo avance al sistema de seguridad y gestión en el trabajo, implementando de forma especial el riesgo psicosocial, acaparándolo como uno de los factores más importantes y de mayor impacto dentro de las enfermedades laborales

NORMA	OBJETIVO	ARTÍCULO	EXPEDIDA POR	RELEVANCIA
Resolución 2646 del 2008	Evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.	Todo el articulado	Ministerio de la protección Social	para el bienestar del trabajador. En conclusión, obliga a todas las empresas a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial para lo cual se deberá definir responsabilidades para la definición, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factor de riesgo psicosocial en el trabajo y de las patologías causadas por el estrés laboral.
Resolución 0312 de 2019	Estándares mínimos de la seguridad y salud en el trabajo	Capítulo 4	Ministerio del Trabajo	Hace alusión que para los riesgos psicosociales la frecuencia ya accidentalidad de este debe de medirse como mínimo una vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/ riesgo que lo genero. En cuanto a la prevalencia estipula que se debe medir como mínimo una vez al año al igual que la

NORMA	OBJETIVO	ARTÍCULO	EXPEDIDA POR	RELEVANCIA
Resolución 2404 de 2019	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial.	Todo el articulado	Ministerio del Trabajo	<p>incidencia por enfermedad laboral.</p> <p>La vigente resolución da las directrices mediante la adopción de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y los protocolos específicos.</p>

Estado del arte

Tabla 8.

Estado del arte

Título artículos científicos-tesis-artículos documentos de agremiación que contribuyan o utilizados para el desarrollo del trabajo	Enlace web	Año	Autor	Resumen, que?	Objetivo: porque?	Método desarrollado como?: Tipo de estudio, país/ciudad y grupo poblacional	Conclusiones: para que?	Interés para este investigación
Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial en la Empresa Avante Gestión Empresarial SAS y Medición del Nivel de Estrés en sus Trabajadores	http://repository.udistrial.edu.co/bitstream/11349/15727/1/AndreaCatalinaGonzalezCastano%20y%20VivianLuciaCaicedoMurcia2019.pdf	2019	Andrea Catalina González Castaño Vivian Lucia Caicedo Murcia	El principal objetivo fue diagnosticar los factores de riesgo psicosocial y los factores de Estrés a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa Avante S.A.S. Se aplicó la Bateria de Instrumentos Para La Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010) a 35 colaboradores.	El trabajo se realizó con el fin de medir el nivel de Riesgo Psicosocial de la empresa AVANTE GESTIÓN EMPRESARIAL SAS, a través de un estudio de tipo Cuantitativo determinando los factores de Riesgo psicosocial asociados al estrés laboral a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa AVANTE SAS	Metodología de estudio descriptivo. Para el estudio y análisis de información de factores de Riesgo, se utilizó la metodología de Hernández, Fernández y Baptista (2014) enfocado en el análisis cuantitativo el cual se basa en usar la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.	Se pudo establecer que, de acuerdo a los resultados obtenidos, los factores de riesgo psicosocial Forma A presentan un alto de Nivel asociados al estrés presentan un factor de Riesgo Alto en los dominios Control sobre el trabajo y Recompensas. se identificó que de acuerdo a los resultados obtenidos, los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral de Forma B se evidencia un nivel de riesgo alto en proporción a los Dominios Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo y Recompensas	Este estudio sirvió como ejemplo de las conclusiones a las que se puede llegar con el uso de la batería, en un estudio descriptivo.
Riesgos Psicosociales en trabajadores de áreas operativas del sector financiero de la ciudad de Manizales.	https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/110901/17692/1045699881.pdf?sequence=1&isAllowed=y	2019	Juan Jacobo Ramirez Valladares Lesly Johana Loaza Martinez Isabel Cristina Rincón David María Montoya Chalarca	Se estudiaron los factores psicosociales de los trabajadores operativos del sector financiero de la ciudad de Manizales, para así formular un plan de intervención y atención primaria para aplicar en el año 2021, incorporando los lineamientos normativos de la resolución 2404 de 2019.	El proyecto se realizó con el fin de formular un programa de intervención que permitiera mitigar los factores identificados en los diferentes instrumentos de evaluación aplicados a las personas que laboran en el sector financiero de la Ciudad de Manizales.	Se realizó mediante el método inductivo, observación indirecta, estructurada, y fuentes secundarias.	Para que haya una prevención del riesgo laboral, primero que todo debe haber un compromiso desde los líderes organizacionales, además recursos específicos y suficientes. Las medidas de prevención individual tienen un menor impacto si no se realizan posterior o complementarias a las generales o globales dentro de las organizaciones. Medidas de prevención como: Modificar la organización del trabajo, enriquecer las tareas, permitir la autonomía en su desarrollo, rotar tareas y puestos; mejorar el medio ambiente de trabajo, controlar riesgos; propiciar espacios de trabajo adecuados; realizar un manejo razonable del tiempo de trabajo estableciendo pausas y descansos adecuados; suministrar información activa sobre los procesos y las tareas a realizar; posibilitar la comunicación formal e informal entre los trabajadores y superiores; favorecer la participación de los trabajadores, etc. (Gutiérrez y Viloria, 2014)	Análisis de los resultados y acciones propuestas para mitigar los riesgos.
Evaluaciones de factores de riesgo psicosocial en médicos de consulta externa y urgencias de diferentes instituciones de Salud, de la Ciudad de Cali, Colombia.	http://vitala.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/115522/11238/Evaluacion_factores_riesgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y	2019	Luis Alfonso Sanchez Patiño	Se realiza un estudio de los principales factores intralaborales a los que están expuestos los médicos de urgencias y consulta externa en la Cali, Valle en el que participaron 44 médicos, 21 de consulta externa y 23 de urgencias.	El principal objetivo fue determinar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales más dominantes así como el nivel de estrés de la población estudiada.	Estudio cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño transversal.	De los 4 dominios evaluados todos se encuentran en un nivel de riesgo alto en porcentaje mayor al 50% siendo los más significativos los dominios de demandas del trabajo y constructo laboral. El nivel de estrés es alto en el 45.5 % de los profesionales estudiados.	Buen desarrollo de la investigación, resultados y conclusiones muy específicos.

<p>Riesgos psicosociales y estrés laboral</p>	<p>https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1763/bernal_hosbert_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	<p>2018</p>	<p>Hosbert Bernal Ortega</p>	<p>La investigación se realizó para llevar a cabo la evaluación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa de acuaducto de Bogotá, tomando como punto central el estrés.</p>	<p>Evaluación de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa de acuaducto de Bogotá, tomando como punto central el estrés.</p>	<p>Trabajo de tipo descriptivo.</p>	<p>El estrés genera malos canales de comunicación a nivel individual y familiar como también en el manejo de las relaciones interpersonales. Otro factor muy importante se evidenció en los niveles de estudio, generando como resultado que al no tener una buena educación se presenta un riesgo alto en el liderazgo y deterioro en sus relaciones interpersonales, laborales familiares. La influencia del trabajo sobre el entorno laboral presentó un riesgo muy alto en la mayoría de los cargos supervisores, operadores de medios, conductores guardas motorizados, variables como sobrecarga laboral, responsabilidad del cargo y horarios muy largos. También se pudo identificar que en las demandas de carga mental las mujeres presentaron un riesgo medio frente a los hombres con un riesgo bajo, esto en su parte laboral y familiar ya que la toma de decisiones y los resultados en su parte laboral juegan un papel muy importante para ellos.</p>	<p>Interés en las conclusiones por el amplio rango de población estudiada.</p>
<p>Análisis de los factores de riesgo psicosocial y síntomas de alerta desencadenantes de malestar psicológico de salud mental como aspectos determinantes de la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad privada</p>	<p>https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/eam/001/1493/1/DNA-sga-2018-analisis-de-los-factores-de-riesgo-psicosocial-y-sintomas-de-alerta-desencadenantes-de-malestar-psicologico</p>	<p>2018</p>	<p>Maria del Mar Muñoz Medina</p>	<p>Se realizó el proyecto buscando determinar como la presencia de factores de riesgo psicosocial y de síntomas asociados a la alteración de la salud mental pueden ser aspectos determinantes de la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa de Seguridad Privada. Establecer los síntomas de alerta desencadenantes de malestar psicológico (alteración de la salud mental) en los trabajadores y elaborar una propuesta de intervención orientada al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la organización.</p>	<p>Analizar como la presencia de factores de riesgo psicosocial y de síntomas asociados a la alteración de la salud mental pueden ser aspectos determinantes de la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa de Seguridad Privada.</p>	<p>La investigación realizada, es de estilo constructivista ya que se pretende analizar los riesgos psicosociales y la salud mental como aspectos determinantes de la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa de Seguridad Privada</p>	<p>La presencia de riesgos psicosociales en niveles alto y muy alto, en un número significativo de trabajadores coinciden con la presencia de síntomas de alteración mental en un número importante de esos mismos trabajadores de la compañía que participaron de la evaluación. El tener identificados factores de protección en las variables intralaborales y extralaborales, evidenció en alguna medida el compromiso de la empresa frente a los procesos de trabajo - resultados y vida personal, donde el trabajador percibe que además de sus compromisos laborales, estilos de trabajo y jornadas o turnos, la compañía, le permite su desarrollo como persona, el ejercicio adecuado de una vida familiar y el fortalecimiento de las redes de sus redes de apoyo. Uno de los factores de importante valor para el colaborador tiene que ver con las Recompensas, las cuales según su percepción no solo hacen referencia al tema salarial - económico - sino con la recompensa emocional y psicológica derivada de su buen desempeño.</p>	<p>Ejemplo de aplicación de la batería, buenas conclusiones.</p>

<p>Riesgos psicosociales, género y sector socioeconómico en 15 empresas de Cundinamarca</p>	<p>https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/13710/2018maridcastellanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	<p>2018</p>	<p>Ingrid Lorena Castellanos Jaime Maná, Ximena Franco Rosero, Paula Valentina Gutiérrez Palmiriny.</p>	<p>El objetivo de la investigación fue evaluación de factores de riesgos psicosocial y género en trabajadores de 15 empresas de Cundinamarca de los sectores secundario y terciario, con una población censal de 886 trabajadores, teniendo en cuenta que se aplicó a todos los trabajadores de nómina de las organizaciones. Por otra parte, se pretendió conocer el grado de relación entre las variables riesgos psicosociales intralaborales (Forma A y Forma B), extra laborales, estrés, género y sector socioeconómico.</p>	<p>Correlacionar los factores de riesgos psicosociales y género en trabajadores de 15 empresas de los sectores económicos secundario y terciario, de Cundinamarca.</p>	<p>Estudio descriptivo correlacional.</p>	<p>Las mujeres de cargos administrativos visibilizaron mayor riesgo, lo cual podría reflejar una visión de desigualdad al interior de las instituciones, afectando su desempeño y percepción en sus labores. el caso de los empleados operarios, son los hombres quienes más manifiestan riesgos elevados con una diferencia del 2%, lo que se podría relacionar a riesgos ergonómicos. Se percibió que existe relación visible entre las variables género y niveles de estrés laboral, puesto que, se observa que gran parte de la población femenina manifestó niveles de estrés altos en comparación con los sujetos masculinos, lo cual se ratifica con la revisión teórica, dado que es notoria la sobrecarga laboral y las responsabilidades familiares que poseen las mujeres</p>	<p>Se observa el generalizado uso de la batería de riesgo, buenas acciones propuestas.</p>
<p>Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá</p>	<p>http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/7417/3/MorenoMu%C3%81cMariadelosAngeles2017.pdf</p>	<p>2017</p>	<p>Sindy Mantza López González, Jenny Johanna Sierra Ramos, Myriam Julieth Puerto Ardila, María De Los Angeles Moreno. -8.8177.8</p>	<p>Se realizó un estudio para identificar los factores de riesgos psicosociales en los funcionarios de la Cruz Roja Colombiana Seccional Cesar, mediante la aplicación de la batería para la identificación de riesgos psicosociales diseñada por la Universidad J</p>	<p>El trabajo tuvo como objetivo caracterizar los factores de riesgos psicosocial Intralaborales, Extralaborales y niveles de Estrés de los trabajadores de una Empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá.</p>	<p>La investigación fue fundamentada en el análisis cuantitativo para analizar y comprobar datos e información concreta. La muestra estuvo conformada por 128 trabajadores de la empresa, de los cuales 12 correspondieron a Jefaturas con personal a cargo, 6 de de área Administrativa y 110 operativos, se utilizó como herramienta, la Batena de Instrumentos Para La Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010).</p>	<p>Se pudo establecer que de acuerdo a los resultados obtenidos, los factores de riesgo psicosocial Forma A, asociados al estrés presentan un factor de Riesgo Alto en las dimensiones intralaborales como: Capacitación, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, Claridad del Rol. A diferencia de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral de Forma B en el cual se encontró que de las 16 dimensiones, ninguna presenta una correlación alta respecto al puntaje de Estrés. De igual manera, se determinó que en la correlación de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, de las 7 dimensiones ninguna presenta una correlación alta con el puntaje de Estrés.</p>	<p>Se observa el generalizado uso de la batería de riesgo, buenas acciones propuestas.</p>
<p>Identificación de factores de Riesgo Psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valle d'upar</p>	<p>https://dinetik.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/691/Identificaci%C3%B3n%20de%20factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20Cruz%20Roja%20Colombiana%20de%20la%20ciudad%20de%20Valledupar.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	<p>2017</p>	<p>Álvaro Andrade, Binsa Salamanca & Yennifer Asciano.</p>	<p>Se realizó un estudio para identificar los factores de riesgos psicosociales en los funcionarios de la Cruz Roja Colombiana Seccional Cesar.</p>	<p>El objetivo del estudio es identificar los factores de riesgos psicosociales en los funcionarios de la Cruz Roja Colombiana Seccional Cesar, mediante la aplicación de la batería para la identificación de riesgos psicosociales diseñada por la Universidad Javeriana y avalada por el Ministerio de Protección Social, que busca identificar las características no vivas de la organización del trabajo.</p>	<p>La investigación es de carácter no experimental y se realizó bajo un diseño transversal correlacional, debido a que se pretendía la cuantificación y medición de las variables a trabajar para calcular el índice de correlación en ellas.</p>	<p>La evaluación de los riesgos psicosociales intralaborales, Extralaborales y valoración de estrés, nos indica que la población trabajadora se encuentra en nivel medio y el nivel de estrés es medio, como consecuencia, requiere un sistema de vigilancia epidemiológica para la intervención y minimización de hallazgos.</p>	<p>Se analizaron factores intralaborales y extralaborales de una entidad cuya finalidad es atender emergencias,</p>

<p>Análisis de los factores psicosociales de riesgo y de protección laboral en docentes de una institución de educación básica secundaria y media del sector público de la ciudad de Cali.</p>	<p>2017</p>	<p>Juan Carlos Ramirez Medina</p>	<p>Se realizó una investigación para hacer el análisis de los factores psicosociales de riesgo y de protección en docentes de una institución de Educación básica secundaria y media del sector público en la ciudad de Cali, en la cual se realizó la recolección de datos haciendo uso del instrumento CoPsQ-istas21.</p>	<p>Determinar los Factores psicosociales de riesgo y de protección laboral en docentes de una Institución de Educación básica secundaria y media del sector público de la Ciudad de Cali.</p>	<p>La investigación se realizó a partir de un estudio descriptivo con énfasis cuantitativo de tipo transaccional o transversal, a 27 trabajadores.</p>	<p>Las variables: Inseguridad, exigencias psicológicas sensoriales y exigencias psicológicas cognitivas representan un nivel de desfavorabilidad alto en los docentes. Los docentes perciben las exigencias psicológicas sensoriales en un nivel de desfavorabilidad alto lo permite evidenciar el alto nivel de concentración y atención que exige la labor.</p>	<p>Se evidencia como la aplicación de una investigación genera recomendaciones de acciones contundentes para mejorar el riesgo psicosocial de los maestros de una institución.</p>
<p>Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa Rover Alcisa Colombia</p>	<p>2015</p>	<p>Zulma Rocio Camargo Diaz y Yolanda del Socorro Erazo Guerrero</p>	<p>En el estudio se realizó el diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales en la empresa constructora Rover Alcisa Colombia a través de la administración de la batería de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia a los trabajadores ayudantes de construcción, caracterizar socio-demográficamente esta población, e identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extra-laboral y nivel de estrés a través de los parámetros establecidos por la batería.</p>	<p>Realizar un diagnóstico de riesgo psicosocial a la empresa Rover Alcisa Colombia a través de la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia</p>	<p>Se realiza un estudio no experimental, de carácter transaccional-descriptivo, no paramétrico, aplicando la batería de riesgo psicosocial, desarrollada con 42 trabajadores en la ciudad de Bogotá.</p>	<p>A través de los resultados se logró identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, evidenciándose que con una confiabilidad del 94,4%, el 34% de los evaluados se encuentra en riesgo alto y muy alto, de lo cual se puede inferir que estos trabajadores están insatisfechos con las características de su trabajo y de su organización en relación con la garantía de su bienestar y la protección de su salud. Por otro lado, se encuentra que el 24% de la población se ubica en riesgo medio, evidenciándose un total de 58% de ayudantes en riesgo psicosocial intralaboral que supera la media poblacional; por tanto es un caso de prevalencia con alta incidencia sintomática y que requiere acciones intervencionales</p>	<p>Se observa el generalizado uso de la batería de riesgo, se resultó el plan de bienestar que se formuló a partir de los resultados.</p>
<p>Análisis integral de la medición de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales y su incidencia en la mitigación del riesgo en el programa de Psicología</p>	<p>2015</p>	<p>Daniela Arbeláez Londoño y Laura Cristina León Márquez</p>	<p>se pretende identificar la utilidad de la medición realizada, el plan de intervención propuesto y la incidencia que tiene la medición de los factores psicosociales de riesgo en el programa de psicología, adicional a ello, formular estrategias directas para intervenir los niveles de riesgo existentes desde la medición, apoyando la estructuración de un programa de prevención y seguimiento frente al riesgo encontrado desde el año 2013.</p>	<p>Analizar de manera integral los resultados encontrados en el programa de Psicología, las medidas tomadas y la incidencia de la medición de factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales, a la luz del interés de la organización por la cultura de cambio organizacional con la implementación de procesos y procedimientos para la gestión humana</p>	<p>Esta investigación se realizará desde una perspectiva cualitativa y no corresponde a un diseño experimental, ya que se toma a partir de observaciones en forma de entrevistas y registros escritos, a través de los cuales se pretende identificar la incidencia que tiene la medición de factores psicosociales de riesgo a 12 profesionales del programa de Psicología de la Universidad de Manizales; en Manizales.</p>	<p>El estudio de los factores psicosociales de riesgo en el programa de psicología tuvo como resultado que las demandas del trabajo, generan niveles de riesgo alto en el trabajo, en dimensiones como: demandas de carga mental, influencia del trabajo sobre el entorno y claridad de rol.</p>	<p>Estudio Comparativo</p>

<p>Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014</p>	<p>2014</p>	<p>Rosana Beleño Navarro y María Monica Urcos Campo</p>	<p>La presente investigación tuvo como objetivo caracterizar los factores de riesgo psicosociales Intra y Extra Laborales, Individuales y niveles de Estrés de los administrativos de la Universidad de la Costa – CUC, fundamentado en la investigación de corte cuantitativa de tipo descriptiva. La muestra estuvo conformada por 227 administrativos de la Institución Universitaria</p>	<p>Caracterizar los factores de riesgos Psicosociales Laborales y niveles de estrés en el personal administrativo (227 personas) de la Universidad de la Costa, CUC, durante el año 2014 en Barranquilla</p>	<p>Se realizó una investigación descriptiva y transversal de corte cuantitativa la cual permitirá identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y niveles de estrés en población administrativa laboralmente activa de la Universidad de la Costa, CUC.</p>	<p>El personal administrativo que laboran en la Institución se encuentra expuesto a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y niveles de estrés, por lo cual las acciones ejecutadas a nivel Organizacional deben estar dirigidas tanto a la promoción y prevención, como a la intervención de estos factores. La mayoría de los administrativos no presentaron riesgos intralaborales, sin embargo existe una prevalencia de riesgo en el constructo intralaboral específicamente en los dominios Control sobre el Trabajo, Liderazgo y Relaciones Sociales.</p>	<p>Este estudio aporta a la investigación reafirmando la parte metodológica para el desarrollo de la investigación, de igual manera el marco teórico es una guía para tener en cuenta conceptos que se deben abordar desde de la misma.</p>
<p>Factores psicosociales intralaborales. Un estudio empírico en una empresa de carbón mineral</p>	<p>2013</p>	<p>Luz Karine Jiménez Ruiz</p>	<p>Esta investigación se adelantó con el fin de identificar los factores laborales de riesgo psicosocial intralaboral en una empresa multinacional que explota actualmente carbón mineral en el Departamento del Cesar. Los resultados muestran que la mayor fuente de factores de riesgos psicosociales intralaborales se encuentran en el dominio de control, exactamente en las dimensiones de carga mental, condiciones físicas y ambientales y jornadas de trabajo.</p>	<p>Analizar los factores psicosociales intralaborales presentes en los operadores de camión minero del área de producción de una empresa explotadora de carbón mineral del Centro del Cesar</p>	<p>El tipo de estudio de esta investigación no experimental descriptiva de cohorte transversal que nos permitirá evaluar el comportamiento de la variable factores de riesgos psicosociales intralaborales en un periodo de tiempo; aplicando la batería de riesgo psicosocial; en 73 trabajadores en el Cesar.</p>	<p>Los resultados obtenidos en el estudio se reproducen con gran similitud a los ya reportados en investigaciones relacionadas con la influencia que ejercen las condiciones intralaborales y sus diversas consecuencias sobre los trabajadores. Los hallazgos indican que la mayor fuente de factores de riesgos psicosociales intralaborales se encuentran en el dominio de control, exactamente en las dimensiones de carga mental, condiciones físicas y ambientales y jornadas de trabajo.</p>	<p>Esta investigación Aporta a este estudio desde el punto de vista metodológico ya que toman como referente la batería de riesgo psicosocial establecida por el ministerio, de igual manera desde la parte teórica se tiene en cuenta las categorías que establece la misma prueba.</p>

Hipótesis

Tamayo (2003) determina el papel de las hipótesis a partir de “una función claramente orientadora del proceso de investigación” (p. 153).

Se entiende por hipótesis lo que podría ser o no posible, las cuales guían hacia la solución de una problemática, nos orientan sobre lo que debemos tener en cuenta u omitir con el fin de centrarse en los aspectos pertinente a analizar.

Hipótesis del trabajo de investigación

Los colaboradores con mayor tiempo en la compañía CDC LTDA. Presentan niveles más altos en función del estrés y el riesgo psicosocial.

Hipótesis alterna

Los colaboradores con menor tiempo en la compañía CDC LTDA. Presentan niveles más altos en función del estrés y el riesgo psicosocial.

Hipótesis nula

No existe relación entre los factores de estrés y riesgo psicosocial frente al tiempo de permanencia en la Compañía.

Método

El presente apartado refiere a las características metodológicas que rige el presente trabajo, de igual manera el instrumento que se utilizará para medir el riesgo psicosocial a los colaboradores de la compañía CDC LTDA. En su sede Pasto y acto seguido análisis y procesamiento de la información obtenida.

Paradigma y tipo de estudio

La investigación se realiza desde el paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo, el cual permite examinar y analizar información de forma científica, con el soporte de las herramientas que brinda la estadística; en cuanto al diseño se define como correlacional ya que busca recolectar, comparar, analizar y relacionar datos que permitan identificar y entender los factores de riesgo psicosocial en la compañía.

Alcance

El proceso de investigación de tipo descriptivo de acuerdo Baptista, Fernández y Hernández (2014), se desarrolla a partir de una encuesta de tipo cuantitativo donde se analiza los factores de riesgos psicosocial presentes en los colaboradores de la compañía CDC LTDA.

Dicho proceso inicia en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del ministerio, a los colaboradores de la sede Pasto de CDC, para posteriormente realizar la respectiva tabulación, consolidar los datos, y poder dar un análisis integral de los resultados obtenidos.

Diseño metodológico

Según Chasteauneuf, (2009. Citado por Baptista Et al., 2014) establece el cuestionario como la herramienta principalmente usada para la recolección de información en fenómenos sociales, la cual tiene preguntas organizadas por temáticas con respuestas cuantificables desde una guía de interpretación.

Teniendo en cuenta lo anterior para la recolección de información se tendrá en cuenta la técnica definida como cuestionario, de los cuales la Batería de riesgo psicosocial validada por el ministerio y la Pontificia Universidad Javeriana, presenta 4 formatos correspondientes a: ficha de datos, cuestionario de factores intralaborales (A y B), cuestionario de factores extralaborales t cuestionario de estrés.

Participantes

El total de los empleados de la sede Pasto de la empresa CDC LTDA, número que corresponde a 31 personas.

Recolección de datos

Para la aplicación se utilizará la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual ha sido validada y adaptada a las particularidades del entorno colombiano según Villalobos (2010).

Ficha de datos generales

Realiza la identificación de factores individuales relacionados con datos socio-demográficos y ocupacionales (Villalobos, 2010).

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B

Evalúa los factores de riesgo psicosocial intralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir dentro de la Compañía (Villalobos, 2010).

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Evalúa los factores de riesgo psicosocial extralaboral. De igual manera los resultados obtenidos por cada dimensión permiten priorizar los aspectos en los cuales se deben hacer un proceso de intervención (Villalobos, 2010).

Cuestionario para evaluación de estrés

Busca Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés en los empleados (Villalobos, 2010).

Criterios de inclusión

Como criterios de inclusión se tuvo en cuenta que sea trabajador activo en la sede Pasto de la compañía sin importar el tipo de contratación que tuviera, en cuanto al tiempo de permanencia dentro de la compañía, no existió un límite mayor o menor dentro de este criterio.

Criterios de exclusión

Como criterios de exclusión se tuvo en cuenta que el colaborador que participe no se encuentre bajo el efecto de sustancias psicoactivas u alcohol.

Análisis

La presente investigación se realizará en 5 etapas; en la primera se realiza revisión y discernimiento del problema, revisión de antecedentes, construcción teórica y metodológica para tener claridades de cómo se llevará a cabo el proceso en la práctica.

En la segunda etapa se solicitó la firma de consentimiento informado y se realizó la aplicación de la batería a 31 empleados de la sede Pasto de la compañía CDC para dar tener la información necesaria para cumplir con los objetivos específicos.

En la tercera etapa se tabula la información obtenida de cada uno de los colaboradores a los que se les aplique la batería de riesgo psicosocial, siguiendo la guía metodológica del ministerio para su aplicación.

En la cuarta etapa, se presenta el análisis de los cuestionarios aplicados teniendo en cuenta el instructivo del ministerio; posteriormente se hace un análisis comparativo entre tiempo de permanencia y riesgo psicosocial.

En la quinta etapa, se proyecta acciones que debe tomar la compañía frente a los hallazgos que arroja el análisis de los resultados de la batería de riesgo psicosocial.

Resultados

De acuerdo la Batería de riesgo psicosocial del ministerio desarrollada por Villalobos (2010), las interpretaciones de los resultados se hacen teniendo en cuenta las tablas de las páginas 21 a la 28 para los riesgos intra y extralaboral, para la interpretación de la prueba de estrés se tiene en cuenta la tabla de la página 383 del mismo documento; y de igual manera se toma como referencia la siguiente tabla:

Tabla 9.

Interpretación de niveles de riesgo

Riesgo	Concepto	Acciones
Sin riesgo o riesgo despreciable	No amerita desarrollar actividades de intervención.	acciones o programas de promoción.
Riesgo bajo	Puntuaciones de este nivel no se espera estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas.	de acciones o programas de promoción e intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.
Riesgo medio	Respuesta de estrés moderada.	ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo alto	Tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto.	Requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto	Amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés.	Requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Nota. Villalobos (2010)

Caracterización sociodemográfica del personal de CDC

La caracterización sociodemográfica de la población de la empresa permite conocer las condiciones de vida de los colaboradores de la empresa y de igual manera permite tener un panorama inicial frente a los factores psicosociales individuales de la población a trabajar; frente a este punto la Resolución 2646 de 2008 dice lo siguiente:

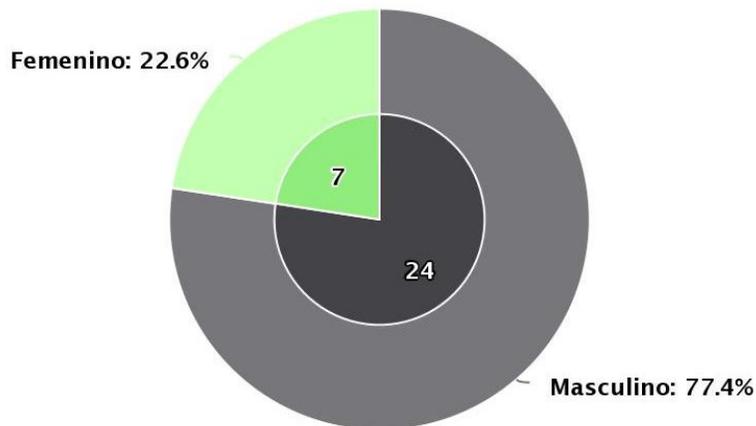
Artículo 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo. (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 4)

Teniendo en cuenta lo anterior se presenta la información más relevante obtenida a través de la batería de riesgo psicosocial.

Figura 1.

Genero del personal de la compañía.

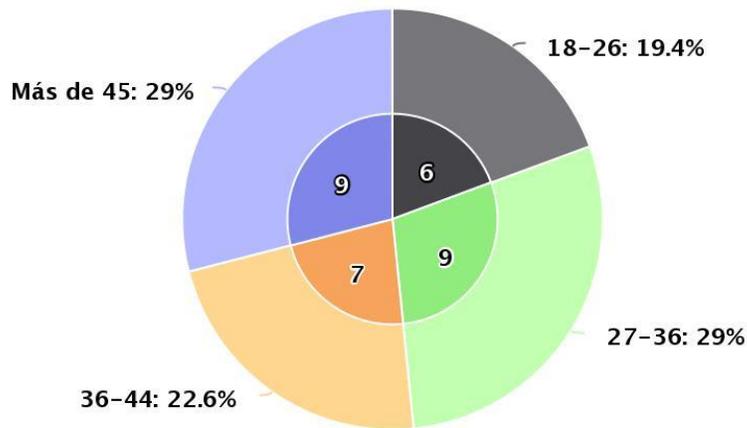


Nota. Los números al interior de la figura corresponde al número de colaboradores relacionados con el porcentaje.

En la figura 1 se observa que el personal de la Compañía distribuidora de carga CDC Ltda. en su mayoría es masculino representado por el 77.4%; dicha cifra está en relación directa con la actividad económica de la empresa, el transporte de mercancías, en el cual por el trabajo físico que realizan los colaboradores de almacén es una labor que ha estado solamente realizada por hombres dentro de la compañía durante la existencia de la misma.

Figura 2.

Distribución por Edad del personal de la compañía

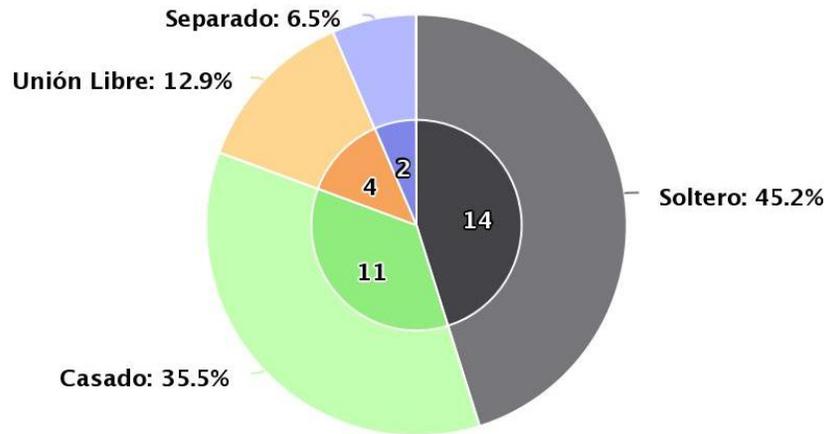


Nota. Los números al interior de la figura corresponde al número de colaboradores relacionados con el porcentaje.

La figura 2 representa el factor edad se puede evidenciar, en primer lugar, la estabilidad laboral que ha permitido a colaboradores estar desde los inicios de la compañía; y se ve reflejado en el 29% de personas mayores de 45 años; de igual manera como la compañía ha ido creciendo a través de los años, se analiza cómo se va realizando el relevo generacional que permite dentro de la empresa tener personal desde los 18 años.

Figura 3.

Distribución por Estado civil del personal de la compañía



Nota. Los números al interior de la figura corresponde al número de colaboradores relacionados con el porcentaje.

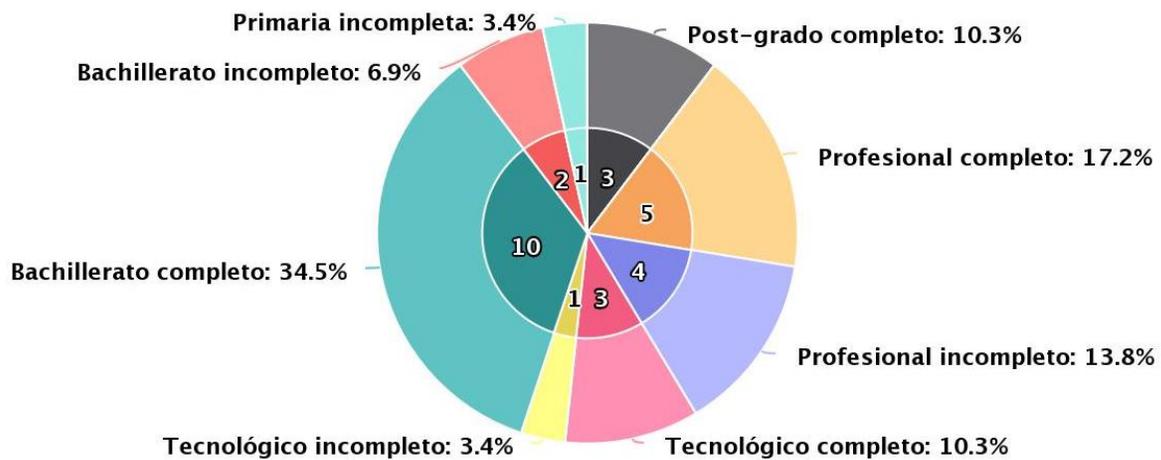
En la figura 3 se observa de manera muy equilibrada el personal que se encuentra en una relación el cual corresponde al 48,4%; en contraposición los colaboradores que están sin un compromiso corresponde al 51,7%; dicha información determina en cierta medida el apoyo emocional que tiene el colaborador fuera del del lugar de trabajo, esta información se conjuga con las personas que se tienen a cargo; ya en la práctica se identifica personas que viven solas y de acuerdo a Jacob L, Haro JM, Koyanagi A (2019) encontraron una asociación del 84% entre el padecer trastornos mentales y la soledad.

En la figura 4 correspondiente al nivel de escolaridad, se observa que el nivel más representativo es el bachillerato representado por un 34,5%, esto tiene coherencia en la medida que el mayor número de colaboradores se encuentra en la parte operativa, en las labores de cargue y

descargue de mercancía, desde el punto de vista social este es un aspecto en el cual se puede impactar o buscar formas de que el personal alcance mayores niveles en los estudios formales.

Figura 4.

Distribución por nivel de escolaridad del personal de la compañía

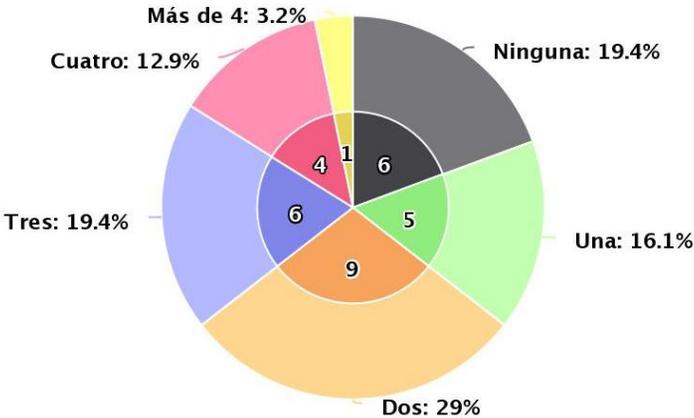


Nota. Los números al interior de la figura corresponde al número de colaboradores relacionados con el porcentaje.

En la figura 5 se puede analizar que el 80,6% del personal de la compañía tiene personas a cargo, lo que implica responsabilidades adicionales en cuidado del hogar, lo que genera, dependiendo del ambiente familiar particular, factores de riesgo psicosocial.

Figura 5.

Distribución por personas a cargo del personal de la compañía

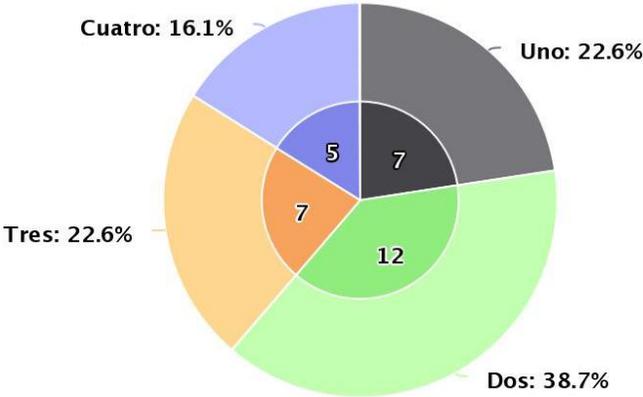


Nota. Los números al interior de la figura corresponde al número de colaboradores relacionados con el porcentaje.

En la figura 6 se puede interpretar que el 61,7% de los trabajadores de la empresa se encuentran en estrato 1 y 2; lo cual determina población vulnerable o de escasos recursos, catalogada desde el DANE, teniendo en cuenta las condiciones de vivienda, el sector, contexto habitacional y el área rural o urbana.

Figura 6.

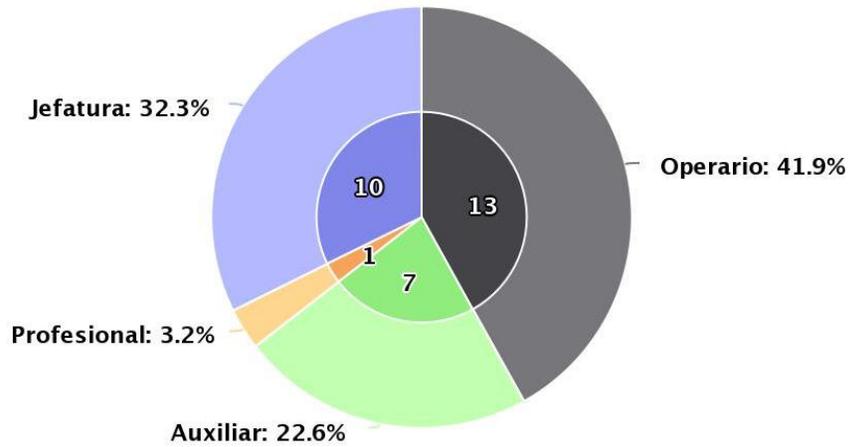
Distribución por estrato socioeconómico del personal de la compañía



Nota. Los números al interior de la figura corresponde al número de colaboradores relacionados con el porcentaje.

Figura 7.

Distribución por tipo de cargo del personal de la compañía

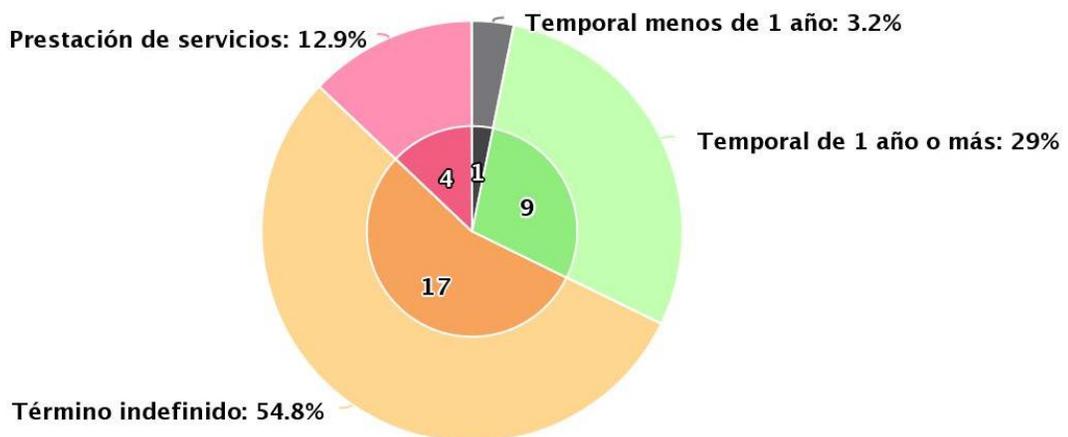


Nota. Los números al interior de la figura corresponde al número de colaboradores relacionados con el porcentaje.

En la figura 7 encontramos la distribución por cargo donde se evidencia que los operativos y auxiliares corresponden al 64,5% de la población total de colaboradores en la organización.

Figura 8.

Distribución por tipo de contrato del personal de la compañía

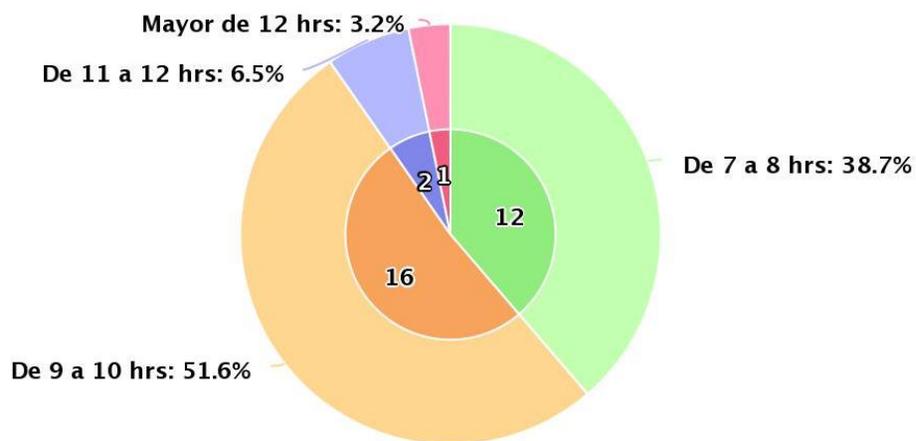


Nota. Los números al interior de la figura corresponde al número de colaboradores relacionados con el porcentaje.

La figura 8 evidencia con el 54,8% de los trabajadores de la compañía que tienen contrato a término indefinido, lo que se interpreta como estabilidad laboral, por el conocimiento de la empresa es importante afirmar que el personal que está bajo prestación de servicios corresponde a los dueños de la compañía que ejercen cargos dentro de la misma, por lo cual no hay impacto frente a condiciones relacionadas a este tipo de contrato; el personal que esta con contrato a término fijo hace relación a nuevas contrataciones dentro de la compañía y se realiza a manera de filtro, si tienen un buen desempeño durante el los dos primeros años; pasan a contrato a término indefinido.

Figura 9.

Distribución por horas de trabajo del personal de la compañía



Nota. Los números al interior de la figura corresponde al número de colaboradores relacionados con el porcentaje.

Como en muchas empresas en Colombia se puede evidenciar en la figura 9 que de acuerdo al personal de la compañía el 61.3% manifiesta trabajar más de 8 horas, en contraposición a la normatividad vigente; quienes en general tienen turnos mas largos son el personal operativo, quienes en ocasiones no dependen de los tiempos de la empresa si no de la disponibilidad de los clientes para la recepción de mercancía, lo cual incrementa las horas de trabajo.

Factores de riesgo psicosocial en CDC

Factores de riesgo intralaboral

Para el análisis del riesgo intralaboral presentado en la figura 10, que corresponde al riesgo intralaboral general de toda la compañía, se presenta un porcentaje significativo con un 45.2% en riesgo muy alto y alto lo cual determina realizar un proceso de intervención dentro del marco del SVE (sistema de vigilancia epidemiológica); el 22,6% está en riesgo medio y determina para la empresa observación e intervención para el control del mismo y con el 32,2% restante se debe propender acciones para mantener los niveles de riesgo bajo y sin riesgo.

Figura 10.

Resultado riesgo intralaboral general



Nota. Los números al interior de la figura corresponde al número de colaboradores relacionados con el porcentaje.

Figura 11.

Riesgo intralaboral en jefaturas, profesionales y técnicos forma A

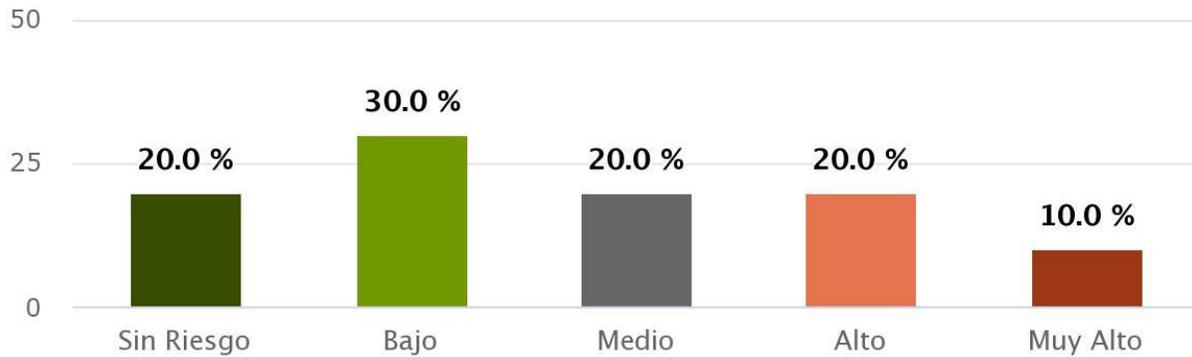
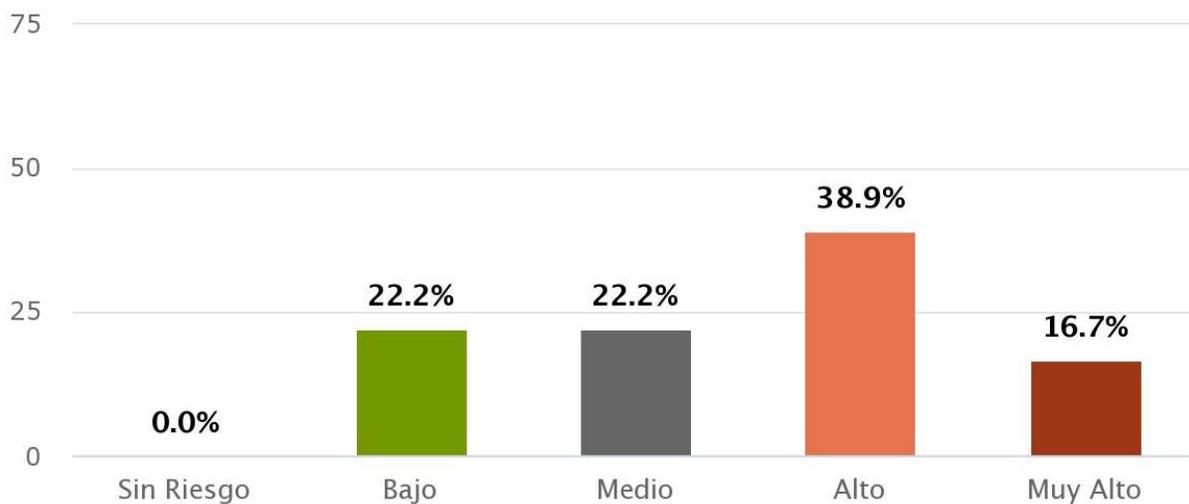


Figura 12.

Riesgo intralaboral en asistentes, auxiliares y operarios forma B



Al interpretar por separado los resultados de las pruebas de riesgo psicosocial intralaboral en su Forma A y la Forma B presentados en las figuras 11 y 12, se puede identificar que los niveles más altos de riesgo intralaboral los están percibiendo los colaboradores (asistentes,

auxiliares y operarios), por lo cual la esta población requiere una intervención urgente en cuanto a los aspectos intralaborales.

Figura 13.

Riesgo intralaboral por dominios - forma A

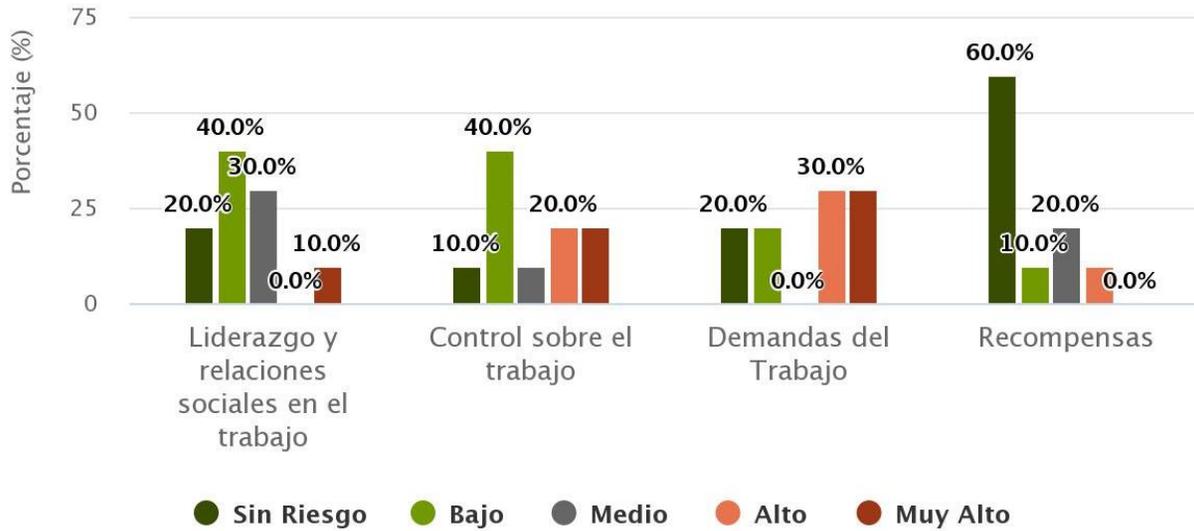
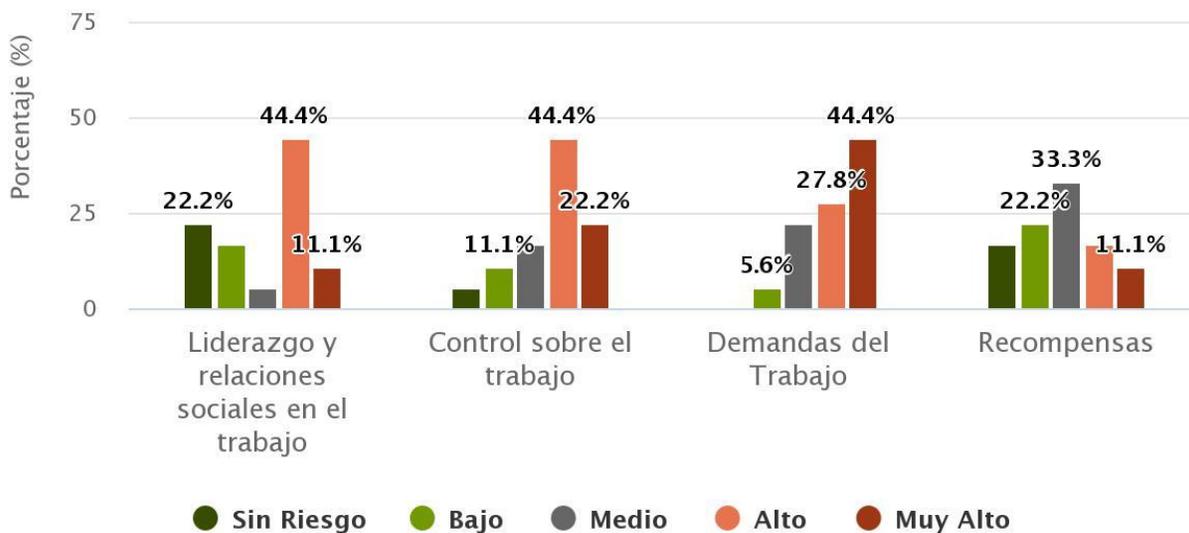


Figura 14.

Riesgo intralaboral por dominios - forma B



En las figuras 13 y 14, presenta los niveles de riesgo por dominios, para identificar de manera más concreta donde hay mayor percepción de riesgo; se reafirma que los niveles más altos de percepción de riesgo se encuentran en los colaboradores (asistentes, auxiliares y operarios).

El dominio con riesgo muy alto de acuerdo a los colaboradores es Demandas del trabajo; lo cual se traduce de acuerdo a Villalobos (2010) a riesgo en las dimensiones: demandas cuantitativas, de carga mental, emocionales, de la jornada de trabajo, ambientales y de esfuerzo físico, exigencias de responsabilidad de cargo, consistencia del rol e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral; y estas puntuaciones implican que los colaboradores perciben tener poco tiempo para ejecutar sus actividades diarias lo que implica trabajar tiempo adicional, las cuales adicionalmente son complejas y ameritan atención y concentración, de igual manera sienten un ambiente (clima) poco saludable para el desarrollo de las mismas.

El siguiente dominio de atención que puntúa como alto es control sobre el trabajo; el cual de acuerdo a Villalobos (2010) tiene en cuenta las siguientes dimensiones: control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y manejo del cambio y claridad del rol; el resultado que se presenta en la gráfica implica que los colaboradores perciben poca claridad en cómo deben desarrollar su trabajo, sus funciones y responsabilidades y en el mismo sentido que no han sido formados en estos aspectos.

Finalmente, el dominio que de igual manera se puntúa como alto es liderazgo y relaciones sociales en trabajo el cual de acuerdo a Villalobos (2010) tiene en cuenta las siguientes dimensiones: características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y relación con los colaboradores; teniendo en cuenta la calificación obtenida esto implica para la compañía mejorar los medios de comunicación, los cuales de acuerdo a la batería

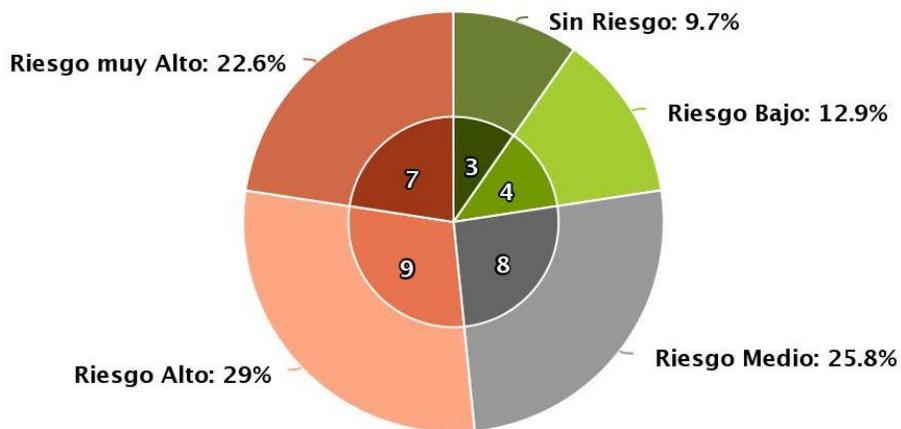
son ineficientes y garantizar comunicación en doble vía desde el punto de vista horizontal y vertical de la compañía; de igual manera manifiestan no tener la respectiva retroalimentación de las evaluaciones de personal.

Factores de riesgo extralaboral

Para el análisis del riesgo extralaboral presentado en la figura 15, que corresponde al riesgo extralaboral general de toda la compañía, se presenta con un 51,6% en riesgo muy alto y alto lo cual determina realizar un proceso de intervención dentro del marco del SVE (sistema de vigilancia epidemiológica); el 25,8% está en riesgo medio y determina para la empresa observación e intervención para el control del mismo y con el 22,6% restante se debe propender acciones para mantener los niveles de riesgo bajo y sin riesgo.

Figura 15.

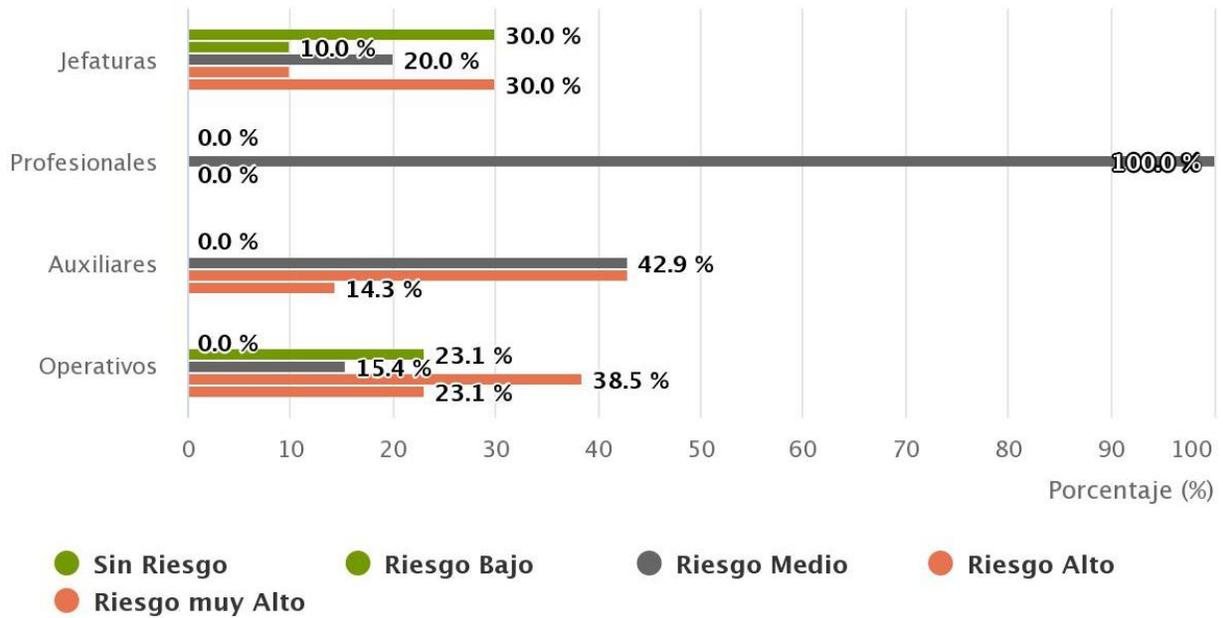
Factores de riesgo extralaboral



Nota. Los números al interior de la figura corresponde al número de colaboradores relacionados con el porcentaje.

Figura 16.

Factores de riesgo extralaboral por grupos ocupacionales



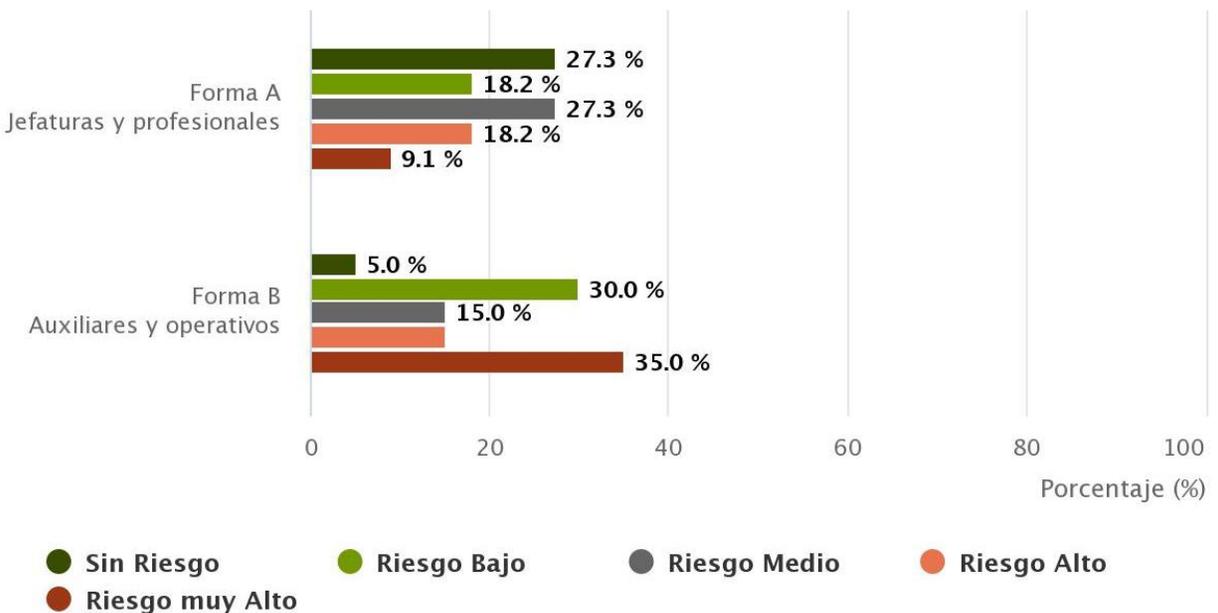
En la figura 16 se presenta el riesgo extralaboral de acuerdo a los niveles dentro de la compañía según Villalobos (2010) este dominio tiene en cuenta las siguientes dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda; de igual manera que en los factores intralaborales se identifica que los colaboradores (auxiliares y operativos) son los que perciben nivel de riesgo alto y muy alto; esto en relación con la caracterización sociodemográfica estaría en concordancia ya que la mayoría de colaboradores tienen personas a cargo y se encuentran en estrato 1 y 2; lo cual determina factores de vulnerabilidad frente al riesgo extralaboral; que se traduce de acuerdo a las dimensiones en relaciones conflictivas, falta de comunicación en el hogar, dificultades económicas y condiciones precarias de vivienda.

Estrés

En la figura 17 se presenta la percepción de los niveles de estrés; de acuerdo a la batería de riesgo psicosocial de Villalobos (2010) determina las siguientes categorías: síntomas fisiológicos, síntomas de comportamiento social, síntomas intelectuales y laborales y síntomas psicoemocionales; en ese orden de ideas el nivel de riesgo alto y muy alto determina la cantidad de síntomas y la frecuencia de presentación lo cual confluente en una afectación a la salud de los colaboradores; dichos efectos pueden estar generados a partir de los factores intralaborales y extralaborales, por lo cual se debe dar atención a ellos como causas probables de los niveles elevados de estrés; al analizar la gráfica se encuentra que la mayor afectación está en los colaboradores (auxiliares y operativos) representado en un 45% en riesgo alto y muy alto vs el 27,3% representado en las mismas categorías en el grupo poblacional de jefes y profesionales. En cuanto a jefaturas y profesiones perciben un riesgo muy bajo y bajo en un 45% el estrés en contraposición del 35% que presentan los colaboradores.

Figura 17.

Resultado de Estrés General



Caracterización Factores de riesgo psicosocial vs tiempo de permanecía en la compañía

Para realizar el análisis de riesgo psicosocial en relación con el tiempo se tomó en cuenta dos hitos importantes en la historia de la compañía, el primer rango se establece de los colaboradores que llevan de 0 a 2 años (0 a 24 meses); ya que hace dos años la empresa por disposiciones de la alcaldía y para ampliar su capacidad de almacenamiento traslado su sede principal a las afueras de la ciudad, aproximadamente media hora de la capital Nariñense y por lo tanto las personas que están desde ese periodo de tiempo no percibieron el cambio; el segundo hito hace referencia hace 5 años cuando alcanzo el mayor volumen de clientes lo que permitió ampliar su operación y llegar a tener 3 bodegas en la zona céntrica de la ciudad; dicho rango esta entre los 2 a 5 años (25 a los 60 meses); y finalmente el ultimo rango esta de establecido de las personas que llevan más de 5 años (más de 60 meses) dentro de la compañía; y frente a estos tres rangos hacer un análisis comparativo de la percepción del riesgo psicosocial a partir de los resultados de la batería de riesgo del ministerio.

Con los resultados presentados a continuación se hace la comprobación de la hipótesis planteada, se utilizó SPSS para el análisis de la información obteniendo el Chi cuadrado y correlación de Spearman.

Comparativa de riesgo intralaboral

Para realizar el análisis de la información presentada en los cuadros comparativos se tiene en cuenta la hipótesis; los colaboradores con mayor tiempo en la compañía CDC LTDA. presentan niveles más altos en función del estrés y el riesgo psicosocial; en ese sentido en la tabla 9 se puede evidenciar que ciertamente los colaboradores que llevan 2 años o menos en la

compañía tienen en su mayoría una percepción baja del riesgo psicosocial intralaboral representado por 14,3% el riesgo alto y muy alto; en el otro extremo, los colaboradores que llevan más de 5 años dentro del organización en un 38,4% se perciben alto y muy alto los factores de riesgo; y para finalizar la percepción de riesgo más significativa está en el grupo contemplado entre los 2 y los 5 años el cual percibe el riesgo alto y muy alto en un 72,6%.

Se esperaba que el riesgo psicosocial intralaboral más alto estuviera en las personas que llevan más tiempo dentro de la compañía, pero de acuerdo al análisis, ciertamente presentaron menos riesgo quienes llevan menos de 2 y más de 5 años estos resultados, para confirmar la hipótesis se realiza el análisis estadístico presentado en la tabla 11.

Tabla 10.

Comparativa de riesgo intralaboral

RIESGO	0 a 24 Meses	25 a 60 Meses	Más de 60 Meses
Sin Riesgo	0,0%	9,1%	7,7%
Riesgo Bajo	57,1%	9,1%	23,1%
Riesgo Medio	28,6%	9,1%	30,8%
Riesgo Alto	14,3%	54,5%	23,1%
Riesgo muy Alto	0,0%	18,2%	15,3%

De acuerdo a la tabla 10 la prueba con el primer total de intralaboral Forma A, el valor de CHI² para esos grados de libertad y con un nivel de significancia del 5% es de 50,9985, por lo tanto ya que el valor obtenido es de 38,5 menor al valor de la tabla se puede aceptar la hipótesis.

Tabla 11.*Prueba de Chi-cuadrado, Intralaboral Forma A*

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	38,500 ^a	36	,357
Razón de verosimilitud	30,865	36	,711
Asociación lineal por lineal	,362	1	,548
N de casos válidos	12		

Para determinar la correlación se aplica el coeficiente de Spearman presente en la tabla 12, según esto la relación es significativamente positiva en un alto valor de relación.

Tabla 12.*RHO DE SPEARMAN, Intralaboral Forma A*

		Tiempo en la empresa (meses)	Puntaje total intralaboral
Tiempo en la empresa (meses)	Coefficiente de correlación	1,000	,088
	Sig. (bilateral)	.	,785
	N	31	12
Puntaje total intralaboral	Coefficiente de correlación	,088	1,000
	Sig. (bilateral)	,785	.
	N	12	12

Para la forma B, en la tabla 13 esta es la prueba con el total de intralaboral forma B, el valor de CHI2 para esos grados de libertad y con un nivel de significancia del 5% es de 61,6562, por lo tanto ya que el valor obtenido es de 49,22 menor al valor de la tabla se puede aceptar la hipótesis.

Tabla 13.*Prueba de Chi-cuadrado, Intralaboral Forma B*

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	49,219 ^a	42	,207
Razón de verosimilitud	45,324	42	,335
Asociación lineal por lineal	2,296	1	,130
N de casos válidos	19		

En cuanto a la correlación presente en la tabla 14 es medianamente significativa.

Tabla 14.*RHO DE SPEARMAN, Intralaboral Forma B*

		Tiempo en la empresa (meses)	Puntaje total intralaboral
Tiempo en la empresa (meses)	Coefficiente de correlación	1,000	-,146
	Sig. (bilateral)	.	,552
	N	31	19
Puntaje total intralaboral	Coefficiente de correlación	-,146	1,000
	Sig. (bilateral)	,552	.
	N	19	19

Comparativa de riesgo extralaboral

En la relación entre la hipótesis y el riesgo extralaboral se puede evidenciar en la tabla 15 que los datos frente al riesgo alto y muy alto siguen una tendencia ascendente de la siguiente forma 14,3% en el primer rango; 45,5% en el segundo rango y 77% en el último rango; dicha información confirma lo supuesto que entre más tiempo dentro de la empresa, existe mayor percepción de riesgo; aunque al ser factores extralaborales esto atiende a que entre más edad ciertamente existe mayores responsabilidades y retos fuera del ámbito de trabajo.

Tabla 15.*Comparativa de riesgo Extralaboral*

RIESGO	0 a 24 Meses	25 a 60 Meses	Más de 60 Meses
Sin Riesgo	14,3%	9,1%	7,7%
Riesgo Bajo	42,9%	0,0%	7,7%
Riesgo Medio	28,6%	45,5%	7,7%
Riesgo Alto	14,3%	18,2%	46,2%
Riesgo muy Alto	0,0%	27,3%	30,8%

En la tabla 16 está la prueba con el total Extralaboral, el valor de CHI2 para esos grados de libertad y con un nivel de significancia del 5% es de 101,8795, por lo tanto ya que el valor obtenido es de 82,77 menor al valor de la tabla se puede aceptar la hipótesis.

Tabla 16.*Prueba de Chi-cuadrado, Extralaboral*

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	82,768 ^a	84	,518
Razón de verosimilitud	67,786	84	,901
Asociación lineal por lineal	,536	1	,464
N de casos válidos	31		

En cuanto a la correlación presente en la tabla 17 La relación entre el tiempo de trabajo y los factores de riesgo extralaborales es casi perfecta, es decir que si la una sube la otra igual.

Tabla 17.*RHO DE SPEARMAN, Extralaboral*

		Tiempo en la empresa (meses)	Puntaje total intralaboral
Tiempo en la empresa (meses)	Coefficiente de correlación	1,000	,015
	Sig. (bilateral)	.	,935
	N	31	31
Puntaje total intralaboral	Coefficiente de correlación	,015	1,000
	Sig. (bilateral)	,935	.
	N	31	31

Comparativa de estrés

Para realizar el análisis de estrés que hace referencia al impacto percibido y tangible en los trabajadores frente a los síntomas percibidos, se realiza la comparativa teniendo en cuenta la Forma A y Forma B.

Con respecto a la forma A analizado en la tabla 18, no se observa tendencias frente al estrés, pero si es considerable que de igual forma como en el riesgo extralaboral se evidencia más altos índices de estrés alto y muy alto en el rango de 2 a 5 años; el 100% evidente en el rango de 0 a 2 años hace referencia a una sola persona por lo cual en la práctica es importante brindar atención específica este colaborador frente a su percepción de estrés.

Tabla 18.*Comparativa de Estrés Forma A*

RIESGO	0 a 24 Meses	25 a 60 Meses	Más de 60 Meses
Sin Riesgo	0,0%	0,0%	50,0%
Riesgo Bajo	0,0%	40,0%	0,0%

Riesgo Medio	0,0%	20,0%	50,0%
Riesgo Alto	100,0%	20,0%	0,0%
Riesgo muy Alto	0,0%	20,0%	0,0%

En la tabla 19 se presenta el estrés analizado en la Forma B, correspondiente a operarios y auxiliares si se observa la tendencia creciente en los niveles alto y muy alto de la siguiente manera: en el primer rango correspondiente de los 0 a los 2 años 16,7%; en el rango de los 2 a los 5 años, 50% y en el último rango correspondiente a mas de 5 años, 66,7%.

Estos resultados nos muestran dos aspectos, primero que la población más afectada por el estrés, hace referencia a los operativos y auxiliares y que frente a esta comparativa si se presenta lo estipulado en la hipótesis, mostrando una tendencia ascendente en relación con el tiempo de trabajo dentro de la compañía.

Tabla 19.

Comparativa de Estrés Forma B

RIESGO	0 a 24 Meses	25 a 60 Meses	Más de 60 Meses
Sin Riesgo	16,7%	16,7%	0,0%
Riesgo Bajo	50,0%	16,7%	22,2%
Riesgo Medio	16,7%	16,7%	11,1%
Riesgo Alto	16,7%	16,7%	11,1%
Riesgo muy Alto	0,0%	33,3%	55,6%

En la prueba de estrés en la tabla 20, el valor de CHI2 para esos grados de libertad y con un nivel de significancia es de 101,7, por lo tanto, ya que el valor obtenido es de 89,3 se puede aceptar la hipótesis.

Tabla 20.

Prueba de Chi-cuadrado, Estrés

	Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	89,340 ^a	84	,325
Razón de verosimilitud	76,124	84	,718
Asociación lineal por lineal	,149	1	,700
N de casos válidos	31		

En cuanto a la correlación presente en la tabla 21 es significativamente positiva es un valor alto de relación.

Tabla 21.

RHO DE SPEARMAN, Estrés

		Tiempo en la empresa (meses)	Puntaje total intralaboral
Tiempo en la empresa (meses)	Coefficiente de correlación	1,000	,103
	Sig. (bilateral)	.	,582
	N	31	31
Puntaje total intralaboral	Coefficiente de correlación	,103	1,000
	Sig. (bilateral)	,582	.
	N	31	31

Estrategias de apropiación social**Tabla 22.***Estrategias de apropiación social*

PHVA	QUE	PORQUÉ	QUIEN	COMO	CUANDO	META
P	Actualizar organigrama, manual de funciones y perfiles de cargo	de acuerdo a los resultados de la batería de riesgo psicosocial se identifica que los colaboradores no perciben claridad en sus roles, actividades a desarrollar y responsabilidades del cargo	Jefe de Gestión Humana y Auxiliar de Gestión Humana	encuentros sistemáticos con representantes de cada cargo	Octubre a diciembre 2020	
P	Actualizar el Programa de Inducción y Reinducción GENERAL y en SST	de acuerdo a los resultados de la batería de riesgo psicosocial se identifica que los colaboradores manifiestan no haber recibido una inducción adecuada a las necesidades de su cargo	Jefe de Gestión Humana, responsable del SST y Auxiliar de Gestión Humana	revisión de la normatividad vigente y en función de el manual de funciones actualizado	Octubre a diciembre 2020	
P	Actualizar el Programa de Entrenamiento y revisar los formatos para tal fin teniendo en cuenta el Manual de funciones actualizado	de acuerdo a los resultados de la batería de riesgo psicosocial se identifica que los colaboradores perciben no haber recibido un entrenamiento adecuado a las necesidades de su cargo y esto esta en relación directa al manual de funciones	Jefe de Gestión Humana y Auxiliar de Gestión Humana	revisión de la normatividad vigente y en función de el manual de funciones actualizado	Octubre a diciembre 2020	

P	revisar Formato de evaluación de personal en función del manual de funciones y establecer espacios de retroalimentación de las evaluaciones	de acuerdo a los resultados de la batería de riesgo psicosocial se identifica que los colaboradores manifiestan que no se les retroalimenta las evaluaciones del personal	Jefe de Gestión Humana y Auxiliar de Gestión Humana	revisión de la normatividad vigente y en función de el manual de funciones actualizado	Octubre a diciembre 2020
H	Socializar Manual de funciones	tras hacer la respectiva actualización de documentos es necesario socializar con cada persona dentro de la organización, para generar la apropiación de conocimientos	Jefe de Gestión Humana y Auxiliar de Gestión Humana	realizar Reunión general con todo el personal de la organización para realizar la respectiva socialización del manual de funciones	Octubre a diciembre 2020
H	Realizar reinducción al personal	tras hacer la respectiva actualización de documentos es necesario poner en práctica lo plasmado en el papel con cada persona dentro de la organización, para generar la apropiación de conocimientos	Jefe de Gestión Humana y Auxiliar de Gestión Humana	realizar Reunión general con todo el personal de la organización para realizar la respectiva reinducción	Octubre a diciembre 2020

H	Realizar entrenamiento del personal	tras hacer la respectiva actualización de documentos es necesario poner en práctica lo plasmado en el papel con cada persona dentro de la organización, para generar la apropiación de conocimientos	Jefe de Gestión Humana y Auxiliar de Gestión Humana	encuentros personales con cada colaborador para revisar la ejecución de su trabajo de acuerdo a los lineamientos institucionales	Octubre a diciembre 2020
H	Socializar con cada trabajador la evaluación de personal	el objetivo de la evaluación es poder establecer puntos de mejora, por lo cual la socialización permite conocer los puntos débiles y establecer compromisos de mejora	Jefe de Gestión Humana y Auxiliar de Gestión Humana	encuentros personales con cada colaborador para socializar su evaluación de personal y establecer compromisos	Octubre a diciembre 2020
V	Seguimiento a la ejecución de los programas de inducción y reinducción y el de entrenamiento Verificar la socialización de las evaluaciones del personal	de acuerdo a los sistemas de gestión de gestión de calidad es necesario verificar que lo que se ha planeado es ejecutado y si no es así establecer pautas de mejora	Jefe de Gestión de Calidad	revisión de soportes generados del proceso realizado (formatos, actas, listas de asistencia)	Enero de 2021

A	Realizar planes de mejoras y acciones correctivas en las partes del proceso de Gestión Humana que no estén cumpliendo los lineamientos institucionales	en el momento de encontrar inconsistencias en la ejecución del proceso es necesario establecer planes de acción que permitan subsanar los problemas identificados en el proceso.	Jefe de Gestión de Calidad y Jefe de Gestión Humana	diligenciando el formato de planes de mejora	Enero de 2021
---	--	--	---	--	---------------

Conclusiones

A través del análisis de la información sociodemográfica de la Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda. se encontraron algunas características que marcaban de manera significativa los resultados obtenidos en la prueba, tales como: más de 3 cuartas partes de la población es de género masculino, quienes en su mayoría tiene personas a cargo y se encuentran entre los estratos 1 y 2, esto determina o se hace evidente como factores de riesgo en la interpretación del riesgo extralaboral, el cual en 51,6% esta en riesgo alto y muy alto.

En cuanto al riesgo intralaboral se identifica que el 45,2% de la población se encuentra en riesgo algo y muy alto lo cual determina que los procesos de gestión humana están siendo poco efectivos para mitigar dichos factores de riesgo, por lo cual es necesario una revisión total del proceso para permitir solucionar aspectos administrativos que impactan directamente en esta percepción tan alta de riesgo.

Se resalta en que la totalidad del estudio quienes identifican mayores riesgos y síntomas de estrés es la población referida a operativos y auxiliares, por lo cual el proceso de intervención debe impactar directamente y con preferencia en ellos.

Al corroborar si existe relación directa o inversamente proporcional entre el nivel de riesgo y estrés en función del tiempo de trabajo dentro de la compañía, se encuentra resultados concluyentes, tras la verificación por los medios estadísticos.

En el análisis comparativo fue evidente y se confronta con la información general de la empresa es que la población correspondiente a operarios y auxiliares se encuentra con una mayor predisposición a los factores de riesgo psicosociales y de igual manera a percibir de manera tangible en impacto del estrés en su vida diaria.

Para la estrategia de divulgación y en relación con los resultados de la prueba se identifica una debilidad constante en todo el proceso de gestión humana por lo cual se sugiere los cambios y socializaciones respectivas iniciando en este proceso crítico para la organización.

Recomendaciones

En relación con los hallazgos y en función de la normatividad vigente se recomienda a la empresa diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica para la identificación, valoración, intervención, seguimiento, prevención y control de los factores de riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta el personal que se encuentra sin riesgo o con riesgo bajo determinar acciones de promoción y prevención del riesgo psicosocial.

Para el personal con riesgo medio, alto y muy alto se debe establecer estrategias enfocadas a mitigar los aspectos identificados en el diagnóstico realizado.

Teniendo en cuenta y siguiendo la estrategia de apropiación se busca mitigar un gran número de problemáticas identificadas dentro del riesgo intralaboral, por lo cual es urgente que se de trámite y gestión al mismo.

Bibliografía

- Arbeláez, D. y León, L. (2015). *Análisis integral de la medición de los factores de riesgo psicosocial en la Universidad de Manizales y su incidencia en la mitigación del riesgo en el programa de Psicología*. [tesis de especialización] Manizales. Universidad Católica de Manizales. Manizales.
<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2332/Laura%20Viviana%20L%c3%b3pez%20Mart%c3%adnez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baptista, Fernández y Hernández. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Beleño, R. y Ucros, M. (2014). *Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la Universidad de la Costa CUC en el 2014* [tesis de maestría]. Universidad de la Costa CUC. Barranquilla.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/689/TESIS%20ME.pdf?sequence=1>
- Bernardo, M. H., Souza, H. A., Garrido-Pinzón, J., & Kawamura, E. A. (2015). *Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas*. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1613-1624. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.smrt>
- Budez, L. y Bula, V. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla 2014* [tesis de maestría]. Universidad Libre Seccional de Barranquilla. Barranquilla.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10670/22668449.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camargo, Z. y Erazo, Y. (2015). *Diagnóstico de riesgo psicosocial en los trabajadores ayudantes de construcción de la empresa Rover Alcisa Colombia*. [tesis de Especialización]. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá.
<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/7230/1/CAMARGO%20D%C3%8DA>

[Z%20Zulma%20Roc%C3%ADo%20-%20ERAZO%20GUERRERO%20Yolanda%20de%20Socorro.pdf](#)

Colciencias y Ministerio de Salud, (2015). *Encuesta Nacional de Salud Mental Colombia 2015*.

Bogotá, Colombia: Javegraf

Confederación de empresarios de Málaga (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Málaga. España. [http://www.cem-](http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)

[malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf](http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)

Congreso de la República de Colombia (1993). *Ley 100 de 1993*, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia.

Congreso de Colombia. (1979). *Ley 9 de 1979*, por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Bogotá.

Extra Bucaramanga. (2020) *40% de los trabajadores en Colombia han sufrido un trastorno psiquiátrico por estrés*. <https://bucaramanga.extra.com.co/noticias/ciencia/40-de-los-trabajadores-en-colombia-han-sufrido-un-trastorno-592433>

Flores, T. (2019). *Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la estación de servicios la unión S.A.C. Piura* [tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Piura. Perú. <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1516/ADM-FLO-BAY-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Colombino de Normas Técnicas y certificaciones (ICONTEC). (2012). *GTC 45, Guía Para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional SSO*. BOGOTÁ: (ICONTEC).

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/6034/2/ParraCuestaDianaMarcelaVasquezVeraErikaVanessa2016-AnexoA.pdf>

Jacob L, Haro JM, Koyanagi A (2019) Relación entre vivir solo y trastornos mentales comunes en las encuestas nacionales de morbilidad psiquiátrica de 1993, 2000 y 2007. PLoS ONE 14 (5): e0215182. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215182>

Jiménez, L. (2018). *Factores psicosociales intralaborales. Un estudio empírico en una empresa de carbón mineral* [tesis de maestría]. Universidad de Manizales. Manizales.
https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/878/Jimenez_Ruiz_Luz_Karine_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de la protección social, (2013). *Segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de riesgos laborales de Colombia*. Bogotá, Colombia.

Ministerio de la protección social. (2009). *Decreto 2566 de 2009*, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Bogotá.

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

Ministerio de la Protección social, (2007). *Primera encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de riesgos laborales de Colombia*. Bogotá, Colombia.

Ministerio de la Protección Social. (2006). *Ley 1010 de 2006*, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Bogotá.

Ministerio de la Protección social, (2005). *Estudio nacional de salud mental, Colombia 2003*. Cali, Colombia: Graficas Ltda.

Ministerio de Salud, (2015). *Documento metodológico Encuesta Nacional de Salud Mental Colombia 2015*. Bogotá, Colombia

Ministerio de salud (2013). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*. Santiago, Chile.

Ministerio de Salud y Protección Social. Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación Colciencias. (2015) *Encuesta Nacional de Salud Mental*. http://www.odc.gov.co/Portals/1/publicaciones/pdf/consumo/estudios/nacionales/CO031102015-salud_mental_tomoI.pdf

Ministerio de salud. (2012). *Ley 1562 de 2012, Sistema General de Riesgos Laborales*. Bogotá. Colombia.

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 2404 de 2019*, por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Bogotá.

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019*, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Bogotá.

Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto 1477 de 2014*, Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Bogotá.

Ministerio del Trabajo. (2012). *Resolución 652 de 2012*, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Bogotá.

Ministerio del Trabajo. (2012). *Resolución 1356 de 2012*, por el cual se efectuó modificaciones a la Resolución 652 de 2012. Bogotá.

Ministerio del Trabajo (2015). *Decreto Número 1072 del 2015*, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Ministerio del trabajo y la seguridad social. (1994). *Decreto ley 1295 de 1994*, Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá.

Ministerio del trabajo y seguridad social. (1984). *Decreto 614 de 1984*, Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Colombia.

Ministerio del trabajo y seguridad social. (1984). *Decreto 614 de 1984*, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de. Salud Ocupacional en el país. Bogotá.

Milner A, Witt K, LaMontagne AD, et al. (2018) *Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis and systematic review*. *Occup Environ Med* Published Online First: 15 march 2020. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28851757>

Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Buenos Aires. Argentina: CEIL-CONICET.

Numa, N.; Lopez, L. y Lopez, M. (2018). Diseño de una propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial en la finca La Insula en el año 2018. [tesis de especialización] Universidad Católica de Manizales. Manizales.

- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [tesis de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Secretaria de acción sindical, salud laboral y medio ambiente (2007). *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*. Aragón. España. http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf
- Sosa, C.R. (2018) *Asuntos Legales. Riesgo psicosocial en el ambiente laboral*.
<https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/riesgo-psicosocial-en-el-ambiente-laboral-2793565>
- Tamayo, M. (2003) *El proceso de investigación científica*. México. Editorial Limusa.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20-%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>
- Trochez, M. (2019). *Riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa del sector de la construcción de Candelaria – Valle en el año 2019*. Universidad Santiago de Cali. [tesis de especialización] Universidad Santiago de Cali. Cali.
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/20.500.12421/1790/1/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20EN.pdf>
- Velásquez, D. (2019). *Estudio de los factores psicosociales a través del cuestionario SUSESO/ISTAS21 a trabajadores de la empresa de transporte PULLMAN*. Viña del Mar. [tesis de especialización] Universidad Técnica Federico Santa María. Chile.
<https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/47895/3560901064620UTFSM.pdf?sequence=1>
- Vidal Lacosta, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Pressas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/lc/umariana/titulos/113362>

Villalobos, G. (2010) *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Colombia: Ministerio de la Protección Social.

<http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.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 la asociación entre el riesgo psicosocial y el tiempo de contratación Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda, 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: Germán Ernesto Chamorro Rosero
CC: 1.085.245.464

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 la asociación entre el riesgo psicosocial y el tiempo de contratación Compañía Distribuidora de Carga CDC Ltda, 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: Angela María Murcia Vega
CC: 1.015.436.036