

Fecha de elaboración: 03.05.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Riesgo psicosocial y síntomas de estrés laboral en auxiliar del MinTrabajo Barranquilla			
Autor(es): Ángela María Solís Suta y Gloria Elena Díaz			
Tutor(es): Gregorio Enrique Puello Socarrás			
Fecha de finalización: 03.05.2021			
Temática: Factores de riesgo psicosocial			
Tipo de investigación: Cuantitativa, descriptiva			
<p>Resumen:</p> <p>La presencia de factores de riesgo psicosocial y síntomas de estrés laboral en el auxiliar administrativo puede generar diversos trastornos afectando su rendimiento y el indicador de ausentismo.</p> <p>El objetivo de esta investigación es analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, identificando los síntomas de estrés proponiendo de diferentes estrategias que permitan prevenir esta sintomatología en el MinTrabajo.</p> <p>Esta investigación tiene un carácter de tipo descriptivo, donde se utiliza como técnica la encuesta de recolección de información, que permite contrastar datos cuantitativos y cualitativos, para dar una mayor validez a los resultados. Adicionalmente, se aplicará la batería de riesgo psicosocial, la cual permite identificar los factores de riesgo intralaboral presentes en el desarrollo de las actividades del cargo en mención.</p> <p>Como resultado de este estudio se espera implementar medidas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, la calidad de vida y la salud de los trabajadores del MinTrabajo.</p>			

Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés laboral, intralaboral, ausentismo y clima laboral.

Planteamiento del problema:

Las labores que se encomiendan al auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo deben obedecer a su actividad habitual de trabajo y no sobrecargar de actividades, esto es una de las consecuencias donde empiezan a generar síntomas de estrés laboral que está enfrentando el trabajador, ocasionando posiblemente dolencias corporales y adicionalmente provocando sentimientos encontrados que forman reacciones variadas tanto en el trabajo como en su vida personal, afectando no solamente su entorno, sino su cotidianidad.

Según Álvarez y Faizal (2012) las enfermedades que se puede llegar a presentar en el auxiliar administrativo son lesiones músculo esqueléticas como tendinitis o túnel del carpo, cognitivas y dificultad para realizar varias actividades a la vez con un buen resultado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002) define como enfermedad profesional toda aquella contraída por la exposición a factores de riesgo durante la actividad laboral. Muchas veces es difícil demostrar el origen de las enfermedades laborales por los períodos de tenencia y las condiciones de vida del trabajador, para esto se deberá contar con un diagnóstico emitido por un especialista en dichas enfermedades.

Álvarez y Faizal (2012) establecen que la salud en el trabajo es fundamental dentro de la organización, siendo esta, el conjunto de actividades dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación, readaptación laboral a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida.

Arellano (2013) plantea que la vigilancia de la salud laboral se define como la observación de las condiciones de trabajo, lo cual se efectúa mediante la recolección y el análisis de datos sobre los factores de riesgo y salud de los trabajadores, el objetivo es

identificar problemas y causas para evaluarlos, corregirlos o eliminarlos según sea el caso concreto.

El criterio de las autoras en el Ministerio del Trabajo es que debería implementarse el flujo de capacitaciones específicamente orientadas a mejorar la calidad de la salud mental de todos sus funcionarios, no obstante considerar que el auxiliar administrativo en la ciudad de Barranquilla, es quien se presume que podría verse más afectado por síntomas de estrés laboral y riesgo psicosocial intralaboral en comparación con otros cargos dentro de la entidad, lo anterior asociado a que la responsabilidad absoluta del manejo y custodia de expedientes, transcripción de resoluciones y atención al público recae directamente sobre él.

Pregunta:

¿De qué manera los factores de riesgo psicosocial intralaboral, pueden influir en la aparición de síntomas de estrés laboral en el cargo de auxiliar administrativo del ministerio de trabajo de la ciudad de Barranquilla en el año 2021?

Objetivos:

Objetivo General

Proponer una estrategia de intervención de los factores de riesgo psicosocial intralaboral que pueden influir en la disminución de los síntomas de estrés laboral en el cargo de auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Barranquilla en el año 2021.

Objetivo Específicos

Analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en las actividades del auxiliar administrativo en el Ministerio de Trabajo de Barranquilla a partir de lo dispuesto en la resolución 2646 de 2008.

Identificar los síntomas de estrés laboral presentes en el auxiliar administrativo durante el último periodo del año 2020 al primer semestre del año 2021.

Indagar estrategias de prevención de síntomas de estrés laboral y control de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, en los funcionarios de entidades públicas en Colombia.

Marco teórico:

Hans Selye citado por Berrocal (2000) concibe el estrés como el desequilibrio interno del organismo causado por la intervención de demandas ambientales.

De igual modo, argumenta que el estrés está determinado por causas que se viven en el día a día y de cómo las personas asumen las situaciones que se les presentan durante un proceso o jornada laboral y esto consta de tres fases: (pp14)

En la misma línea, Durán (2010) argumenta que el estrés esta mediado por las características y eventos externo a la persona, que a través de demandas físicas o psicológicas.

Lazarus y Folkman (1984) establecen que el entorno actual, exige al personal mayor independencia, flexibilidad, capacidad de decisión, seguridad en sí mismo y adaptabilidad para moldearse a situaciones nuevas. Hoy en día, se considera que una persona se encuentra en una situación estresante o bajo un estresor cuando le toca hacer frente a situaciones las cuales conllevan demandas conductuales que resultan difíciles poner en práctica.

OISS (2018) argumenta que el estrés genera consecuencias de índole fisiológica, psicológica y conductual (pp 15).

En el Ministerio de Trabajo de Barranquilla, los auxiliares administrativos representan una parte importante de la organización, teniendo en cuenta que mediante sus actividades administrativas se lleva el orden y gran parte de todos los procesos que la entidad desarrolla, es por ello que los factores psicosociales intralaborales, son potencialmente estresantes, por las características del rol, las tareas diarias, la sobrecarga laboral y las condiciones laborales a las que normalmente el trabajador debe acomodarse.

Las consecuencias de la sintomatología del estrés laboral generado a partir de los factores intralaborales del auxiliar administrativo son estresores externos los cuales

pueden producirse a raíz de aspectos físicos como la temperatura, ruido o luz intensa e involucrar aspectos cognitivos, ya que es lo que más se observa en el Ministerio de Trabajo de Barranquilla.

Es así como, Ivancevich y Matteson (1989) establecen que los estresores se dividen en dos grandes grupos: (pp17)

Los principales estresores a nivel individual, y estos aplican directamente al auxiliar administrativo en el Ministerio de trabajo:

Sin embargo, los estresores organizacionales que pueden influir en el aumento de los síntomas del estrés laboral en el Ministerio de Trabajo son: (pp18)

La Dirección Territorial de Atlántico, realiza exámenes de salud ocupacional a los auxiliares administrativos del Ministerio de trabajo cada 365 días, lo cual debería ser una práctica a implementarse cada 90 días, incluyendo terapias físicas y psicológicas, y de esta forma realizar mediciones para comprobar con exactitud cuáles podrían ser los síntomas y por qué circunstancia son producidos; además de lo anterior en la consulta médica se busca averiguar si hay afecciones de salud que puedan generar dichos síntomas y de esta forma implementar cambios en cuanto al estilo de vida, combinando esta práctica con psicoterapias.

Por otro lado, también se entiende que, en el Ministerio del Trabajo de la ciudad de Barranquilla, se presume que solo se ha mostrado interés en mejorar la salud física del auxiliar administrativo, pero muy poco se prioriza en la salud mental, como ingrediente fundamental para generar bienestar psicosocial, y por ende promover el bienestar y la salud, realizando inclusión en la planificación y desarrollo de actividades en aras de disminuir la carga de trabajo, dichas actividades se realizaran con el fin animar a cada uno de los auxiliares administrativos para que su desarrollo individual sea cada día mejor. (pp19)

Método:

La investigación se basa en un tipo cuantitativo, descriptivo, transversal, que se realizará con datos de una población específica por única vez.

De acuerdo a Bernal (2010) una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto(p.113), se analizarán factores de riesgo psicosocial intralaboral, identificando síntomas de estrés laboral en auxiliar administrativo, proponiendo estrategias previniendo esta sintomatología en MinTrabajo. (pp46)

Se utilizará la investigación descriptiva, ya que este tipo de investigación describe de manera sistemática características de la población de estudio. El alcance está determinado para indagar como influyen los síntomas de estrés laboral en el auxiliar administrativo de Mintrabajo Barranquilla, como fuente de recolección se utilizaron cuestionarios realizados al personal administrativo y aplicación de batería de riesgo psicosocial, (pp49)

Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple y se tomó como muestra 7 auxiliares administrativos del Min Trabajo en la ciudad de Barranquilla.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

De acuerdo al objetivo “Analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en las actividades del auxiliar administrativo en el Ministerio de Trabajo de Barranquilla a partir de lo dispuesto en la resolución 2646 de 2008” se encontró que la causa más representativa de dicho factor es el ausentismo laboral de otros funcionarios afectando de manera directa al auxiliar administrativo, ya que su trabajo aumenta en un 60% más de lo habitual, a los auxiliares administrativos le son asignadas multitud de tareas y por ende una carga excesiva de trabajo, afectando el bienestar de los empleados reduciendo su nivel de desempeño, por faltantes de tiempo y por otro lado el riesgo de padecer síntomas de enfermedad laboral. La asignación salarial se encuentra en un nivel medio con un 100% donde los auxiliares refieren estar un poco desmotivados, pues sienten que es mucha carga laboral y el salario no es el adecuado.

Conforme al objetivo “Identificar los síntomas de estrés laboral presentes en el auxiliar administrativo durante el último periodo del año 2020 al primer semestre del año 2021” se pudo evidenciar que los auxiliares administrativos padecen un 32% de

agotamiento, el cual es el resultado de una seria inestabilidad entre lo que la persona da y lo que recibe, esto quiere decir que se entrega el 100% y la recompensa no es suficiente. Otro síntoma que se experimenta es la fatiga, en una escala del 21% que no es más que la manifestación que se encuentra enfrentando situaciones de gran esfuerzo físico, y en consecuencia de estrés el cual puede ser emocional o corporal, por otro lado, encontramos irritabilidad, agresividad, ansiedad y tristeza todas ellas con una incidencia del 11% y la falta de energía con un 5%. Esto debido a que el 40% de los funcionarios, deben someterse a jornadas extenuantes de 8-12 horas y el 20% a jornadas de más de 12 horas, lo que ocasiona frecuentemente síntomas de agotamiento y fatiga, tal y como lo pudimos constatar en el sistema de recolección de datos aplicado.

Respondiendo al objetivo “Indagar estrategias de prevención de síntomas de estrés laboral y control de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, en los funcionarios de entidades públicas en Colombia” se logró evidenciar que los auxiliares administrativos, ostentan un contrato a término indefinido en la escala del 83%, lo que implica que se tiene una estabilidad relativa en el empleo, circunstancia que ocasiona cierto grado de motivación, cuentan con las herramientas tecnológicas en un 83%, siendo este un buen índice para que los funcionarios, ejerzan su labor en forma eficaz facilitando la comunicación, posibilitando la instrumentación del trabajo a distancia y la posibilidad de acceder a los archivos desde cualquier lugar brindando un mejor servicio a los usuarios, además de una adecuada protección del entorno, el 60% de los empleados del nivel de auxiliares administrativos en Mintrabajo, han logrado alcanzar un perfil profesional, buscando siempre la obtención de conocimientos y gran deseo de superación que los conduzca a otros logros y encargos.

Conclusiones:

Se logró la comprobación de la hipótesis, los factores de riesgo psicosocial influyen en la aparición de sintomatología asociadas al estrés laboral en administrativo del MinTrabajo.

La labor del auxiliar administrativo exige altos niveles de compromiso, por ello ha llegado a convertirse en un trabajo que genera considerables factores de riesgo psicosocial debido a la carga laboral a la que deben acceder los auxiliares cuando sus compañeros se

ausentan por diferentes razones, debido a esto los auxiliares deben permanecer por largos periodos de tiempo en una misma posición con jornadas laborales hasta de 10 horas continuas, el Mintrabajo no cuenta con los asientos ergonómico en su totalidad lo que genera posturas prolongadas y forzadas, por lo tanto los auxiliares consideran que la asignación salarial no es la adecuada refiriendo desmotivación.

El agotamiento es el síntoma de estrés laboral más representativo en el auxiliar administrativo durante el último periodo del año 2020 al primer semestre del año 2021 generando una inestabilidad en ellos, expresando que no son reconocidos los esfuerzos realizados en la extenuantes jornadas laborales, lo cual genera irritabilidad, ansiedad y tristeza, a esto se le suma las prolongadas y desgastantes actividades que deben realizar para el desplazamiento desde su vivienda hasta su sitio de trabajo que toma entre 45 y 60 minutos generando desespero.

Los funcionarios de las entidades públicas en Colombia en su gran mayoría tienen contratos a término indefinido generando una estabilidad laboral, por lo tanto, realizan con más eficiencia y motivación su labor, facilitando la comunicación y un mejor servicio a los usuarios que les permita alcanzar logros y objetivos propuestos.

Productos derivados:

La estrategia sería utilizar los espacios dispuestos por el MinTrabajo para la cimentación de una zona de actividades físicas tipo mini gimnasio, donde puedan realizar ejercicios de relajación y técnicas de respiración guiados por un experto, debido a que el sedentarismo es una de las causas del estrés, mientras que el desarrollo y mantenimiento de un buen estado físico, aumenta la resistencia física y psicológica de las personas frente a los efectos del estrés, ya que permite movilizar el organismo para mejorar su funcionamiento.

Riesgo psicosocial y síntomas de estrés laboral en auxiliar del MinTrabajo Barranquilla

Ángela M. Solís

ID: 53135327

Gloria E. Díaz

ID: 11207039

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

03 de mayo del 2021

Riesgo psicosocial y síntomas de estrés laboral en auxiliar del MinTrabajo Barranquilla

Ángela M. Solís

ID: 53135327

Gloria E. Díaz

ID: 11207039

Gregorio E. Puello Socarrás

Director

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

03 de mayo del 2021

Tabla de contenido

	Resumen	7
Palabras clave		7
	Introducción	8
	Planteamiento del problema	10
	Justificación	12
	Pregunta de investigación	15
Sistematización del problema		15
Objetivo General		16
Objetivos específicos		16
	Marco referencial	17
Marco teórico		17
Antecedentes		24
	<i>A nivel internacional</i>	24
	<i>A nivel nacional</i>	26
	<i>A nivel regional</i>	29
	<i>A nivel local</i>	29
Marco conceptual		35

Marco legal	37
Marco sociodemográfico	38
<i>Historia</i>	38
<i>Misión y visión</i>	39
<i>Objetivos y funciones del ministerio</i>	39
	Metodología
Población	47
<i>Muestra</i>	48
Tipo y diseño de investigación	48
<i>Tipo de estudio</i>	48
<i>Diseño de estudio</i>	49
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
Técnicas e instrumentos de análisis de datos	49
Hipótesis y variables (dependiente e independiente)	49
<i>Hipótesis nula</i>	49
<i>Variable independiente</i>	50
<i>Variable dependiente</i>	50
	Resultados
Batería de riesgo psicosocial	55
<i>Intralaboral</i>	55
<i>Extralaboral</i>	55
	Conclusiones
	56
	Recomendaciones
	58

Referencia bibliografías	59
Anexo A	66
Matriz de requisitos legales	66
Anexo B 1	
Anexo C 3	
Cronograma de actividades	3
Anexo D 4	
Cuadro de variables	4
Anexo E 7	
Cuestionario riesgo psicosocial y síntomas de estrés laboral	7
Anexo F	79
Estrategia de intervención de los factores de riesgo psicosociales	79

Tabla de figuras

Figura 1. <i>Proporción de nuevos diagnósticos de enfermedad mental</i>	9
Figura 2. <i>Fases del síndrome general de adaptación</i>	14
Tabla 1. <i>Síntomas de estrés laboral</i>	15
Tabla 2. <i>Efectos en la persona por síntomas de estrés laboral</i>	16
Tabla 3. <i>División de estresores</i>	17
Figura 3. <i>Estresores a nivel individual</i>	18
Figura 4. <i>Estresores organizacionales</i>	18
Figura 5. <i>Síntomas de estrés laboral del auxiliar administrativo del MinTrabajo</i>	22
Tabla 4. <i>Condiciones de trabajo consideración como fuentes de riesgo psicosocial</i>	23
Figura 6. <i>Dominios que agrupan un conjunto de dimensiones intralaborales</i>	24
Figura 7. <i>Factores de riesgo psicosocial intralaboral</i>	28
Tabla 5. <i>Dominios de factores psicosociales intralaborales</i>	29
Figura 8. <i>Factores causantes de la sintomatología estrés o estresores laborales</i>	30
Figura 9. <i>Tips para prevenir la sintomatología del estrés laboral</i>	33
Tabla 6. <i>Conceptos básicos</i>	34
Tabla 7. <i>Normatividad aplicable a factores de riesgo intralaboral</i>	36
Tabla 8. <i>Objetivos para el Sector Administrativo del Trabajo</i>	39
Tabla 9. <i>Descripción de funciones esenciales del auxiliar administrativo</i>	39
Tabla 10. <i>Requisitos básicos para el cargo de auxiliar administrativo</i>	41
Figura 10. <i>Ubicación del MinTrabajo en la ciudad de Barranquilla</i>	41
Figura 11. <i>Estructura Organizacional del Ministerio de Trabajo</i>	42
Tabla 11. <i>Información básica del MinTrabajo en la ciudad de Barranquilla</i>	42
Figura 12. <i>Fotografía personal de planta del MinTrabajo Seccional Barranquilla</i>	43

Figura 13. <i>Instalaciones locativas del MinTrabajo, Dirección Territorial Atlántico</i>	43
Figura 14. <i>Parte exterior de las instalaciones del MinTrabajo, Barranquilla</i>	44
Figura 15. <i>Carga laboral</i>	49
Figura 16. <i>Síntomas asociados al estrés laboral</i>	49

Resumen

La presencia de factores de riesgo psicosocial y síntomas de estrés laboral en el auxiliar administrativo puede generar diversos trastornos afectando su rendimiento y el indicador de ausentismo.

El objetivo de esta investigación es analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, identificando los síntomas de estrés proponiendo de diferentes estrategias que permitan prevenir esta sintomatología en el MinTrabajo.

Investigación de tipo descriptivo, donde se utiliza como técnica la encuesta de recolección de información, que permite contrastar datos cuantitativos y cualitativos, para dar una mayor validez a los resultados. Adicionalmente, se aplicará la batería de riesgo psicosocial, la cual permite identificar los factores de riesgo intralaboral presentes en el desarrollo de las actividades del cargo en mención.

Como resultado de este estudio se espera implementar medidas eficaces, eficientes y oportunas, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, la calidad de vida y la salud de los trabajadores del MinTrabajo.

Palabras claves

Riesgo psicosocial, estrés laboral, intralaboral, ausentismo y clima laboral.

Introducción

El término estrés aparece en el siglo XVII expresando dureza; después en el siglo XVIII y principios del XIX, se genera un cambio en su concepto refiriéndose a algún tipo de mecanismo defensivo cuando se produce una amenaza en respuesta a la supervivencia; a partir de este siglo la palabra estrés pasa a significar acción, presión o influencia muy fuerte sobre una persona, esto, de acuerdo con lo planteado por Ramírez (2018).

En la actualidad, el estrés puede definirse como una reacción del cuerpo ante el exceso o sobrecarga, resultando difícil de manejar e impidiendo su adecuado desarrollo. En el 2019 el Ministerio de Trabajo presento cifras que daban cuenta de una cantidad significativa de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial, de los cuales entre un 20% y un 33%, manifiestan sentir altos niveles de estrés. Siendo esta una de las causas más frecuentes de ausentismo laboral provocando la disminución de la capacidad para relacionarse entre compañeros de trabajo y afectando el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos.

En el ministerio de trabajo de la ciudad de Barranquilla uno de los factores que genera síntomas de estrés laboral es el ambiente de trabajo en el que se desempeña el auxiliar administrativo, teniendo en cuenta que siempre existe la presión por avanzar profesionalmente, y adicional a ello, el personal siente presión por las autoridades que constantemente están vigilando el desempeño y buen funcionamiento de la entidad pública. Es allí donde los trabajadores empiezan a generar sintomatología de estrés laboral por un nivel de tensión alta ya que deben mostrar al máximo sus capacidades.

En el Ministerio de Trabajo de Barranquilla, es de vital importancia que sus trabajadores cuenten con las condiciones óptimas de trabajo para desempeñar el cargo de una manera eficiente, sin embargo, frente a experiencias personales de los trabajadores del Ministerio de trabajo se puede interpretar que cualquier acontecimiento vital o de su entorno laboral, llega a tornarse estresante, el trabajo y el medio en el que se desenvuelve, en razón a acontecimientos relacionados con la actividad laboral, en el caso que ocupa la investigación, como lo es específicamente en el cargo de auxiliar administrativo.

Esta investigación permite analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en las actividades que realiza el auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo en la ciudad de Barranquilla; identificando los síntomas que puede producir el estrés laboral en el trabajador durante el último periodo del año 2020 y el primer semestre del año 2021, generando estrategias de prevención de síntomas de estrés laboral y control de los factores de riesgo psicosocial intralaboral que pueden influir en la aparición de estos síntomas.

Planteamiento del problema

Las labores que se encomiendan al auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo deben obedecer a su actividad habitual de trabajo y no sobrecargar de actividades, esto es una de las consecuencias donde se empiezan a generar los síntomas de estrés laboral que está enfrentando el trabajador, ocasionando posiblemente dolencias corporales y adicionalmente provocando sentimientos encontrados que forman reacciones variadas tanto en el trabajo como en su vida personal, afectando no solamente su entorno, sino su cotidianidad.

Según Álvarez y Faizal (2012) las enfermedades laborales que se puede llegar a presentar en el auxiliar administrativo a causa de los síntomas del estrés laboral provocados por los factores de riesgo psicosocial intralaboral son lesiones músculo esqueléticas asociadas a las posturas forzadas y los movimientos repetitivos como tendinitis o túnel del carpo, cognitivas como dificultad para retener información y dificultad para realizar varias actividades a la vez con un buen resultado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002) define como enfermedad profesional toda aquella contraída por la exposición en la actividad laboral, aunque muchas veces es difícil demostrar el origen de las enfermedades laborales por los períodos de tenencia y las condiciones de vida del trabajador, para esto se deberá contar con un diagnóstico emitido por un especialista en dichas enfermedades.

La salud en el trabajo es fundamental dentro de la organización, siendo “el conjunto de actividades dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico

precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación, readaptación laboral a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida”. (Álvarez & Faizal, 2012)

Arellano (2013) plantea que la vigilancia de la salud laboral se define como la observación de las condiciones de trabajo, lo cual se efectúa mediante la recolección y el análisis de datos sobre los factores de riesgo y salud de los trabajadores, el objetivo es identificar los problemas y causas para evaluarlos, corregirlos o eliminarlos según sea el caso concreto.

De acuerdo con el criterio de las autoras en el Ministerio del Trabajo es que debería implementarse el flujo de capacitaciones específicamente orientadas a mejorar la calidad de la salud mental de todos sus funcionarios, no obstante se considera que el auxiliar administrativo en la ciudad de Barranquilla, es quien se presume que podría verse más afectado por síntomas de estrés laboral y riesgo psicosocial intralaboral en comparación con otros cargos dentro de la entidad, lo anterior asociado a que la responsabilidad absoluta del manejo y custodia de expedientes, transcripción de resoluciones y atención al público recae directamente sobre él.

Justificación

Organizaciones como el Ministerio de Trabajo de la ciudad de Barranquilla, maneja responsabilidades y jerarquías que en muchas ocasiones pueden restringir al personal para que desarrolle plenamente sus capacidades, impidiendo explorar su creatividad y la capacidad de generar aportes al mejoramiento de la empresa, lo que llega a originar comportamientos indiferentes y situaciones de desagrado en el área laboral ya que los trabajadores no pueden pasar por encima de las órdenes de sus superiores, puesto que de ellos depende su imagen laboral, salario, actividades y permanencia en el puesto de trabajo. Todo esto se puede llegar a manifestar como un inconformismo laboral, bajando el desempeño de los auxiliares administrativos en las actividades que diariamente desarrollan y generando una falta de entusiasmo para producir nuevas ideas.

Esta investigación se hace necesaria ya que “Según información reportada en la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en el año 2013, los factores de riesgo identificados como prioritarios por los trabajadores fueron los ergonómicos y psicosociales”. (Ministerio de Trabajo, 2019) teniendo como consecuencia el ausentismo laboral, las incapacidades por síntomas de estrés laboral

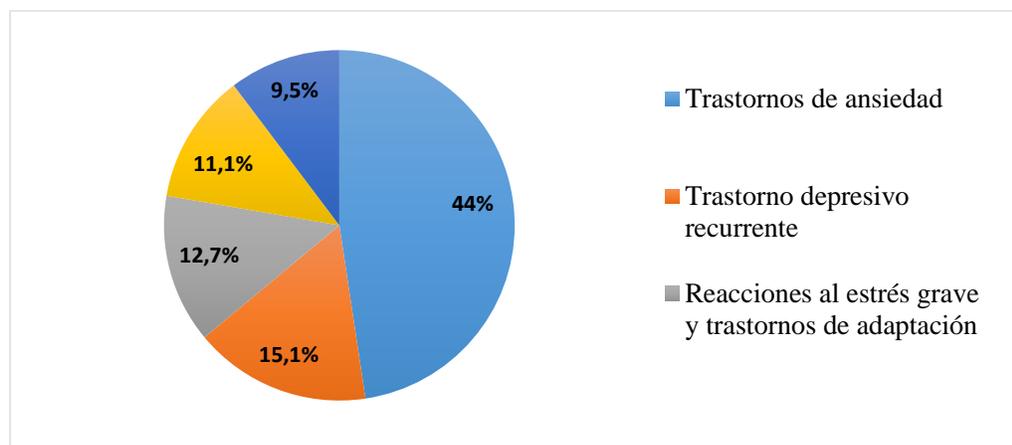
“Las cifras muestran que en el año 2016 en el país hubo 26 millones de días en incapacidades, de los cuales el 45 % pertenece a hombres de 20 a 29 años”. (Ministerio de Trabajo, 2019)

La Ministra del Trabajo, Alicia Arango Olmos, durante el evento organizado por la Comisión Nacional del Sector Público en el año 2019, identificó una proporción de nuevos

diagnósticos de enfermedad mental durante el año 2009 a 2017 en el Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2019), dando como resultado:

Figura 1

Proporción de nuevos diagnósticos de enfermedad mental durante el año 2009 a 2017



Nota. Elaboración propia a partir de cifras del Ministerio de Trabajo (2019)

Uno de los retos primordiales del proyecto es indagar sobre estrategias de prevención de síntomas de estrés laboral y control de los factores de riesgo intralaboral, en entidades públicas del MinTrabajo en el que se desempeña el auxiliar administrativo, teniendo en cuenta que este cargo tiene una responsabilidad muy grande dentro de la organización. Para ello las autoras se basan en su propia experiencia buscando desarrollar alternativas de seguridad y salud en el trabajo que permitan minimizar los síntomas de estrés laboral en el trabajador.

Los síntomas de estrés laboral se han convertido en una problemática común hoy en día para el área de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que la modalidad de trabajo en casa, requiere que el empleado organice su tiempo de forma autónoma para cumplir con todas sus actividades, y en muchas ocasiones se pueden mezclar las actividades laborales con las actividades del hogar, especialmente para aquellas personas que tienen niños o viven solas. Estos síntomas afectan a millones de trabajadores y generalmente aparecen cuando se exceden por diversos factores sintiendo que son incapaces de dar cumplimiento a ello, las “patologías

mentales derivadas del estrés se han incrementado en un 43% en el MinTrabajo”. (Ministerio de Trabajo, 2019)

Pregunta de investigación

¿De qué manera los factores de riesgo psicosocial intralaboral, pueden influir en la aparición de síntomas de estrés laboral en el cargo de auxiliar administrativo del ministerio de trabajo de la ciudad de Barranquilla en el año 2021?

Sistematización del Problema

¿Cuál es el perfil laboral y las actividades que desarrolla el auxiliar administrativo en el Ministerio de Trabajo de la ciudad de Barranquilla en el año 2021?

¿Cuáles son los síntomas de estrés laboral asociados a factores de riesgo psicosocial intralaboral en el auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Barranquilla en el año 2021?

¿Cuáles de las estrategias de prevención de síntomas de estrés laboral y control de los factores de riesgo intralaboral, en los funcionarios de entidades públicas en Colombia?

Objetivos

Objetivo General

Proponer una estrategia de intervención de los factores de riesgo psicosocial intralaboral para la disminución de los síntomas de estrés laboral en el cargo de auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Barranquilla en el año 2021.

Objetivo Específicos

Analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en las actividades del auxiliar administrativo en el Ministerio de Trabajo de Barranquilla a partir de lo dispuesto en la resolución 2646 de 2008.

Identificar los síntomas de estrés laboral presentes en el auxiliar administrativo durante el último periodo del año 2020 al primer semestre del año 2021.

Indagar estrategias de prevención de síntomas de estrés laboral y control de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, en los funcionarios de entidades públicas en Colombia.

Marco Referencial

Marco teórico

Selye citado por Berrocal (2000) el estrés es un desequilibrio del organismo causado por la intervención de demandas ambientales, determinadas como estresores que resulta ser una complicación en el estado habitual de descanso. De igual modo, argumenta que el estrés está determinado por causas que se viven en el día a día y de cómo las personas asumen las situaciones que se les presentan durante un proceso o jornada laboral y esto consta de tres fases:

Figura 2

Fases del síndrome general de adaptación

Fase de alarma	Fase de resistencia	Fase de agotamiento
<p>Como reaccione a corto plazo se puede observar a nivel motriz, tensión muscular.</p> <p>A nivel vegetativo es la excitación</p> <p>A nivel cognitivo sensación de inseguridad</p>	<p>Las mismas reacciones se mantienen durante más tiempo y de forma intensa</p>	<p>Si la fase de resistencia se prolonga durante un periodo de tiempo suficiente, se puede producir la muerte, con intensidad, cualquier resistencia termina por disminuir y desaparecer, lo que dará lugar a la muerte de la persona, sobre todo si esta se siente desvalorizada o desamparada.</p>

Nota. Elaboración propia a partir de Selye (1936)

En la misma línea, Durán (2010) argumenta que el estrés es una respuesta adaptativa, que incluye las características individuales, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, alguna situación, o un evento externo a la persona, que plantea en la misma, demandas físicas o psicológicas.

Lazarus y Folkman (1984) establecen que el entorno actual, exige al personal mayor independencia, flexibilidad, capacidad de decisión, seguridad en sí mismo y adaptabilidad para moldearse a situaciones nuevas. Hoy en día, se considera que una persona se encuentra en una situación estresante o bajo un estresor cuando le toca hacer frente a situaciones las cuales conllevan demandas conductuales que resultan difíciles poner en práctica.

OISS (2018) argumenta que las consecuencias de altos niveles de estrés sobre el organismo, son de naturaleza fisiológica, psicológica y conductual, y su consecuencia está condicionada por la capacidad del esfuerzo y su continuación en el tiempo.

Estos son algunos de los posibles síntomas de estrés laboral:

Tabla 1

Síntomas de estrés laboral

<u>Síntomas</u>	<u>Tipo de trastorno</u>	<u>Ejemplos</u>
Físicos	Respiratorio	Hiperventilación
	Gastrointestinales	Náuseas, pesadez de estómago, estreñimiento, etc.
	Musculares	Tensión excesiva, temblores y contracturas, “bruxismo”, etc.
	Sueño	Insomnio, despertar precoz, problemas de conciliación del sueño, etc.
	Somáticos	Dolores en distintas partes del cuerpo
Síntomas		Ejemplos

	Aumento de nerviosismo y ansiedad.
	Irritabilidad e irascibilidad
Psicológicos	Pensamientos negativos, inadecuado auto concepto, e inadecuado concepto de los de mas
	Falta de motivación
	Dificultades de concentración
	Mayor número de conductas impulsivas y temerarias
	Escape de la situación estresante
Conductuales	Muestras sociales de inestabilidad y enfado. Aumento del consumo psicoactivas y estimulantes
	Cambios a nivel alimenticio, por exceso o por defecto.
	Dificultad para mantener relaciones sociales y hábitos
	Dificultad en la ejecución de las tareas.

Nota. Elaboración propia a partir de OISS (2018).

Estos síntomas de estrés laboral pueden causar en la persona efectos tales como:

Tabla 2

Efectos en la persona por síntomas de estrés laboral

<u>Efectos</u>	<u>Síntomas</u>
Efectos subjetivos	Ansiedad, agresión, fatiga, nerviosismo
Efectos conductuales	Drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de bebida o de cigarrillos, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor

Efectos cognoscitivos	Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, bloqueo mental
Efectos fisiológicos	Elevación de niveles de glucosa sanguínea, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de la boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, entre otros síntomas.

Nota. Elaboración propia a partir de Ardila et al. (2014)

En el Ministerio de Trabajo de Barranquilla, los auxiliares administrativos representan una parte importante de la organización, teniendo en cuenta que mediante sus actividades administrativas se lleva el orden y gran parte de todos los procesos que la entidad desarrolla, es por ello que los factores psicosociales intralaborales, son potencialmente estresantes, por las características del rol, las tareas diarias, la sobrecarga laboral y las condiciones laborales a las que normalmente el trabajador debe acomodarse.

Las consecuencias de la sintomatología del estrés laboral generado a partir de los factores intralaborales del auxiliar administrativo son estresores externos los cuales pueden producirse a raíz de aspectos físicos como la temperatura, ruido o luz intensa e involucrar aspectos cognitivos, ya que es lo que más se observa en el Ministerio de Trabajo de Barranquilla.

Es así como, Ivancevich y Matteson (1989) establecen que los estresores se dividen en dos grandes grupos:

Tabla 3

División de estresores

<u>Estresor</u>	<u>Definición</u>	<u>Ejemplos</u>
Intraorganizacionales	Factores localizados en el interior de la organización y que provocan estrés	– Los estresores del ambiente físico (iluminación, ruido, temperatura, vibración, movimiento, aire contaminado)

-
- Los estresores a nivel individual (sobrecarga de trabajo, conflicto de roles, ambigüedad de rol, etc.)
 - Estresores a nivel grupal (falta de cohesión, conflicto intergrupar, etc.)
 - Los estresores a nivel organizacional (clima, tecnología, estructura, etc.).

Extraorganizacionales

Ocurren fuera de la organización y que pueden tener una importante influencia en ella

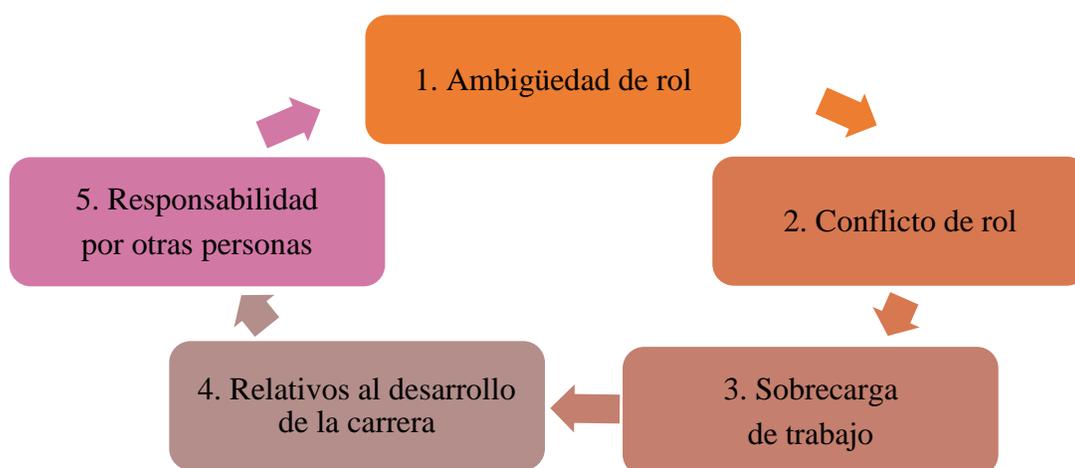
- Relaciones familiares
- Cambio de residencia
- Finanzas domésticas

Nota. Elaboración propia a partir de Ivancevich y Matteson (1989)

Los principales estresores a nivel individual, y estos aplican directamente al auxiliar administrativo en el Ministerio de trabajo:

Figura 3

Estresores a nivel individual

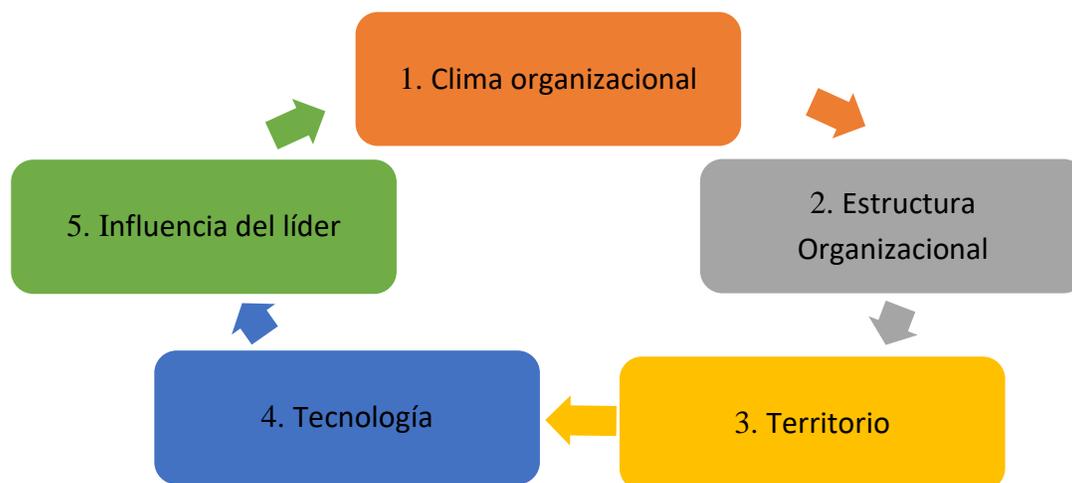


Nota. Elaboración propia a partir de Ivancevich y Matteson (1989)

Sin embargo, los estresores organizacionales que pueden influir en el aumento de los síntomas del estrés laboral en el Ministerio de Trabajo son:

Figura 4

Estresores organizacionales



Nota. Elaboración propia a partir de Ivancevich y Matteson (1989)

La Dirección Territorial de Atlántico, realiza exámenes de salud ocupacional a los auxiliares administrativos del Ministerio de trabajo cada 365 días, lo cual debería ser una práctica a implementarse cada 90 días, incluyendo terapias físicas y psicológicas, y de esta forma realizar mediciones para comprobar con exactitud cuáles podrían ser los síntomas y por qué circunstancia son producidos; además de lo anterior en la consulta médica se busca averiguar si hay afecciones de salud que puedan generar dichos síntomas y de esta forma implementar cambios en cuanto al estilo de vida, combinando esta práctica con psicoterapias.

Por otro lado, en el Ministerio del Trabajo de la ciudad de Barranquilla, se presume que solo se ha mostrado interés en mejorar la salud física del auxiliar administrativo, pero muy poco se prioriza en la salud mental, como ingrediente fundamental para generar bienestar psicosocial, y por ende promover el bienestar y la salud, realizando inclusión en la planificación y desarrollo de actividades en aras de disminuir la carga de trabajo, dichas actividades se realizaran con el fin

animar a cada uno de los auxiliares administrativos para que su desarrollo individual sea cada día mejor.

Antecedentes

A nivel Internacional

La empresa debe realizar un análisis de la cultura organizacional y sus fallas para poder determinar qué tratamiento se darán, evitando así enfermedades laborales derivadas de los síntomas del estrés laboral, ya que las empresas incurren en gastos adicionales cuando hay incapacidades por ausentismo laboral.

Las estrategias de intervención para la prevención y el tratamiento de los síntomas del estrés laboral pueden entenderse desde un punto de vista individual, grupal u organizativo. Desde el punto de vista individual, el aprendizaje de estrategias de afrontamiento centradas en el problema puede prevenir la aparición de problemas para la salud, mientras que el empleo de estrategias de evitación o de escape facilita su aparición y mantenimiento. La psicología cognitivo conductual puede ayudar con técnicas de solución de problemas, entrenamiento en asertividad, o con adiestramiento en el empleo más eficaz del propio tiempo. También pueden usarse estrategias como poner límites de horario, desconectarse de los problemas laborales al final de la jornada, y mantener hábitos saludables con fomento de ejercicio físico y dieta equilibrada. El empleo de estrategias de prevención e intervención fomentan apoyo social a base de mejorar relaciones con los compañeros, supervisores, y también con otros grupos informales que pueden ayudar a reducir los sentimientos de soledad y el agotamiento emocional de los profesionales y mejorar el clima en el que desempeñan su trabajo. Desde el punto de vista organizativo, las direcciones deberían poner en marcha programas de prevención para detectar factores percibidos como estresantes y facilitar los cambios que favorezcan la adaptación y el encaje del individuo en la organización. (Navinés et al., 2016, p. 365)

Según estudios realizados se puede evidenciar que a causa de los incidentes y accidentes laborales ocurre la sobrecarga laboral, en razón a que otras personas deben asumir el trabajo de los que se encuentran ausentes.

La sobrecarga de trabajo genera presiones y conflictos que incrementan los niveles de estrés y por ende un deterioro en la salud física y psicológica, lo que puede aumentar el ausentismo o el uso de servicios médicos. La falta de personal, los horarios de trabajo extendidos, todos relacionados a la sobrecarga laboral, son la causa principal de los problemas de salud de los trabajadores, la productividad muchas veces ha sido asociada erróneamente con el aumento de las horas de trabajo, y se lo toma como un indicador de compromiso y de alto desempeño. Sin embargo, los estudios demuestran que la productividad de un empleado por hora en un turno de 10 a 12 horas es significativamente más baja que la de un empleado en un turno de 8 horas. Una vez alcanzado o superado las 50 horas de trabajo las tasas de rendimiento decrecen. (Jaramillo y Hurtado, 2017, p. 15)

La empresa deberá realizar exámenes médicos periódicos para determinar o evidenciar si hay síntomas de enfermedad laboral debido a la carga de trabajo al que se ven expuestos los colaboradores. Así mismo la realización de estudios funcionales con los cuales se pueda evidenciar posibles síntomas de algún tipo de enfermedad laboral o profesional con pocas posibilidades de mejoría.

Hoy día son muchas las tareas a desarrollar que requieren de un esfuerzo físico intenso, lo cual llega a desencadenar algunas patologías relacionadas a la carga laboral y se puede definir como "la disminución de la capacidad psicofísica del individuo; después de haber realizado un trabajo durante un tiempo determinado". (Cabello 2018)

Obviamente, una carga que permite al trabajador su desarrollo personal físico e intelectual, será deseable. Más allá, la carga será no deseable y deberá reducirse. Esto se complica porque cada individuo tendrá unas características personales diferentes. Cuando las exigencias de la tarea y las características del individuo no se encuentren en completa armonía, se encuentra con una carga de trabajo negativa (Rubio, 2005, citado por Cabello, 2018, p. 12)

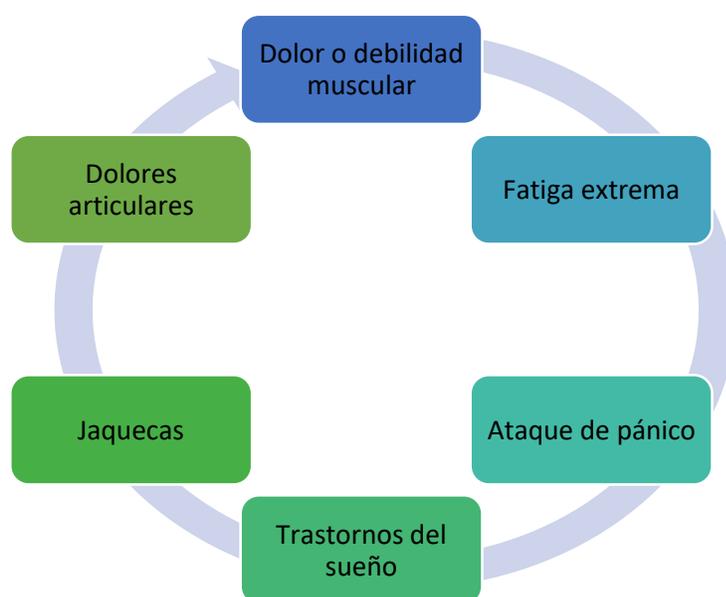
Si bien es cierto que Mintrabajo en la ciudad de Barranquilla, practica exámenes de salud ocupacional en todos sus funcionarios, en periodos de ciclos anuales, también es cierto que el

auxiliar administrativo en la ciudad de Barranquilla, es el funcionario que se presume ser el más afectado con los síntomas de estrés laboral, que han repercutido en su salud física, ocasionando incluso la muerte a dos auxiliares por patologías análogas, por lo que a criterio de las autoras se debería practicar los exámenes ocupacionales, a estos funcionarios en ciclos más cortos como se ha mencionado anteriormente, para lograr detectar y prevenir posibles inconvenientes asociados a síntomas de estrés laboral.

A nivel Nacional

Figura 5.

Algunos síntomas de estrés laboral del auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo



Nota. Elaboración propia a partir de Pérez (2011)

Diariamente se encuentran personas muy entregadas a su empleo que con el paso del tiempo terminan agobiados y angustiados descuidando el entorno familiar y social buscando ser perfectos en todas. De acuerdo con Pérez (2011) en ocasiones las de tipo laboral generan dependencia, y al ser realizadas en exceso ocasionan estrés laboral.

La Resolución 2646 de 2008 clasifica los factores de riesgo psicosocial en intralaborales, extralaborales e individuales, haciendo referencia a las condiciones internas de trabajo, las

condiciones relacionadas con aspectos que vive el trabajador fuera de su sitio de trabajo y a las condiciones del individuo.

En el estudio de las condiciones de trabajo, son considerados como fuentes de riesgo psicosocial tres aspectos muy importantes, que deben ser evaluados continuamente y analizados de manera individual, ellos son:

Tabla 4

Condiciones de trabajo consideración como fuentes de riesgo psicosocial

<u>Condiciones</u>	<u>Relación con el riesgo psicosocial</u>
El medio ambiente de trabajo	Lugar de trabajo
La tarea	El quehacer cotidiano
La organización	Estructura y políticas de la organización
Condiciones relacionadas con la tarea	Se encuentra la carga física de trabajo la cual se refiere a la cantidad de esfuerzo físico que debe realizar el trabajador para realizar la tarea, en cuanto le involucre tensión y esfuerzo muscular, o incluso una posición estática
Carga mental de trabajo	Demandas de procesamiento de información que plantea la tarea

Nota. Elaboración propia a partir de Martínez y Castellanos (2010)

De acuerdo con lo planteo por Naranjo (2011) lo factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente mediante instrumentos validados, para el caso del país como lo dispone el Ministerio de la Protección Social, valoración permite distinguir condiciones intralaborales, extralaborales e individuales

El riesgo intralaboral se puede identificar mediante un conjunto de 5 dominios que explican las dimensiones de las causas así:

Figura 6

Dominios que a su vez agrupan un conjunto de dimensiones que explican las dimensiones intralaborales

En el entorno laboral del MinTrabajo, es muy común que existan situaciones que pueden afectar el buen desempeño del trabajador, todas ellas pueden estar relacionadas con los dominios de factores psicosociales intralaborales mencionados anteriormente, estos factores aquejan en la vida del trabajador originando, posible cansancio, inconformidad, insatisfacción, ausentismo, enfermedades variadas en el cuerpo, deterioro en el rendimiento laboral y por ende en la calidad de vida de la persona.

En el entorno laboral del MinTrabajo, es muy común que existan situaciones que pueden afectar el buen desempeño del trabajador, todas ellas pueden estar relacionadas con los dominios de factores psicosociales intralaborales mencionados anteriormente, estos factores aquejan en la vida del trabajador originando, posible cansancio, inconformidad, insatisfacción, ausentismo, enfermedades variadas en el cuerpo, deterioro en el rendimiento laboral y por ende en la calidad de vida de la persona.

Demandas del trabajo	Control sobre el trabajo	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Recompensa
Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, cuantitativas, de carga mental, emocionales, etc.	Es la posibilidad que el trabajo le da al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diferentes aspectos que intervienen en su realización, como: claridad del rol, capacitación, etc	Son los tipos particulares de relaciones sociales que se establecen entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores	Es la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales, como: la financiera, de estima, etc.

Nota. Elaboración propia a partir de Naranjo (2011)

A nivel Regional

Se ha reconocido la importancia de garantizar en ámbito laboral la seguridad de los trabajadores. Para lo cual se debe definir estrategias e implementar acciones específicas de mejora continua. Frente a ello, Leyton y Huerta (2017) recalcan los beneficios del análisis de los riesgos, lo cual permite velar por el bienestar y la salud de las personas. Estos autores reconocen la importancia de la identificación, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial puesto que estos generan consecuencias negativas en la calidad de vida de las personas, sus familias y su contexto en general.

Gutiérrez y Vilorio (2014) plantean que los tratados comerciales internacionales incorporan la exigencia del cumplimiento de las normas que permiten proteger a los trabajadores contra los riesgos ocupacionales y las enfermedades profesionales.

Ha tenido una influencia significativa en el contexto laboral y en los riesgos psicosociales. Dicho concepto, adoptado por las instituciones actuales, propicia nuevas condiciones de trabajo que impactan en la salud de los empleados, precarizado el empleo en tres categorías relevantes para cualquier trabajador: empleo estable, salario suficiente y condiciones de trabajo dignas y equitativas (Garrido Uribe y Blanch, 2011).

A nivel Local

Autores como Polo et al. (2013) definen los riesgos psicosociales como un sistema que afecta de forma directa o no, las condiciones del individuo que los afronta, su contexto más cercano y productividad de las organizaciones.

Los síntomas de estrés laboral generados en el trabajador público normalmente provienen de la acumulación de diferentes factores tanto internos como externos, hoy en día el trabajador al mezclar las actividades del hogar con las laborales manifiesta tener muchos más inconvenientes para culminar sus labores ya que tiene mayor distracción y adicionalmente el auxiliar administrativo del MinTrabajo, debe desplazarse ocasionalmente a otros municipios o ciudades,

para capacitaciones o reemplazos requeridos por la misma entidad, lo que genera acumulación de trabajo y vencimiento de términos.

De otra parte es importante resaltar que el MinTrabajo en la ciudad de Barranquilla, cuenta con personal humano de las diferentes Universidades de las facultades de ciencias jurídicas que realizan prácticas de la judicatura y que ejercen labores de apoyo a nuestra gestión, sin embargo, cabe resaltar que el personal es bastante rotativo y al ser un requisito universitario, no manejan un tiempo estipulado para brindar apoyo a la entidad ya que les piden un límite de horas para cumplir su requisito de grado, lo que conlleva que algunos procesos queden incompletos o se venzan los términos de entrega de algunos procesos lo que genera que el auxiliar administrativo deba retomar sus labores y estar al tanto de lo que se está ejecutando.

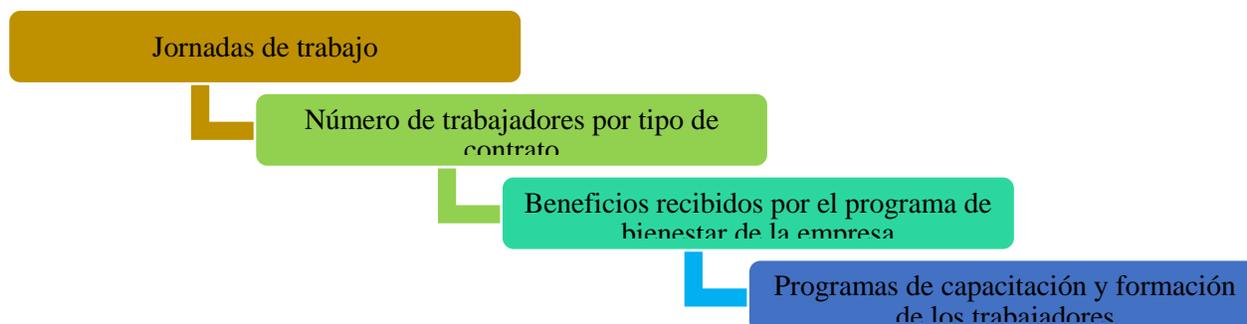
Es importante que el auxiliar administrativo en la ciudad de Barranquilla, se apoye delegando o encomendando ciertas tareas a estos estudiantes estipulando los tiempos de cumplimiento y de esta manera aliviar o aminorar procesos desencadenantes o traumáticos de síntomas de estrés laboral.

Factores de riesgo psicosocial intralaboral en entidades públicas que pueden provocar síntomas de estrés laboral

En la siguiente figura se muestran los factores de riesgo psicosocial intralaboral, presentes en el medio ambiente de trabajo de entidades públicas:

Figura 7

Factores de riesgo psicosocial intralaboral



Nota. Elaboración propia a partir de Charria et al. (2011).

De acuerdo a la definición otorgada por el Ministerio de Protección Social (2010), en su resolución 2646 de 2008, se consideran que los factores psicosociales intralaborales o tienen relación directa con el trabajo, su organización y características.

A continuación, se mencionan los cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales, estos son: las demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño de acuerdo con lo establecido por el ministerio en el año 2010

Tabla 5

Dominios de factores psicosociales intralaborales

<u>Dominios de factores psicosociales intralaborales</u>	
Demandas del trabajo	De acuerdo con el MPS (2010) y la resolución 2646 de 2008, definen las demandas del trabajo son las exigencias a las que se debe enfrentar el trabajador. Pueden ser de carácter cuantitativo, cognitivo o mental, estas exigencias incluyen las condiciones físicas del medio laboral.

Control sobre el trabajo.	Hace alusión a la participación activa que tienen los trabajadores en el proceso de toma de decisiones en relación a su tarea.
Liderazgo y relaciones sociales	El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, con la finalidad de indicar las fortalezas y debilidades y tomar acciones para mejorar o mantener el desempeño

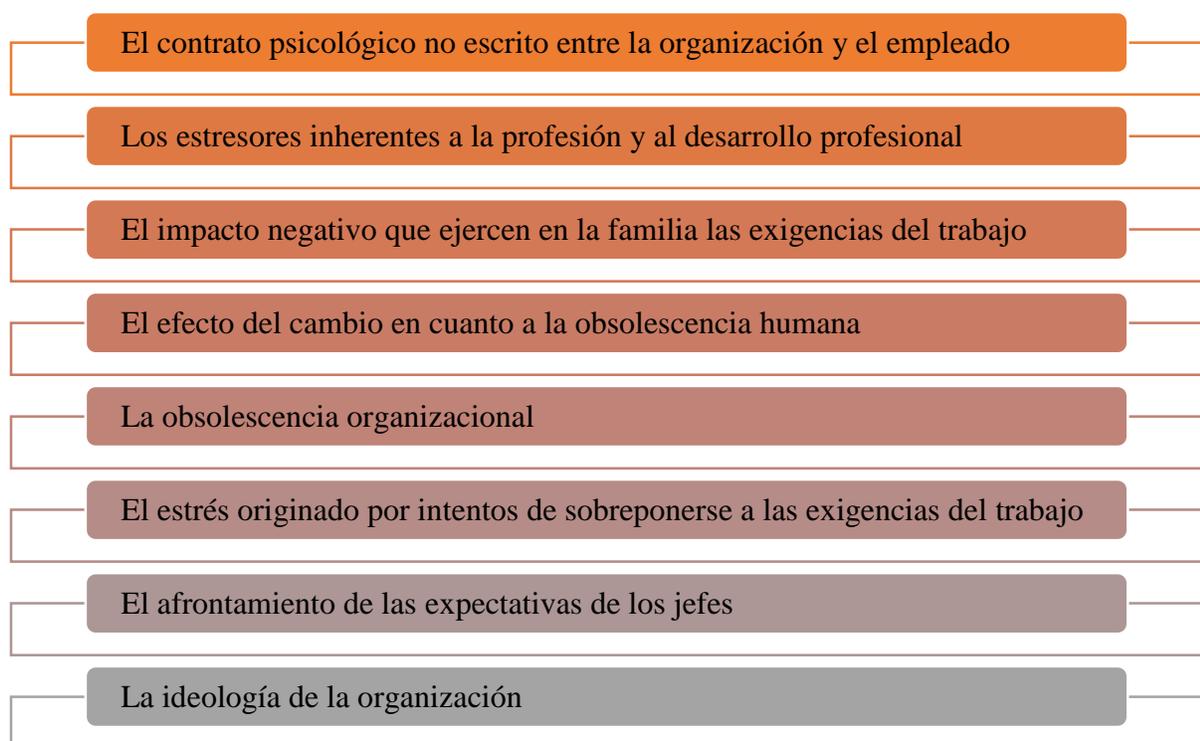
Nota. Elaboración propia a partir de MPS (2010).

En el entorno laboral del MinTrabajo, es muy común que existan situaciones que pueden afectar el buen desempeño del trabajador, todas ellas pueden estar relacionadas con los dominios de factores psicosociales intralaborales mencionados anteriormente, estos factores aquejan en la vida del trabajador originando, posible cansancio, inconformidad, insatisfacción, ausentismo, enfermedades variadas en el cuerpo, poco rendimiento laboral y pérdida de la calidad de vida de la persona.

La investigación sugiere que algunas situaciones acumuladas en la vida, generan síntomas de estrés fisiológico o psicológico. La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo (2019) identifica que en el trabajo del auxiliar administrativo los factores causantes de la sintomatología estrés o estresores laborales, pueden ser los siguientes:

Figura 8

Factores causantes de la sintomatología estrés o estresores laborales



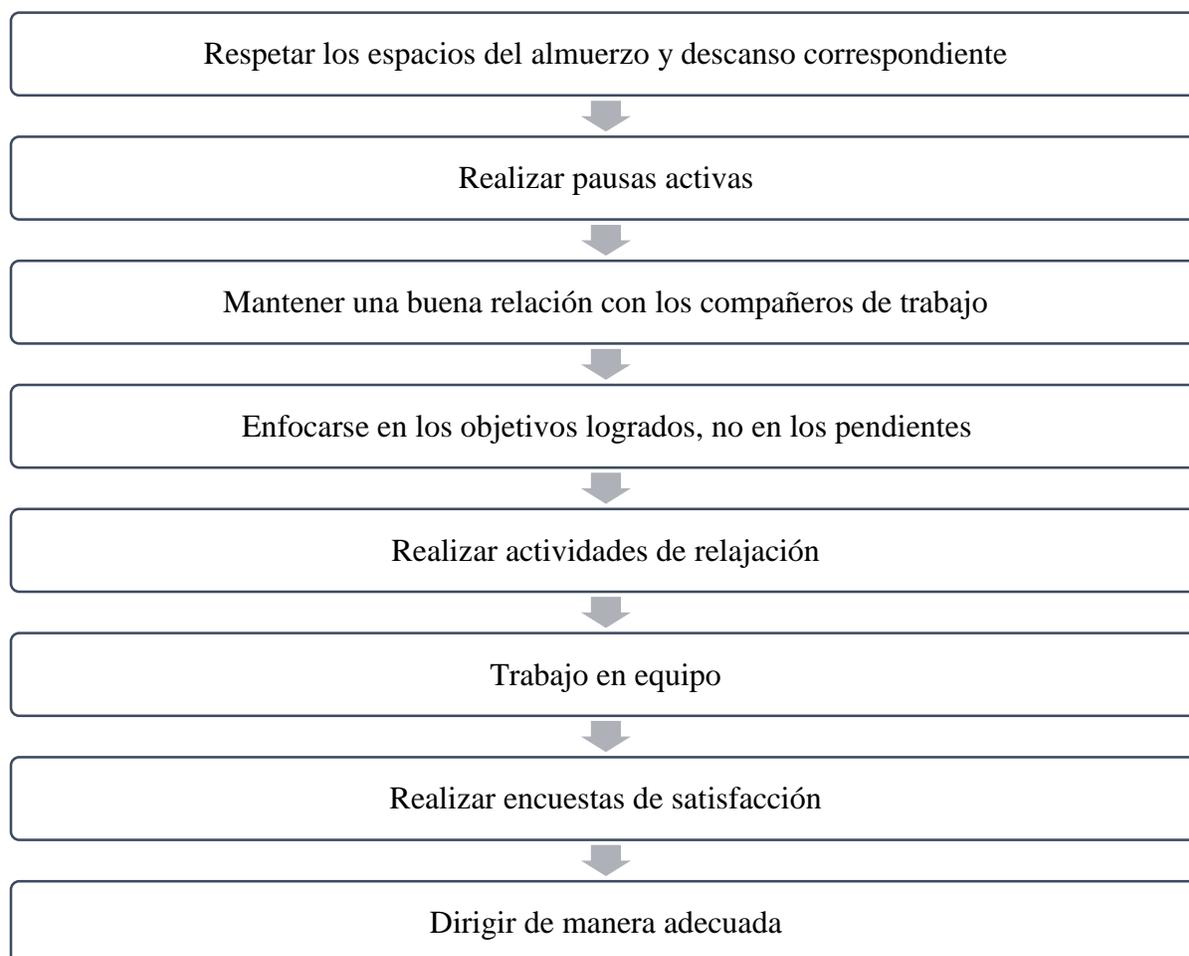
Nota. Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo (2019)

Sintomatología derivada del trabajo que realiza el Auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo

El auxiliar administrativo es el primero en realizar atención en el ministerio, es la entrada de muchos procesos que realiza el Ministerio de Trabajo, por lo tanto se debe cuidar tanto su salud mental como los factores que pueden estar afectando su rendimiento, el apoyo social tiene aspectos positivos en la salud física, mental y emocional de cada trabajador, ya que este ejerce un componente que preserva la salud ante las presiones laborales que enfrenta cada uno, de este modo se brindan algunos Tips que pueden ayudar a prevenir la sintomatología del estrés laboral.

Figura 9

Tips para prevenir la sintomatología del estrés laboral



Nota. Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo (2019)

Marco conceptual

A continuación, se definen los conceptos base de la investigación del riesgo psicosocial y síntomas de estrés laboral en auxiliar del MinTrabajo Barranquilla

Tabla 6*Conceptos básicos*

<u>Concepto</u>	<u>Definición</u>
Carga laboral	Son las exigencias psicofísicas que debe asumir un durante su jornada laboral.
Carga física	Da cuenta del esfuerzo físico que se requiere para ejercer la laboral, en actividades que implican posturas incómodas, fuerza y movimiento de carga.
Carga mental	Implican todas las actividades cognitivas relacionadas con la tarea.
Carga psíquica o emocional	Hace relación a las exigencias psicoafectivas que tiene una tarea, proceso o rol desempeñado.
Condiciones de trabajo	Son todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que hacen parte de una actividad laboral
Efectos en la salud	Alteraciones que generan diagnósticos médicos. Se manifiestan mediante signos y síntomas que requieren atención.
Efectos en el trabajo	Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo, algunos de estos pueden ser la accidentalidad, el clima laboral negativo, el ausentismo, entre otros.
Estrés	Es una respuesta tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas laborales.
Factor de riesgo	Situación que aumenta la probabilidad de que se genere enfermedad, lesión o daño.
Factores psicosociales	Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador que influyen en la salud y el desempeño de cada trabajador.

<u>Concepto</u>	<u>Definición</u>
Factores psicosociales intralaborales	Contemplan tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, permiten establecer acciones de promoción y prevención.
Patologías derivadas del estrés	Aquellas en que las relaciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.
Trabajo	Hace referencia a las actividades de venta de bienes o servicios, producción, comercialización, etc, que se ejecutan de forma remunerada o no.

Nota. Elaboración propia a partir de la Resolución 2646 de 2008

Marco legal

El Ministerio de Trabajo se reglamenta por muchas normas, leyes y resoluciones, sin embargo, en esta investigación se resalta la normatividad aplicable al tema de factores de riesgo intralaborales que pueden influir en los síntomas de estrés laboral en el cargo de auxiliar administrativo. Por lo cual se tienen presentes las que se mencionan a continuación:

Tabla 7

Normatividad aplicable a factores de riesgo intralaboral

Resolución 000666 de 2020	Resolución 04 Anexo 3 de 2009
Resolución 000677 de 2020	Resolución 2646 de 2008
Circular externa conjunta 0001 de 2020	Resolución 2844 de 2007
Resolución 1155 de 2020	Resolución 1401 de 2007
Resolución 0312 de 2019	Resolución 2346 de 2007

Decreto 1072 de 2015	Ley 1010 de 2006
Decreto 1477 de 2014	Decreto 1607 de 2002
Resolución 1565 de 2014	Decreto 1108 de 1994
Ley 1616 de 2013	Resolución 4225 de 1992
Ley 1562 de 2012	Resolución 1075 Ministerio de Salud de 1992
Resolución 1409 de 2012	Resolución 1075 Ministerio de Salud de 1992
Resolución 652 de 2012	Resolución 2013 de 1986
Resolución 00000652 de 2012	Ley 9 de 1979
Ley 1444 de 2011	Resolución 2400 de 1979
Decreto 4108 de 2011	

Nota. Elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo (2019)

En un sentido más amplio, se realiza un análisis de la normatividad vigente mediante la matriz legal aplicable al Ministerio de Trabajo, revisar anexo A

Marco sociodemográfico

Historia

El Ministerio del Trabajo fue fundado en 1938 a través de la Ley de ese año, el cual se denominó Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social; no obstante, solo 40 años después se revisó su organización interna y competencias. En el año 1981 la antes llamada superintendencia de cooperativas se transformó en un departamento administrativo.

La composición del sector administrativo del trabajo y seguridad social se mantuvo simplificada y sufrió pocas modificaciones entre 1940, finales de los años 70's y en el transcurso

de los años 80's se diversifican sus entidades adscritas; después en 1992 se reformulan los propósitos y orientación de la gran mayoría de sus organismos adscritos y vinculados.

Después en el primer mandato de Álvaro Uribe Vélez (2002-2006) a través de facultades extraordinarias del Congreso de la República de Colombia para reconstruir la administración pública, resuelve fusionar el Ministerio del Trabajo con el Ministerio de Salud convirtiéndose en el Ministerio de la Protección Social.

En el año 2011 el Congreso de la República ofrece facultades extraordinarias para modificar la estructura de la administración pública al presidente de la República Juan Manuel Santos Calderón, quien a través de la ley 1444 de 2011 decide escindir y reorganizar el Ministerio de la Protección Social, dando lugar nuevamente a un Ministerio del Trabajo y un Ministerio de Salud y la Protección Social.

En el año 2012 el presidente Juan Manuel Santos Calderón implementa un cambio a los objetivos del Ministerio del Trabajo y vincula el Sector Administrativo del Trabajo, estableciéndose el Ministerio del Trabajo como el octavo en orden preeminencia respecto a los 16 ministerios que tiene el país.

Misión y Visión

El Ministerio del Trabajo tiene como misión formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral para contribuir a la mejorar la calidad de vida de los colombianos, y su visión esta en caminata a ser reconocidos como el Ministerio que promueve la protección, vinculación, formalización y el acceso al trabajo.

Objetivos y funciones del Ministerio

El ministerio ha logrado la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, salvaguardar los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía

solidaria y el trabajo decente, mediante un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo estableció cinco objetivos para el Sector Administrativo del Trabajo.

Tabla 8

Objetivos para el Sector Administrativo del Trabajo.

Entidades	
Adscritas y Vinculadas	<ul style="list-style-type: none"> a) Establecimiento público: servicio nacional de aprendizaje-Sena. b) Unidad administrativa especial con personería jurídica c) Superintendencia sin personería jurídica
Vinculadas	<ul style="list-style-type: none"> a) Empresas industriales y comerciales del estado b) Colpensiones

Nota. Elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo (2019)

Actividades laborales generales del Auxiliar Administrativo en el Ministerio de Trabajo en Colombia

Realizar actividades administrativas de apoyo, con el fin de contribuir a la gestión del área, según los criterios de calidad, oportunidad y los procedimientos de la dependencia las tareas siguientes:

Tabla 9

Descripción de las funciones esenciales del auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo, dirección territorial Atlántico.

<p>la recepción, revisión, clasificación, radicación, distribución, envío, entrega y control de documentos y datos elementos, correspondencia de competencia de la organización, de acuerdo con los procedimientos indicados, las tablas de retención documental y otras normas de archivo vigentes</p>	<p>Llevar a cabo las actividades propias de la disposición y organización de materiales, equipos, instalaciones y otros aspectos logísticos y de organización, necesarias para la realización de reuniones organizadas por el ente.</p>
<p>Actualizar continuamente los registros de carácter técnico, administrativo o financiero para obtener la exactitud de los mismos</p>	<p>Las demás que sean asignadas por su jefe inmediato y estén relacionadas con el cargo.</p>
<p>Establecer actividades relacionadas con la recepción y captación de información telefónica y personal mediante de los trámites y demás aspectos administrativos de la entidad, de acuerdo con los procedimientos y protocolos del caso.</p>	<p>Elaborar documentos de procesadores de texto, cuadros en hojas de cálculo, presentaciones y el manejo de aplicativos de internet, de conformidad con las instrucciones que imparta el jefe inmediato</p>
<p>Rendir informe periódico sobre el movimiento del material tramitado, en los formatos dados y de acuerdo con los procedimientos</p>	

Nota. Elaboración propia a partir de Resolución 3811 de 2018

Tabla 10*Requisitos básicos para el cargo de auxiliar administrativo en el Ministerio de Trabajo*

Conocimientos básicos y esenciales	Requisitos de estudio y experiencia	Alternativa 1
Aprendizaje continuo	Diploma de bachiller en cualquier modalidad	Cuatro (4) años de educación básica secundaria
Orientación a resultados		
Orientación al usuario y al ciudadano	Cinco (5) meses de experiencia laboral o relacionada.	Diecisiete (17) meses de experiencia laboral o relacionada
Compromiso con la organización		
Trabajo en equipo		
Adaptación al cambio		
Manejo de información		
Relaciones interpersonales		
Colaboración		

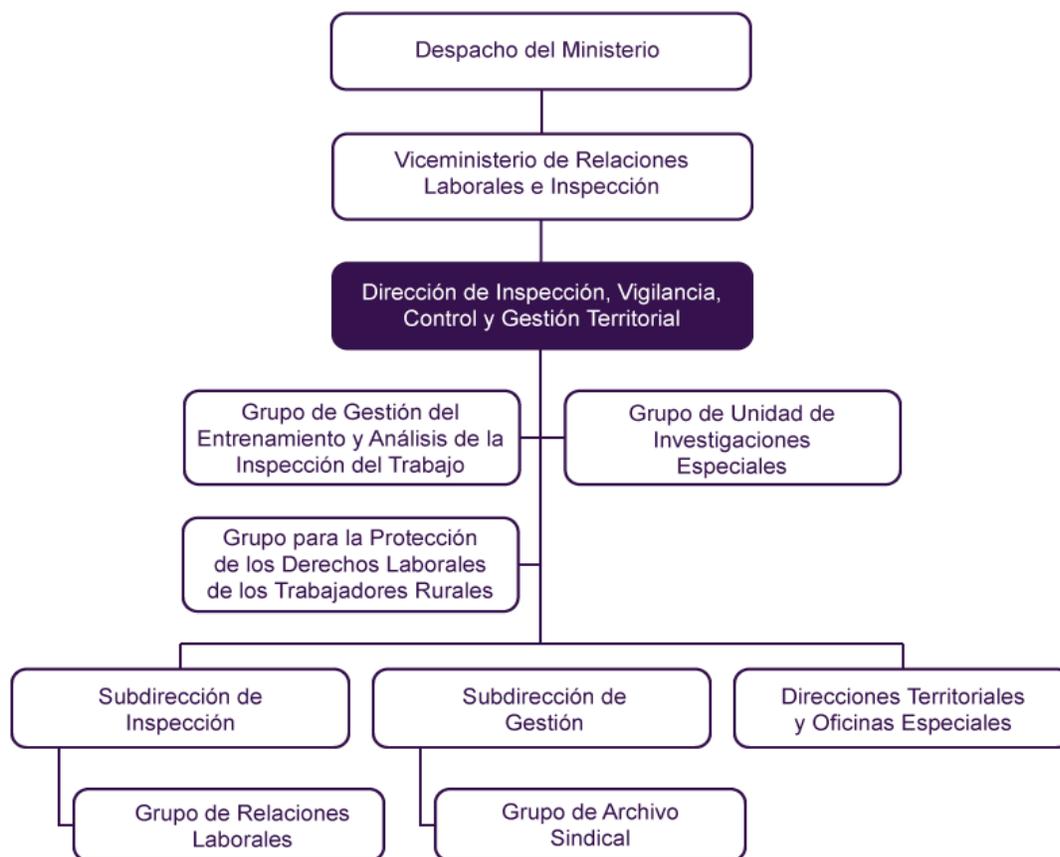
Nota. Elaboración propia a partir de Resolución 3811 de 2018

Figura 10

Ubicación del Ministerio de Trabajo dirección territorial Atlántico en la ciudad de Barranquilla



Nota. Tomando de Google maps (2020)

Figura 11*Estructura Organizacional del Ministerio de Trabajo*

Nota. Tomado de MinTrabajo (2020)

Tabla 11

Información básica del Ministerio de trabajo dirección territorial Atlántico en la ciudad de Barranquilla

Ministerio de Trabajo - Territorial Atlántico	
Nombre Director	Hoyos Franco José Waldir De Jesús
Dirección Sede	Cra. 49 no. 72-46 barrio prado
Horario de Atención	8:00 am - 4:00 pm - Jornada continua
Conmutador / Indicativo	(57-1) 3779999 / 57+:5
Línea nacional gratuita	018000 112518
Correo Electrónico	jwaldir@mintrabajo.gov.co // dtatlantico@mintrabajo.gov.co

Nota. Elaboración propia a partir de MinTrabajo (2020)

Figura 12

Fotografía del personal que conforma la planta de funcionarios del Ministerio de Trabajo Seccional Barranquilla



Nota. Tomado de MinTrabajo (2020)

Figura 13

Instalaciones locativas del Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial Atlántico



Nota. Tomado de MinTrabajo (2020)

Metodología

El termino hace alusión al grupo de estrategias, mecanismos o procedimientos que se emplean para llegar a un objetivo, es un medio o instrumento, a través del cual se logra la consecución de un objetivo, o sinnúmero de objetivos que direcciona una investigación científica. En síntesis, es una herramienta de análisis, recolección, e interpretación de información.

Población

El municipio de Barranquilla, se encuentra ubicada, desde el aspecto geográfico, al norte de américa del sur, y al sur del país de Colombia, ocupa una parte septentrional del departamento del atlántico, del cual se constituye en su capital, se encuentra en la margen izquierda del rio Magdalena y a no menos de 22 kilometros de su desembocadura en el mar caribe, lugar conocido como Bocas de Ceniza, con una amplia zona, donde la mayor parte es plana, con unas ondulaciones, en un perímetro de 154 kilometros cuadrados.

De conformidad con el censo realizado por el DANE, en 2018, con ajustes realizados a 30 de junio de 2020, Barranquilla, cuenta con 1274250 personas y 1199507 en su área metropolitana, constituyéndose en la ciudad más habitada de la costa caribe colombiana, y la cuarta de Colombia, después de Bogotá, Medellín, y Cali.

Mintrabajo Dirección territorial Atlántico, se encuentra, ubicado en la zona norte de la ciudad de Barranquilla, exactamente en la carrera 49 No. 72-146, la cual está conformada

por 39 inspectores de trabajo y seguridad social, 7 auxiliares administrativos, 1 asesor, 5 profesionales universitarios y 3 profesionales especializados.

Muestra

Es muestreo que se usa es el de tipo probabilístico aleatorio simple ya que se tomará como muestra los 7 auxiliares administrativos del Min Trabajo de la ciudad de Barranquilla.

Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Investigación de tipo cuantitativo, toda vez, que en él se utiliza el método cuantitativo y cualitativo, se hace un análisis a través de datos numéricos y cifras que permiten comprender el problema estudiado y alcanzar los objetivos.

Diseño de estudio

Se utilizará la investigación descriptiva, ya que este tipo de investigación describe de manera sistemática características de la población de estudio. El alcance está determinado para indagar como influyen los síntomas de estrés laboral en el auxiliar administrativo de Mintrabajo Barranquilla. “una de las funciones principales de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto”. (Bernal, 2010, p.113)

De este modo, se analizarán factores de riesgo psicosocial intralaboral, identificando síntomas de estrés

Además, la investigación se basa en un tipo de estudio transversal, que se realizará con datos de una población específica por única vez.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará como fuente de recolección cuestionarios realizados por las investigadoras al personal administrativo y aplicación de batería de riesgo psicosocial.

Técnica de instrumentos de análisis de datos

Se utilizarán los indicadores, de acuerdo a resultados obtenidos en encuesta y batería de riesgo psicosocial apoyados por panel de expertos.

Hipótesis y variables (dependiente e independiente)

Los factores de riesgo psicosocial influyen en la aparición de sintomatología asociadas al estrés laboral en administrativo del MinTrabajo de Barranquilla.

Hipótesis nula

Los factores de riesgo psicosocial no influyen en la aparición de sintomatología asociadas al estrés laboral en administrativo del MinTrabajo de Barranquilla.

Variable independiente

Factores de riesgo psicosocial: la identificación de riesgos, a los cuales están expuestos los colaboradores son importantes ya que se encuentran en alto nivel de exposición de acuerdo a las actividades que se ejecutan en MinTrabajo, generando enfermedades laborales.

Variable dependiente

Síntomas de estrés laboral: identificando los síntomas de estrés laboral se busca proponer una estrategia de intervención que influya en la disminución de los síntomas del auxiliar administrativo.

Resultados

Con esta investigación se analizaron los factores de riesgo psicosocial y los síntomas de estrés laboral en el entorno del auxiliar administrativo del MinTrabajo en la ciudad de Barranquilla. Se muestra en este capítulo los resultados y se hace un análisis de los mismos. Según Bernal (2010) El análisis de resultados consiste en interpretar los hallazgos y relacionarlo con todos los apartados del estudio a fin de generar debate con la teoría y conformarla o no dependiendo de cada caso.

Respondiendo al objetivo general de esta investigación “Proponer una estrategia de intervención de los factores de riesgo psicosocial intralaboral que pueden influir en la disminución de los síntomas de estrés laboral en el cargo de auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Barranquilla en el año 2021” los resultados obtenidos corresponden al estudio de 7 auxiliares administrativos del total de la muestra poblacional del MinTrajo, donde en el 90% de la población se realizó satisfactoriamente el cuestionario. La estrategia sería utilizar los espacios dispuestos por el MinTrabajo para la cimentación de una zona de actividades físicas tipo mini gimnasio, donde puedan realizar ejercicios de relajación y técnicas de respiración guiados por un experto, debido a que el sedentarismo es una de las causas del estrés, mientras que el desarrollo y mantenimiento de un buen estado físico, aumenta la resistencia física y psicológica de las personas frente a los efectos del estrés, ya que permite movilizar el organismo para mejorar su funcionamiento.

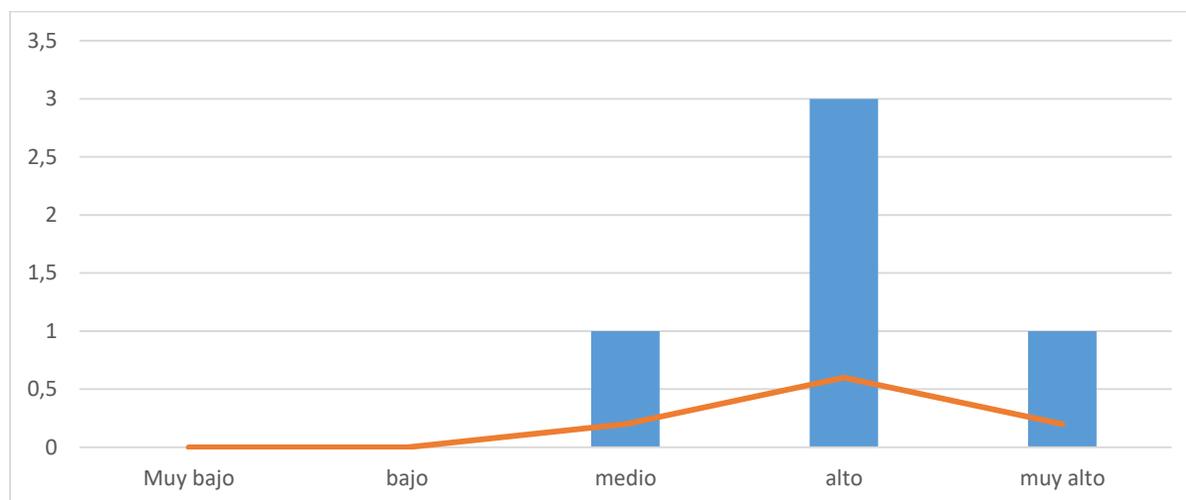
De acuerdo al objetivo “Analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en las actividades del auxiliar administrativo en el Ministerio de Trabajo de Barranquilla a partir de lo dispuesto en la resolución 2646 de 2008” se encontró que la causa más representativa de

dicho factor es el ausentismo laboral de otros funcionarios afectando de manera directa al auxiliar administrativo, ya que su trabajo aumenta en un 60% más de lo habitual, a los auxiliares administrativos le son asignadas multitud de tareas y por ende una carga excesiva de trabajo, afectando el bienestar de los empleados reduciendo su nivel de desempeño, por faltantes de tiempo y por otro lado el riesgo de padecer síntomas de enfermedad laboral. La asignación salarial se encuentra en un nivel medio con un 100% donde los auxiliares refieren estar un poco desmotivados, pues sienten que es mucha carga laboral y el salario no es el adecuado.

Según el análisis efectuado el Auxiliar Administrativo indica en los datos suministrados a través del cuestionario, que la postura que maneja diariamente en su jornada laboral es inadecuada en un 50%, debido al tiempo que permanece en una misma posición, y también se debe a que en el Mintrabajo los asientos no ostentan un diseño ergonómico en su totalidad, además de las posturas prolongadas y forzadas que realizan en sus extenuantes jornadas, que son muchas veces hasta de 10 horas continuas.

Sin embargo, según los datos estadísticos los auxiliares administrativos que pertenecen a la cartera Ministerial de Min trabajo Atlántico, se encuentran comprometidos desde el grupo que le hayan asignado para contribuir al mejoramiento y adecuado desempeño de sus funciones en un nivel alto.

A continuación se muestran los datos recolectados:

Figura 14*Carga laboral*

Nota. Elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo (2020-2021)

Conforme al objetivo “Identificar los síntomas de estrés laboral presentes en el auxiliar administrativo durante el último periodo del año 2020 al primer semestre del año 2021” se pudo evidenciar que los auxiliares administrativos padecen un 32% de agotamiento, el cual es el resultado de una seria inestabilidad entre lo que la persona da y lo que recibe, esto quiere decir que se entrega el 100% y la recompensa no es suficiente. Otro síntoma que se experimenta es la fatiga, en una escala del 21% que no es más que la manifestación que se encuentra enfrentando situaciones de gran esfuerzo físico, y en consecuencia de estrés el cual puede ser emocional o corporal, por otro lado, encontramos irritabilidad, agresividad, ansiedad y tristeza todas ellas con una incidencia del 11% y la falta de energía con un 5%. Esto debido a que el 40% de los funcionarios, deben someterse a jornadas extenuantes de 8-12 horas y el 20% a jornadas de más de 12 horas, lo que ocasiona frecuentemente síntomas de agotamiento y fatiga, tal y como lo pudimos constatar en el sistema de recolección de datos aplicado.

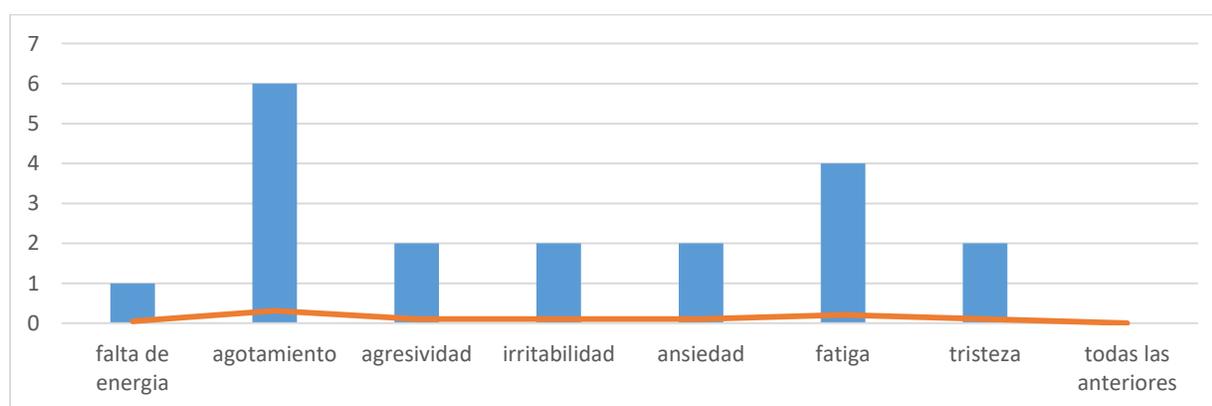
Se pudo constatar que el desplazamiento del personal de auxiliares administrativos hacia su sitio de trabajo, un 83% lo realizan en servicio público lo que constituye un escenario propicio para aumentar los riesgos psicosociales asociados a síntomas estrés, toda vez que el desplazamiento implica actividades diversas, como esperas prolongadas, y desgastantes. El 50%

de los auxiliares administrativos debe esperar el ciclo de traslado desde su domicilio hasta las instalaciones locativas del Ministerio del trabajo entre 45 y 60 minutos, espacio amplio que puede causar diferentes manifestaciones de ansiedad y desespero.

No obstante, a lo anterior mencionado, los funcionarios del nivel auxiliar señalan que se encuentran motivados en un porcentaje del 80% para ejercer su labor adecuadamente, toda vez que prima su intención de servir y de engrandecer con su gestión el prestigio de la entidad. Y solo un 20% de los empleados se encuentran en un nivel de motivación medio.

Figura 15

Síntomas asociados al estrés laboral



Nota. Elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo (2020-2021)

Respondiendo al objetivo “Indagar estrategias de prevención de síntomas de estrés laboral y control de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, en los funcionarios de entidades públicas en Colombia” se logró evidenciar que los auxiliares administrativos, ostentan un contrato a término indefinido en la escala del 83%, lo que implica que se tiene una estabilidad relativa en el empleo, circunstancia que ocasiona cierto grado de motivación, cuentan con las herramientas tecnológicas en un 83%, siendo este un buen índice para que los funcionarios, ejerzan su labor en forma eficaz facilitando la comunicación, posibilitando la instrumentación del trabajo a distancia y la posibilidad de acceder a los archivos desde cualquier lugar brindando un mejor servicio a los usuarios, además de una adecuada

protección del entorno, el 60% de los empleados del nivel de auxiliares administrativos en Mintrabajo, han logrado alcanzar un perfil profesional, buscando siempre la obtención de conocimientos y gran deseo de superación que los conduzca a otros logros y encargos .

Las estrategias más utilizadas para ello son, adecuado diseño de los puestos de trabajo, capacitaciones, desarrollo de sistemas de gestión con mayor capacidad de respuesta, adecuada aplicabilidad del sistema de gestión en la seguridad y salud en trabajo, este estudio puede ser de gran utilidad para el auxiliar administrativo de las entidades públicas en Colombia, toda vez que constituye una retroalimentación para optimizar y mejorar los síntomas de estrés laboral.

Batería de riesgo psicosocial

Intralaboral

De los auxiliares administrativos el 63% coincide en que algunas veces hay mucho ruido en el trabajo, el 50% coincide que el lugar de trabajo es agradable, el 50% dice que, si puede realizar pausas activas a tiempo, el 50% tiene discusiones con su familia o amigos por causa del trabajo, el 50% debe atender temas laborales cuando está en casa, el 75% coincide en que les permiten desarrollar sus habilidades, el 63% puede decidir la velocidad con la que realiza su trabajo.

Extralaboral

De los auxiliares administrativos el 75% refiere facilidad para transportarse a casa, el 38% debe tomar más de un medio de transporte, el 50% coincide en que se presentan hurtos en la zona donde residen, el 100% cuentan con los servicios básicos de agua y energía, el 63 % cuenta con tiempo para llevar a cabo asuntos personales, el 63% tiene buena relación con las personas de su entorno, el 63% cuenta con el apoyo de la familia cuando presenta alguna dificultad, el 25% dice verse afectado en el trabajo por problemas familiares, el 38% dice sentir falta de energía cuando tiene problemas personales,

Conclusiones

Se logró la comprobación de la hipótesis, los factores de riesgo psicosocial influyen en la aparición de sintomatología asociadas al estrés laboral en administrativo del MinTrabajo.

La labor del auxiliar administrativo exige altos niveles de compromiso, por ello ha llegado a convertirse en un trabajo que genera considerables factores de riesgo psicosocial debido a la carga laboral a la que deben acceder los auxiliares cuando sus compañeros se ausentan por diferentes razones, debido a esto los auxiliares deben permanecer por largos periodos de tiempo en una misma posición con jornadas laborales hasta de 10 horas continuas, el Mintrabajo no cuenta con los asientos ergonómico en su totalidad lo que genera posturas prolongadas y forzadas, por lo tanto los auxiliares consideran que la asignación salarial no es la adecuada refiriendo desmotivación.

El agotamiento es el síntoma de estrés laboral más representativo en el auxiliar administrativo durante el último periodo del año 2020 al primer semestre del año 2021 generando una inestabilidad en ellos, expresando que no son reconocidos los esfuerzos realizados en la extenuantes jornadas laborales, lo cual genera irritabilidad, ansiedad y tristeza, a esto se le suma las prolongadas y desgastantes actividades que deben realizar para el desplazamiento desde su vivienda hasta su sitio de trabajo que toma entre 45 y 60 minutos generando desespero.

Los funcionarios de las entidades públicas en Colombia en su gran mayoría tienen contratos a término indefinido generando una estabilidad laboral, por lo tanto, realizan con más eficiencia y motivación su labor, facilitando la comunicación y un mejor servicio a los usuarios que les permita alcanzar logros y objetivos propuestos.

Recomendaciones

Se hace necesario implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo que genere mejoras tanto en la salud del trabajador, como en su estado físico, evitando la carga laboral y por ende el bajo rendimiento de los auxiliares que deben asumir dicha carga.

Para combatir los síntomas de estrés laboral podrían empezar con una buena comunicación, para aclarar y posiblemente recalibrar roles y expectativas de los empleados, así como para reforzar el conocimiento de los indicadores de síntomas de estrés y analizar sus tasas de absentismo laboral, deben reglamentar mecanismos que promuevan espacios en lo posible zonas destinadas para el ejercicio de la actividad deportiva durante la jornada laboral, para la realización de pausas activas, ejercicios de meditación y relajación como parte del programa de bienestar, buscando darle los mejores beneficios a los trabajadores, elevando sus horas promedio de ejercicio a la semana. Esto impactará positivamente en su productividad y generará eficiencias en el uso de su tiempo

Es importante destacar que la organización debe realizar una planificación organizada para realizar capacitaciones en forma permanente y continua lo que permitirá una actitud positiva y una mayor confianza en las actividades desempeñadas por los funcionarios administrativos

Referencias bibliográfica

- Álvarez H. F. y Faizal E. G. (2012). Salud Ocupacional, Guía Práctica. Barranquilla: Ediciones de la U, Editorial Buena Semilla
- Ardila M., Guerrero M. Padilla, A. (2014) Efectos del estrés sobre las funciones cognitivas en operarios del sector mecánico automotriz de vehículos pesados en la ciudad de Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana, p (30-34).
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15546/ArdilaNinoMonicaLiliana2014.pdf;jsessionid=805B3C1F39B9940530EBA6A698507412?sequence=1>
- Arellano, J.R. (2013). Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial Capítulo 7. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A. de C; V.
- Artacoz, L. &. (1999). El estrés laboral, Ponencia presentada en el I Curso de vereno sobre la prevención de riesgos Laborales en la enseñanza organizado por STEE-EILAS y el Instituto Vasco de Ergonomía Derio (Bizkaia). Ponencia, "El estrés laboral".
- Bazan E., J. (2016). Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos. Universidad César Vallejo Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1104>
- Barrantes, M., López, M., & Fernández, M. (2014). Las representaciones geométricas en los libros de textos utilizados en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Campo abierto: Revista de educación, Vol. 33, Nº 1, págs. 97-116
- Barrezueta, L. M. (2013).” *El estrés laboral en el personal administrativo del sistema hospitalario docente de la universidad de Guayaquil*” (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicologicas).

- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación Capítulo. 7 Colombia: Pearson educación.
- Berrocal, C. (2000). La hoguera de las ansiedades aspectos psicosociales del "estar quemado". Rev. Acciones e investigaciones sociales, (10), 83-112.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170265>
- Cabello, L. A. (2018). La carga laboral y el desempeño del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura. [Trabajo de grado, Nacional San Jose Faustino]. Obtenido de repositorio unjpsc.
<http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2541/CABELLO%20PAUCAR%20LESLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camargo, B. (2010). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. Revista Médico Científica, 17(2).
<https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103>
- Castro, F. (2019). Estrés Laboral y Su Relación Con El Clima Organizacional En El Personal Administrativo De Essalud-Red Asistencial Huancavelica, 2017
- Charria, V. H.; Sarsosa, K. V. y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 29, núm. pp. 380-391. Universidad de Antioquia
- Cohen, S., Kamarck, T. y Mermelstein, R. (1983). A Global Measures of Perceived Stress. Journal of Health and Social Behavior, 24 (4), 385-396.
<http://www.psy.cmu.edu/~scohen/globalmeas83.pdf>
- Cooper, C., Cooper R. y Eaker, L. (1988). Living with stress. Londres: Penguin Books.
- Decreto 2566 de 2009. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. 7 de julio de 2009.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y calidad de vida en el contexto laboral. Revista Nacional de Administración, 1 (1), 71-84.
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044031.pdf>

- Fernando, H. R. (2012). Diagnóstico Integral de las Condiciones de trabajo y salud, Segunda Edición. Barranquilla: Ecoediciones.
- Flick, U. (2007). Introducción a la investigación cualitativa. Ediciones Morata, S. L. Segunda edición. <http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/INVESTIGACIONCUALITATIVAFLICK.pdf>
- França, A. y Rodriguez L. (2005). Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas.
- Frew, D.R: 1977. Management of stress. Chicago: Nelson-Hall. Publishers. en Ivancevich M., John y Michael T. Matteson. 1989. Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial. 2a. ed., México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional.
- García Pazmiño, M. A., González, R., Aldrete, M. G., Acosta Fernández, M., & León Cortés, S. G. (2014). Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 97-102.
- Garrido P. J., Uribe R. A. F., & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de psicología*, 14(2), 27-34.
- Gutiérrez, A. M., & Vilorio, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Científica Salud Uninorte*, 30(1).
- Ivancevich M., John y Michael T. Matteson. 1989. Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial. 2a. ed., México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional.
- Iza, M. L. (2016). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la empresa productos Familia Sancela del Ecuador SA* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial).
- Jaramillo, M., H, J. (2017). La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. Universidad Andina Simón Bolívar. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Obtenido en repositorio uasb

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>

Labrador, F. J. (1992) El estrés: Nuevas Técnicas para su control. Temas de Hoy. Madrid. España

Lazarus y Folkman, (1984) Estrés y procesos cognitivos. Editorial Martínez Roca. Barcelona, España

Leyton, C. E., Valdés, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 19(1), 31-40.

Mancera, M. R. (2012). Seguridad e Higiene Industrial Gestión de Riesgos. Barranquilla: Alfaomega Colombiana S.A.

Martínez, J. y Castellanos, Y. (2010). Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores del Área Administrativa, de una empresa dedicada a la fabricación de estructuras electromecánicas, ubicada en la ciudad de Bogotá. *Biblioteca Universidad Tecnológica de Bolívar UTB*.
<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0062632.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2019). Bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico website:
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Ministerio de Trabajo (2020), Organización de Estados Iberoamericanos OEI
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/septiembre/programa-de-emprendimiento-colombia-emprende>

Muñoz, E. A. (2019). Prevalencia de Estrés laboral y factores psicosociales en el *personal administrativo del Seguro Social Campesino de Manabí* (Doctoral dissertation, QUITO/UIDE/2019).

Muñoz J. E. (2011). Ergonomía 3ra Edición, Salud Pública. Antioquia, Medellín: Universidad de Antioquia.

- Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84.
- Navinés, R., Martín, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clin (Barc)*, 146(8), 359-66.
- OISS - Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2018) Guía para la mejora del estrés laboral (5 – 6). Madrid, España. <https://oiss.org/estrategia-iberoamericana/estandares-oiss/>
- OMS, L. O. (2019). Función Pública. https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Orlandini, A. (1999). El estrés que es y cómo evitarlo. México: Fondo de Cultura Económica.
- Pérez, E. J. P. (2011). La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. *Revista CES salud pública*, 2(1), 66-73.
- Polo Vargas, J. D., Palacio, J. E., De Castro Correa, A. M., Mebarak Chams, M. R., & Velilla Guardela, J. L. (2013). Riesgos psicosociales: La psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Revista Científica Salud Uninorte*, 29(3).
- Prada, R. (2019). Relación de factores sociales y psicológicos con el estrés laboral y su vínculo con el síndrome de burnout. *Interdisciplinaria. Revista de psicología y Ciencias Afines*, 36(2).
- Ramírez, T. G. (2018). Estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarías en una universidad pública del Estado de México. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Resolución 3811 de 2018 (Ministerio de Trabajo). Por el cual se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y competencias laborales para los empleados de la planta de personal del Ministerio de Trabajo. 30 de septiembre de 2018.

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. 17 de julio de 2008.

Romero, C. H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (31), 1-15.

Santa M., García F., Prada C., Uribe M., Vásquez T., (2017). El sector salud en Colombia: impacto del SGSSS después de más de una década de reforma. http://www.med-informatica.net/FMC_CMCB/VeeduriaCiudadana/CIDMEDvcacelapss/SaludRetosRegulacion_MauricioSantamaria_cap2.pdf

Selye, H. (1936). Fases de desarrollo del estrés: Síndrome General de Adaptación. Fundación para la prevención de riesgos Laborales. <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-4-fases-de-desarrollo-del-estres-sindrome-general-de-adaptacion/>

Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27-41. https://pdfs.semanticscholar.org/79da/fe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0_a4.pdf

Anexo A

Matriz de Requisitos Legales

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES								
CLASIFICACION		NORMA	AÑO DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA	ARTICULO APLICABLE	DESCRIPCION DE REQUISITOS	EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
GENERAL	ESPECIFICA							
X		RESOLUCION 000666	324 de abril de 2020	Por medio de la cual se adoptan el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19	Todo lo articulado	Implementación del protocolo de bioseguridad en toda la empresa	Capacitaciones y protocolo adaptado a la necesidad de la empresa	Gerente y persona encargada de sgsst
X		RESOLUCION 000677	000677 del 24 de abril de 2020	Por medio de la cual adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y el control del riesgo del coronavirus COVID-19	Todo lo articulado	Se adapta y adopta protocolo de bioseguridad para el sector transporte	Se toman evidencias y capacitación de la socialización del protocolo de bioseguridad	Representante legal y encargado del SG-SST
X		CIRCULAR EXTERNA CONJUNTA 0001	001 del 11 abril de 2020	Orientaciones sobre medidas preventivas y mitigación para la reducción la exposición y el contagio por infecciones respiratorias aguda por el SARS-CoV-2 (COVID-19)	Todo lo articulado	por la cual se modifican el bienestar de los trabajadores frente a la pandemia	Se modifican los riesgos laborales frente a la pandemia	Representante legal y encargado del SG-SST
X		RESOLUCIÓN 1155 DE 2020	1155 de 14 de Julio 2020	Por medio de la cual se adoptan el protocolo de bioseguridad para el manejo y el control del riesgo del COVID-19 en la prestación de los servicios de salud, incluidas las actividades administrativas, de apoyo y alimentación	Todo lo articulado	Por la cual se adaptan los lineamientos para los prestadores de la salud	Protocolos de bioseguridad y actas de capacitación al personal	Representante legal y encargado del SG-SST

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES								
CLASIFICACION		NORMA	AÑO DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA	ARTICULO APLICABLE	DESCRIPCION DE REQUISITOS	EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
GENERAL	ESPECIFICA							
X		RESOLUCION 0312	2019	Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Todo lo articulado		SG-SST	Gerente y persona encargada de sgsst
X		DECRETO 1072	2015	Decreto unico reglamentario	Todo lo articulado	Formular e implementar el sistema de seguridad y salud en el tabajo	SG-SST	Gerente y persona encargada de sgsst
	X	DECRETO 1477	2014	Tabla de enfermedades laborales	Todo lo articulado	Identificacio y evaluacion de enfermedades laborales	Sistema de Vigilancia Epidemiológica	Médico Especialista en SST
X		RESOLUCION 1565	2014	Guia plan de seguridad vial	Todo lo articulado		Plan de seguridad vial	Gerente y persona encargada de sgsst
	X	Ley 1616	2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras	Todo lo articulado		Plan especifico de manejo de Riesgos Psicosociales	Gerente y persona encargada de sgsst
X		RESOLUCIÓN 00000652	30 de abril de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en empresas públicas y privadas	Todo lo articulado	Reunión para conformación de comité	Acta de conformacion de convivencia laboral	Gerente y persona encargada de sgsst
X		LEY 1562	2012	Sistema General de Riesgos Laborales	Todo lo articulado	Afiliación al SGRL	Afiliación de todos los trabajadores a la ARL	Gerente y persona encargada de sgsst
X		RESOLUCION 1409	2012	Reglamento de Seguridad para Protección contra caídas en Trabajo en Alturas	Todo lo articulado	Procedimientos Seguros y Equipo Certificado para Trabajo en Alturas	Certificados de permisos para trajos en alturas	Gerente y persona encargada de sgsst

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES								
CLASIFICACION		NORMA	AÑO DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA	ARTICULO APLICABLE	DESCRIPCION DE REQUISITOS	EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
GENERAL	ESPECIFICA							
X		RESOLUCIÓN 652	2012	Comité de Convivencia Laboral	Todo lo articulado	Constitución y Funcionamiento	Acta de Constitución y de Reunión Mensual	Gerente y persona encargada de sgsst
	X	Ley 1444	2011	Por la cual se integra el Ministerio de la Protección social y se reorganiza para ser el Ministerio del Trabajo	Todo lo articulado	Reorganización del Ministerio de Trabajo	Integra el Ministerio de la Protección social	Gerente y persona encargada de sgsst
	X	Decreto 4108	2011	Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo	Todo lo articulado	Modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo	Integra el Sector Administrativo del Trabajo	Gerente y persona encargada de sgsst
X		RESOLUCIÓN 04 - ANEXO 3	2009	Guia planes de emergencia	Todo lo articulado	Realización de Plan de Emergencias	Planes de emergencias	Gerente y persona encargada de sgsst
	X	RESOLUCIÓN 2646	2008	Riesgo psicosocial	Todo lo articulado	Identificación, Evaluación e Intervención de Riesgos	Plan específico de manejo de Riesgos Psicosociales	Gerente y persona encargada de sgsst
	X	RESOLUCIÓN 2844	2007	Guías de Atención Integral en Salud Ocupacional	Normas gatiso	Protocolos para manejo de Enfermedades laborales específicas	Evaluación médica periódica e informes de rehabilitación	Médico Especialista en SST
X		RESOLUCIÓN 1401	2007	Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo	Todo lo articulado	Tener un procedimiento para realizar las investigaciones	Investigaciones	Gerente y persona encargada de sgsst

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES								
CLASIFICACION		NORMA	AÑO DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA	ARTICULO APLICABLE	DESCRIPCION DE REQUISITOS	EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
GENERAL	ESPECIFICA							
X		RESOLUCIÓN 2346	2007	Historias clinicas ocupacionales	Todo lo articulado	Realización de Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicas	Certificados Médicos Ocupacionales	Medico especialista en SST
	X	LEY 1010	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	Todo lo articulado	Formatos para notificar el acoso laboral u hostigamiento	Buzon de quejas y reclamos	Comité de convivencia
X		Decreto 1607	2002	Tabla de Actividades Económicas	Todo lo articulado	Afiliación al SGRL	Afiliación de todos los trabajadores a la ARL	Gerente y persona encargada de sgsst
X		DECRETO 1108	1994	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas	Todo lo articulado	Implementación de la política de no consumo de SPA en el área de trabajo	Acta de Divulgación de la Política sobre consumo de SPA - Alcohol y Tabaco	Gerente y persona encargada de sgsst
X		RESOLUCIÓN 1075 MIN. SALUD	1992	Desarrollo de actividades de prevención y control de la farmacodependencia como parte del subprograma de medicina preventiva	Todo lo articulado	Implementación de la política de no consumo de SPA en el área de trabajo	Acta de Divulgación de la Política sobre consumo de SPA - Alcohol y Tabaco	Gerente y persona encargada de sgsst
X		Resolucion 4225	1992	Que corresponde a este Ministerio adoptar medidas tendientes a promover y proteger la salud de la comunidad	Todo lo articulado	Implementación de la política del no consumo de Tabaco en el área de trabajo	Acta de Divulgación de la Política sobre consumo de SPA - Alcohol y Tabaco	Gerente y persona encargada de sgsst

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES								
CLASIFICACION		NORMA	AÑO DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA	ARTICULO APLICABLE	DESCRIPCION DE REQUISITOS	EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
GENERAL	ESPECIFICA							
X		RESOLUCIÓN 2013	1986	Copaso	Todo lo articulado	Constitución y Funcionamiento	Acta de Constitución y de Reunión Mensual	Gerente y persona encargada de sgsst
X		LEY 9	1979	Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.	Todo lo articulado	Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos	<ul style="list-style-type: none"> •Programa permanente de medicina, higiene y seguridad. •Velar que las edificaciones destinadas a lugar de trabajo cumplan con las disposiciones sobre demarcación, señalización, evacuación. •Adoptar las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos y biológicos en el aire en niveles que representen peligro para la salud de los trabajadores y de la población en general. •Garantizar adecuadas condiciones de iluminación, ventilación, vibración, niveles de ruido •Establecimiento y cumplimiento de un programa de Salud ocupacional. 	Gerente y persona encargada de sgsst
X		RESOLUCION 2400	1979	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	Todo lo articulado	Constitución y Funcionamiento	Reglamento de seguridad industrial	Gerente y persona encargada de sgsst

Anexo B

Resolución 3811 de 2018, Funciones esenciales del auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo, dirección territorial Atlántico

I. IDENTIFICACION DEL EMPLEO	
Nivel	Auxiliar
Denominación del empleo	Auxiliar administrativo
Código	4044
Grado	16
N° de cargos	89 (ochenta y nueve)
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe inmediato	Quien ejerza la supervisión inmediata
II. AREA FUNCIONAL DONDE SE ENCUENTRA EL EMPLEO	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
Ejecutar actividades administrativas de apoyo, con el fin de contribuir a la gestión del área, según los criterios de calidad, oportunidad y los procedimientos de la dependencia.	
IV. DESCRIPCION DE FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la recepción, revisión, clasificación, radicación, distribución, envío, entrega y control de documentos, datos, elementos, correspondencia y otros de competencia de la entidad, de acuerdo a los procedimientos establecidos, las tablas de retención documental y demás normas de archivo vigentes. 2. Presentar informes periódicos sobre los movimientos de los documentos tramitados en los formatos establecidos y de conformidad con los procedimientos. 3. Actualizar continuamente los registros de carácter técnico, administrativo o financiero para obtener la exactitud de los mismos. 4. Realizar actividades relacionadas con la recepción y suministro de información telefónica y personal acerca de los tramites y demás aspectos administrativos de la dependencia de acuerdo con los procedimientos y protocolos del caso. 5. Elaborar documentos en procesadores de texto, cuadros en hojas de cálculo, presentaciones y el manejo de aplicativos de internet, de conformidad con las instrucciones que imparta el jefe inmediato. 	

6. Realizar las actividades propias de la disposición y organización de materiales, equipos, instalaciones y demás aspectos logísticos y de organización, requeridas para la realización de reuniones o talleres organizados por el área.
7. Las demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acorde con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.

V. CONOCIMIENTOS BASICOS ESNCIALES

1. Manejo de archivos y equipos de oficina
2. Conocimientos básicos de ofimática
3. Normas de gestión documental vigentes

VI. COMPETENCIAS COMPORTMENTALES

COMUNES	POR NIVEL JERARQUICO
<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje continuo - Orientación a resultados - Orientación al usuario y al ciudadano - Compromiso con la organización - Trabajo en equipo - Adaptación al cambio 	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de la información - Relaciones interpersonales - Colaboración

VII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

FORMACION ACADEMICA	EXPERIENCIA
Diploma bachiller en cualquier modalidad	Cinco (5) meses de experiencia relacionada o laboral

VIII. ALTERNATIVA

FORMACION ACADEMICA	EXPERIENCIA
Cuatro (4) años de educación básica secundaria	Diecisiete (17) meses de experiencia relacionada o laboral

Anexo C

Cronograma de actividades

Se realizó un cronograma de actividades planteadas para el desarrollo de los objetivos de la presente investigación, en donde el margen de error podría disminuir aumentando el nivel de confianza en el desarrollo de las actividades con el fin de implementar estrategias que permitan controlar los síntomas de estrés laboral en el auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo en la ciudad de Barranquilla en el año 2021.

Además, se realizaron cuestionarios que permitieron un resultado más real sobre los síntomas de estrés laboral que actualmente está presentando el auxiliar administrativo en el MinTrabajo de Barranquilla, permitiendo dar respuesta efectiva con capacitaciones e implementación de acciones que ayuden a la disminución de estos síntomas y que por ende el riesgo psicosocial intralaboral no eleve sus indicadores, disminuyendo accidentes laborales, enfermedades laborales y ausencias por incapacidades; Dando más amplitud al trabajador para expresar sus ideas y organizar sus tiempos para cumplir con los requerimientos de la empresa.

Para mayor información ver documento de Excel adjunto “Cronograma de actividades año 2021”.

Anexo D

Cuadro de variables

VARIABLES	INDICADORES	CATEGORÍA	TIPO DE VARIABLE
Factores de riesgo psicosociales	<p>Extralaborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Características de la vivienda (propia, alquilada) - Tiempo de desplazamiento - Medio de transporte (publico, propio) <p>Intralaborales ---</p> <ul style="list-style-type: none"> --Acceso a programas de capacitación -Tipo de contrato -Equipos tecnológicos <p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Exámenes médicos ocupacionales -Planes de bienestar 	Características sociodemograficas	<p>Tipo de Variable: Independiente</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo de indicador: Nominal</p>
Síntomas de estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> Falta de energía Agotamiento Agresividad 	Características sociodemograficas	<p>Tipo de Variable: Dependiente</p> <p>Enfoque: Cualitativa</p> <p>Tipo de indicador: Nominal</p>

	Irritabilidad Ansiedad Fatiga Tristeza		
Genero	Masculino Femenino Lgtbi	Características sociodemograficas	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Nominal
Edad	20 - 30 30 - 40 40 - 50	Características sociodemograficas	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cuantitativo Tipo de indicador: Continuo
Nivel de conocimiento	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	Característica socioprofesional	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: ordinal
Disposición para la realización de la tarea	Mala Regular Buena Excelente	Características sociodemograficas	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal
Postura	Adecuada Inadecuada	Características sociodemograficas	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Nominal
Experiencia en el cargo	0-6 meses 6-12 meses 12-24 meses 24-36 meses Mas 36 meses	Característica socioprofesional	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cuantitativo Tipo de indicador: Continuo
Horario laboral	0-4 horas 4-8 horas 8-12 horas Mas 12 horas	Características sociodemograficas	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cuantitativo Tipo de indicador: Continuo
Nivel de escolaridad	Primaria Bachiller	Característica socioprofesional	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cualitativo

	Técnico Tecnólogo Profesional Especialista		Tipo de indicador: Nominal
Nivel de motivación	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	Características sociodemograficas	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal
Salario mensual	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	Características socioeconomico	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal
Ausentismo laboral	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	Características sociodemograficas	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal
Rendimiento laboral	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	Características sociodemograficas	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal
Carga laboral	Muy baja Baja Medio Alta Muy alta	Características sociodemograficas	Tipo de Variable: Interviniente Enfoque: Cualitativo Tipo de indicador: Ordinal

Anexo E*Cuestionario riesgo psicosocial y síntomas de estrés laboral****GRUPO DE INVESTIGACIÓN UNIVERSIDAD UNITEC***

El presente cuestionario tiene como objeto realizar un censo a los auxiliares administrativos del MinTrabajo de la ciudad de Barranquilla con el objeto de:

1. Analizar los factores de riesgo intralaboral presentes en las actividades del auxiliar administrativo en el Ministerio de Trabajo de Barranquilla a partir de lo dispuesto en la resolución 2646 de 2008.
2. Identificar los síntomas de estrés laboral presentes en el auxiliar administrativo durante el último periodo del año 2020 al primer semestre del año 2021.
3. Indagar estrategias de prevención de síntomas de estrés laboral y control de los factores de riesgo intralaboral, en los funcionarios de entidades públicas en Colombia.

El propósito de este estudio es netamente académico y no será utilizado para otros fines diferentes, sin el consentimiento de los participantes. Agradecemos su franqueza y veracidad en las respuestas, así como el tiempo que dedique para las mismas, ya que será de gran ayuda para el desarrollo del estudio.

FECHA:

NOMBRE:

EDAD:

CARGO/ANTIGÜEDAD:

1) Características de la vivienda

- a) Propia
- b) Alquilada
- c) Familiar
- d) ¿Otra, cuál?

2) Cual es su tiempo de desplazamiento desde la casa hasta el lugar de trabajo

- a) 15-30 minutos
- b) 30-45 minutos
- c) 45-60 minutos
- d) Mas de 60 minutos

3) Su medio de transporte es:

- a) Propio
- b) Publico
- c) Otro, ¿cuál?

4) Cada cuanto realizan capacitaciones en el lugar de trabajo.

- a) 3 meses
- b) 6 meses
- c) 9 meses
- d) Otro, ¿cuál?

5) Cual es su tipo de contrato.

- a) Indefinido
- b) Termino fijo
- c) Obra o labor
- d) Civil

- e) Aprendizaje
- 6) Cuenta con los equipos y herramientas tecnológicas adecuados para desarrollar sus tareas.
- a) Si
 - b) No
- 7) Los exámenes médicos ocupacionales son realizados en los tiempos establecidos y de acuerdo a la norma.
- a) Si
 - b) No
- 8) Los planes de bienestar están diseñados para que todos puedan participar de ellos.
- a) Si
 - b) No
- 9) Cuales de los siguientes síntomas asociados al estrés laboral ha presentado.
- c) Falta de energía
 - d) Agotamiento
 - e) Agresividad
 - f) Irritabilidad
 - g) Ansiedad
 - h) Fatiga
 - i) Tristeza
 - j) Todas las anteriores
- 10) De acuerdo al cargo asignado, como cree que se encuentra su nivel de conocimiento.
- a) Muy bajo
 - b) Bajo
 - c) Medio
 - d) Alto
 - e) Muy alto

11) Su disposición para la realización de las tareas encomendadas es:

- a) Muy bajo
- b) Bajo
- c) Medio
- d) Alto
- e) Muy alto

12) La postura que maneja diariamente en su jornada laboral es:

- a) Adecuada
- b) Inadecuada

13) Cual es la experiencia laboral requerida para ocupar el cargo asignado.

- a) 0-6 meses
- b) 6-12 meses
- c) 12-24 meses
- d) 23-36 meses
- e) Mas de 36 meses

14) Cual es su jornada laboral diaria.

- a) 0-4 horas
- b) 4-8 horas
- c) 8-12 horas
- d) Mas de 12 horas

15) Cual es su nivel de escolaridad.

- a) Primaria
- b) Bachiller
- c) Técnico

- d) Tecnólogo
- e) Profesional
- f) Especialista

16) Cual es su nivel de motivación para las funciones que desempeña.

- a) Muy bajo
- b) Bajo
- c) Medio
- d) Alto
- e) Muy alto

17) Como cree que es su salario mensual para el cargo asignado.

- a) Muy bajo
- b) Bajo
- c) Medio
- d) Alto
- e) Muy alto

18) Su trabajo se ve afectado por el ausentismo laboral de otros funcionarios.

- a) Muy bajo
- b) Bajo
- c) Medio
- d) Alto
- e) Muy alto

19) Su rendimiento laboral es considerado por su líder de equipo como:

- a) Muy bajo
- b) Bajo

- c) Medio
- d) Alto
- e) Muy alto

20) La carga laboral que tiene en este momento es:

- a) Muy baja
- b) Baja
- c) Media
- d) Alta
- e) Muy alta

Por medio de mi firma manifiesto que fui informado suficientemente por los investigadores del proyecto de los alcances del mismo, así como fueron resueltas todas las inquietudes al respecto del manejo de los datos aquí consignados. Autorizo el uso de la información para el uso determinado, de alcance académico.

Firma Encuestado

C.C.

Firma Encuestador

C.C.

**ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
EN AUXILIAR DEL MINTRABAJO BARRANQUILLA**

Ángela M. Solís

ID: 53135327

Gloria E. Díaz

ID: 43436701

Corporación Universitaria UNITEC
Escuela de Ciencias Administrativas y Financiera
Programa de Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, Distrito Capital
Mayo del 2021

Análisis e identificación del problema

La presencia de factores de riesgo psicosocial y síntomas de estrés laboral en el auxiliar administrativo puede generar diversos trastornos afectando su rendimiento y el indicador de ausentismo.

En el ministerio de trabajo de la ciudad de Barranquilla uno de los factores que genera síntomas de estrés laboral es el ambiente de trabajo en el que se desempeña el auxiliar administrativo, teniendo en cuenta que siempre existe la presión por avanzar profesionalmente, y adicional a ello, el personal siente presión por las autoridades que constantemente están vigilando el desempeño y buen funcionamiento de la entidad pública. Es allí donde los trabajadores empiezan a generar sintomatología de estrés laboral por un nivel de tensión alta ya que deben mostrar al máximo sus capacidades.

Las labores que se encomiendan al auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo deben obedecer a su actividad habitual de trabajo y no sobrecargar de actividades, esto es una de las consecuencias donde se empiezan a generar los síntomas de estrés laboral que está enfrentando el trabajador, ocasionando posiblemente dolencias corporales y adicionalmente provocando sentimientos encontrados que forman reacciones variadas tanto en el trabajo como en su vida personal, afectando no solamente su entorno, sino su cotidianidad.

De acuerdo al objetivo “Analizar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en las actividades del auxiliar administrativo en el Ministerio de Trabajo de Barranquilla a partir de lo dispuesto en la resolución 2646 de 2008” se encontró que la causa más representativa de dicho factor es el ausentismo laboral de otros funcionarios afectando de manera directa al auxiliar administrativo, ya que su trabajo aumenta en un 60% más de lo habitual, a los auxiliares administrativos le son asignadas multitud de tareas y por ende una carga excesiva de trabajo, afectando el bienestar de los empleados reduciendo su nivel de desempeño, por faltantes de tiempo y por otro lado el riesgo de padecer síntomas de enfermedad laboral. La asignación salarial se encuentra en un nivel medio con un 100% donde los auxiliares refieren estar un poco desmotivados, pues sienten que es mucha carga laboral y el salario no es el adecuado.

Según el análisis efectuado el Auxiliar Administrativo indica en los datos suministrados a través del cuestionario, que la postura que maneja diariamente en su jornada laboral es inadecuada en un 50%, debido al tiempo que permanece en una misma posición, y también se debe a que en el Mintrabajo los asientos no ostentan un diseño ergonómico en su totalidad, además de las posturas prolongadas y forzadas que realizan en sus extenuantes jornadas, que son muchas veces hasta de 10 horas continuas.

Sin embargo, según los datos estadísticos los auxiliares administrativos que pertenecen a la cartera Ministerial de Min trabajo Atlántico, se encuentran comprometidos desde el grupo que le hayan asignado para contribuir al mejoramiento y adecuado desempeño de sus funciones en un nivel alto.

Objetivo

Intervenir los factores de riesgo psicosocial intralaboral a fin de disminuir los síntomas de estrés laboral en el cargo de auxiliar administrativo del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Barranquilla en el año 2021

Población objeto

Siete (7) auxiliares administrativos del Min Trabajo en la ciudad de Barranquilla.

Acciones de intervención, actividades y recursos

Acciones de intervención

Teniendo en cuenta el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales del Ministerio de Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana se plantea la presente estrategia a fin de implementar las siguientes acciones:

Gestión de pausas en el trabajo

Tiene como propósito Facilitar al trabajador un tiempo de recuperación adecuado dentro de la jornada de trabajo, a través de un esquema de descansos acorde con el esfuerzo que implica la tarea.

Contribuye a la prevención de la fatiga y los errores y accidentes asociados, y facilita escenarios para el establecimiento de relaciones entre compañeros.



Nota. Tomado de ventusenergia.com (2021)

Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales

Tiene como objetivo promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje y recreación. Con esta acción se puede dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 respecto de la realización de

actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo. Mediante la implementación de estas actividades se pueden prevenir o atenuar los efectos nocivos de situaciones de riesgo psicosocial intra o extralaboral según sea el caso, o aquellas identificadas por diagnósticos situacionales o reportes de condiciones de salud.

La adecuada implementación de este tipo de acción se convierte en una condición que favorece la dimensión extralaboral de uso del tiempo fuera del trabajo, además de favorecer la dimensión intralaboral de relaciones sociales en el trabajo por cuanto fomenta espacios de apoyo, trabajo en equipo y cohesión entre compañeros. Adicionalmente, tiene un impacto favorable en la dimensión psicosocial de reconocimiento y compensación, en la medida en que los trabajadores la perciben como una expresión del interés y preocupación que el empleador tiene en su salud y bienestar general.



Nota. Tomado de PI Asesoría (2021)

Fomento de estilos de vida saludable

Desde esta acción se pretende incrementar la frecuencia de comportamientos saludable en los trabajadores, mediante un conjunto de acciones organizacionales de fomento del autocuidado

Se proponen actividades tendientes a que los trabajadores adopten hábitos saludables relacionados con la nutrición, la actividad física y el descanso. La acción establece elementos para la promoción de la salud y prevención primaria del estrés. Puede ayudar en

la prevención secundaria y terciaria de síndrome de agotamiento laboral, estrés postraumático, manejo del duelo, trastornos del sueño, trastorno de ansiedad y depresión.

La alimentación, la actividad física y el descanso son algunos de los determinantes de la salud y además sirven como mecanismos de resistencia frente al estrés.



Nota. Tomado de <http://educacionpapps.blogspot.com/> (2021)

Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad

El objetivo de la acción es desarrollar habilidades en los trabajadores para modificar las reacciones de ansiedad o miedo ante situaciones que resultan amenazadoras, mediante la práctica de técnicas de desensibilización sistemática.

En la promoción de la salud y la prevención del estrés, las técnicas para desensibilización sistemática ayudan a los trabajadores en el control de las reacciones de ansiedad o miedo ante situaciones que le resultan amenazadoras. Estas técnicas pueden ayudar en la prevención secundaria y terciaria del síndrome de agotamiento laboral, estrés postraumático, manejo del duelo, trastornos del sueño y trastornos de ansiedad. La desensibilización sistemática permite que una persona aprenda a relajarse para enfrentarse a situaciones que le son particularmente amenazadoras a través de la exposición real o imaginaria ante tales estímulos. La presentación repetida del estímulo amenazador permite que progresivamente pierda su capacidad de evocar ansiedad y estrés (malestar físico,

emocional y cognitivo). Para el éxito de esta acción se requiere el apoyo de profesionales idóneos, con experticia en el manejo de la(s) técnica(s) de desensibilización sistemática.



Nota. Tomado de <https://www.clinicainternacional.com>. (2021)

Actividades

Con el propósito de dar cumplimiento a las acciones antes descritas se implementara un gimnasio en el cual se lleve a cabo:

ACTIVIDAD	DÍAS A LA SEMANA	TIEMPO
Terapia física (recreación, deporte, etc)	2	30 minutos
Pausas activas	Todos los días (3 veces al día como mínimo)	Entre 5 y 10 minutos
Capacitación (estilos de vida saludable)	1	30 minutos
Técnicas de manejo de estrés	2	30 minutos

Recursos

A continuación se describen los recursos requeridos para la implementación de la estrategia:

RECURSOS	
Humanos	Fisioterapeuta, psicóloga, y especialista en entrenamiento Deportivo será proporcionado por la ARL POSITIVA, la EPS y la caja de compensación familiar.
Financieros	Diseño y desarrollo de sitio específico: \$ 25.000.000 Compra de recursos materiales: \$5.600.000
Materiales	Bandas de resistencia- cuerda para saltar, rueda Abdominal, bolsas de deporte, TRX, correa de pecho Para monitor de ritmo cardiaco, mancuernas ajustables Camilla para relajación y meditación

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Riesgo psicosocial y síntomas de estrés laboral en auxiliar del MinTrabajo Barranquilla, 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.

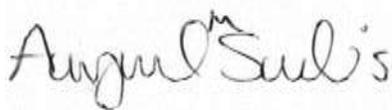
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

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



Angela Maria Solis

CC. 53135327

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada RIESGO PSICOSOCIAL Y SINTOMAS DE ESTRÉS LABORAL EN EL AUXILIAR ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO DE TRABAJO , 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



GLORIA ELENA DIAZ MUÑOZ _____

Nombre

CC. 43.436.701

Nombre

CC.