

**Factores de Riesgo Psicosocial en una Institución Prestadora de Servicios de Salud en la
Ciudad de Valledupar**

**Trabajo Presentado como Requisito para Optar por el Título de Pregrado en
Psicología**

Andrés Felipe Blanchar Hinojosa

**Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Popular Del Cesar
Programa de psicología
Valledupar – Cesar
2024**

**Factores de Riesgo Psicosocial en una Institución Prestadora de Servicios de Salud en la
Ciudad de Valledupar**

Trabajo presentado como requisito para optar por el título de pregrado en psicología

Andrés Felipe Blanchar Hinojosa

Asesora metodológica

Mary Isabel Salamanca

Asesora temática

Irina Liceth Palacios Paternina

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Universidad Popular Del Cesar

Programa de psicología

Valledupar – Cesar

2024

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Agradecimiento y dedicatoria

Quiero agradecer y dedicar este proyecto a Dios, porque ha sido quien me ha sustentado en cada momento, me ha enseñado el valor y la importancia de jamás rendirse y ser excelente en todo lo que se hace, con el propósito de glorificarlo en cada instante.

A mi madre Lelia Hinojosa, quien ha sido pieza fundamental en mi vida al igual que mis hermanos, JuanLuis, Efraín y Jesús Daniel, en definitiva su apoyo es incondicional para llegar a este punto de mi vida.

Mi amada y querida abuela Remedios, una madre por elección, pero siempre ha mostrado su amor inmenso e inagotable en cada etapa de mi vida

Y por último quiero agradecer a la profesora Mary Salamanca, quien es un reflejo del amor, apoyo, cuidado y preocupación, usted creyó en mi y ha sido de gran bendición para mi vida, no sólo mi admiración como docente sino como persona.

Andres Blanchar

Contenido

Introducción	7
Capítulo 1: El problema	10
Planteamiento del problema	10
Pregunta problema	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos	12
Justificación.....	12
Línea de investigación	14
Capítulo 2: Marco referencial	14
Antecedentes de investigación	14
Bases teóricas	23
Condiciones de los factores de riesgo psicosocial.....	25
Condiciones intralaborales	25
Condiciones extralaborales	28
Condiciones individuales	30
Marco legal.....	31
Capítulo 3: Marco metodológico	32
Enfoque	32
Diseño	32
Tipo de investigación	33
Población.....	33
Muestra	33
Muestreo	34
Técnica para recolección de datos	34
Operacionalización de la variable	40
Consideraciones éticas.....	63

Análisis de resultados	64
<i>Resultados de factores de riesgo intralaborales forma A.....</i>	<i>69</i>
<i>Resultados de factores de riesgo intralaboral forma B.....</i>	<i>73</i>
<i>Resultados de la condición extralaboral</i>	<i>78</i>
Conclusiones.....	84
Recomendaciones.....	86
Referencias	91
Anexos.....	97

Resumen

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral, como la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral y el desequilibrio entre vida personal y profesional, representan un desafío creciente, afectando la salud de los trabajadores y la productividad organizacional. En Colombia, aunque la normativa exige evaluaciones periódicas, muchas instituciones, especialmente del sector salud, aún no cumplen con estas disposiciones, exponiendo a sus empleados a estrés crónico y burnout.

A través de una línea de investigación organizacional, por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con un enfoque cuantitativo, se pretende un estudio que analiza los riesgos psicosociales en una institución de salud en Valledupar, buscando identificar los factores intralaborales y extralaborales que afectan a sus trabajadores. El objetivo es proporcionar un diagnóstico que permita implementar estrategias de mejora, promoviendo un entorno laboral más saludable, eficiente y alineado con las normativas vigentes.

Abstract

Psychosocial risks in the workplace, such as work overload, job insecurity, and work-life imbalance, represent a growing challenge, impacting workers' health and organizational productivity. In Colombia, although regulations mandate periodic evaluations, many institutions, particularly in the healthcare sector, fail to comply, leaving employees exposed to chronic stress and burnout.

Through an organizational research approach and the application of the psychosocial risk assessment battery with a quantitative focus, this study aims to analyze psychosocial risks in a healthcare institution in Valledupar. It seeks to identify intralaboral and extralaboral factors affecting workers. The objective is to provide a diagnosis that facilitates the implementation of improvement strategies, promoting a healthier, more efficient work environment aligned with current regulations.

Introducción

En el contexto actual, los riesgos psicosociales en el entorno laboral representan un desafío creciente, producto de las dinámicas cambiantes del mercado de trabajo y del aumento en las exigencias laborales. Estos riesgos, que afectan tanto la salud física como mental de los empleados, abarcan factores como la sobrecarga de trabajo, la inseguridad laboral, las exigencias emocionales y el desequilibrio entre vida personal y profesional. Actualmente entidades como La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han señalado la relevancia de estos factores, destacando que el estrés relacionado con el trabajo es una de las principales causas de enfermedades ocupacionales, impactando la productividad y aumentando los costos para las organizaciones y sistemas de salud.

En Colombia, el tema ha cobrado mayor relevancia en los últimos años con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que obliga a las empresas a realizar evaluaciones regulares de los riesgos psicosociales. Sin embargo, en muchas instituciones, especialmente en el sector salud, el cumplimiento de esta normativa aún es limitado. Esto deja a los trabajadores expuestos a situaciones de estrés crónico y agotamiento, afectando tanto su bienestar como la eficiencia organizacional. El Ministerio del Trabajo, mediante la resolución 2764 de 2022, insiste en la necesidad de evaluar estos riesgos de forma periódica para asegurar la protección y el bienestar del personal.

En una institución de salud en la ciudad de Valledupar, el incumplimiento en la evaluación de riesgos psicosociales, el escaso abordaje de esta problemática ha generado una brecha significativa en la protección de los trabajadores. Factores como largas jornadas laborales, la sobrecarga emocional por la atención a pacientes en situaciones de alta tensión y la falta de un equilibrio adecuado entre vida personal y profesional son problemáticas que afectan a estos empleados, incrementando los riesgos de sufrir de estrés crónico, depresión y burnout, con consecuencias negativas no solo para los trabajadores, sino también para la organización.

Por lo tanto, es fundamental que las empresas, y en particular aquellas en el sector salud, comprendan la importancia de una gestión adecuada de los riesgos psicosociales, pues su desconocimiento puede derivar en insatisfacción laboral y en el deterioro de la calidad del servicio que ofrecen. La necesidad de abordar esta problemática cobra especial relevancia tras

la pandemia, que ha dejado una huella significativa en la salud emocional de los trabajadores, y además en la iniciativa de un cuidado adecuado de forma periódica.

Este proyecto, al centrarse en la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de esta institución de salud, busca proporcionar un diagnóstico preciso que permita tomar acciones correctivas. Al abordar los riesgos tanto intralaborales como extralaborales, y considerando características personales y laborales de la población afectada, se podrá contribuir a un entorno laboral más saludable y productivo. La implementación de un sistema de gestión de riesgos psicosociales no solo tiene el potencial de mejorar el bienestar de los empleados, sino también de incrementar la productividad y eficiencia organizacional, impactando positivamente la calidad del servicio que se ofrece a la comunidad.

En este sentido, el presente estudio no solo responde a una exigencia normativa, sino que también ofrece una oportunidad para mejorar el ambiente laboral en la institución, promoviendo la sostenibilidad del personal y la confianza en los servicios de salud que brindan. Así, este proyecto tiene un enfoque tanto preventivo como de desarrollo profesional, brindando al estudiante una valiosa experiencia en la gestión del bienestar laboral y reforzando los lazos entre la institución educativa y la organización de salud involucrada.

Capítulo 1: El problema

Planteamiento del problema

En el entorno laboral, los riesgos psicosociales se han convertido en una problemática creciente debido a las transformaciones en el mercado laboral, el aumento de las exigencias de productividad y las condiciones laborales cambiantes. Estos riesgos, definidos como aquellos factores que pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores, abarcan aspectos como la sobrecarga de trabajo, la inseguridad contractual, las exigencias emocionales y el desequilibrio entre la vida personal y laboral, la Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2016). A nivel global, el estrés relacionado con el trabajo es una de las principales causas de enfermedades ocupacionales, lo que genera pérdidas significativas en productividad y aumenta los costos para las organizaciones y los sistemas de salud (OMS, 2021).

En Colombia, esta problemática ha tomado mayor relevancia en las últimas dos décadas, especialmente tras la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que exige a las organizaciones realizar evaluaciones anuales para identificar, gestionar y mitigar los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, Ministerio del Trabajo (2020). Sin embargo, a pesar de estos avances legislativos, muchas instituciones no cumplen con esta obligación de manera consistente, lo que expone a los trabajadores a situaciones de estrés crónico, agotamiento profesional (burnout) y otros problemas de salud mental, afectando tanto su bienestar como la eficiencia de las organizaciones.

Las demandas laborales tienen un impacto directo en las relaciones dentro y fuera de la organización, lo que resalta la importancia de abordar este tema. El Ministerio del Trabajo, mediante la resolución 2764 de 2022, exige que las empresas evalúen los riesgos psicosociales que pueden afectar a sus empleados de una forma periódica, en el caso particular de una institución prestadora de servicios de salud en la ciudad de Valledupar, se ha presentado un incumplimiento que se ha hecho evidente, donde no se ha conocido los posibles riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los empleados, ya que su último contacto frente a esta temática fue 2018, lo cual irrumpe la posibilidad de gestionar un acercamiento y conocimiento de los riesgos psicosociales, donde se expone la salud de los empleados y el cumplimiento de los requisitos legales, lo que acarrea sanciones y un deterioro en la calidad del ambiente laboral. Ministerio del Trabajo, (2020).

Uno de los principales problemas en este contexto es que el sector salud es cómo lo plantea Noscue y Camino (2022) donde el sector salud puede ser particularmente vulnerable

a los riesgos psicosociales debido a la naturaleza de las actividades que desarrollan sus trabajadores. El estrés elevado por las largas jornadas laborales, la sobrecarga emocional asociada con el trato a pacientes en situaciones de alta tensión, y la falta de equilibrio entre la vida personal y profesional son factores que afectan directamente a los empleados en instituciones sanitarias. Estos factores, combinados con la falta de cumplimiento en la evaluación de riesgos, incrementan el riesgo de padecimientos como la depresión, el estrés crónico y el burnout, los cuales pueden tener un impacto negativo tanto en la salud física como mental de los trabajadores, como lo expone la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021).

Del mismo modo, Es sumamente importante que las empresas puedan comprender mejor, la exposición a riesgos que pueden tener sus trabajadores y evaluar sus condiciones laborales para promover entornos más saludables. Esta es una necesidad urgente, y para abordarla, es fundamental que se conozcan a fondo las consecuencias de no atender estos riesgos. Por ello, para Vargas et al. (2022) señalan que las percepciones sobre los factores de riesgo pueden llevar a condiciones laborales estresantes y generar insatisfacción. Esto representa un peligro para el bienestar de los trabajadores y demanda un estudio continuo del tema para mejorar la prestación, atención y calidad del servicio.

Adicionalmente, se conoce que las condiciones laborales son un factor muy influyente en el estado anímico y emocional de las personas, el DANE (2021) logró evaluar que post pandemia la influencia de este suceso internacional sobre los trabajadores en Colombia había crecido, donde el 28,5% de las mujeres expresan sentirse solas, abrumadas, preocupadas o deprimidas en el contexto laboral y con estas mismas características el un 23,2% para los hombres.

Lo mencionado puede agravar esta situación, ya que muchos empleados no tienen acceso a los mecanismos de protección ni a los programas de gestión de riesgos psicosociales. En la institución de salud objeto de estudio, el incumplimiento en la evaluación anual genera un vacío en la protección de sus trabajadores, quienes siguen expuestos a factores psicosociales sin una gestión adecuada. De igual forma cómo se ha mencionado anteriormente, los autores Polanco et al. (2022) en Colombia, expresan que las demandas de trabajo pueden oscilar en riesgos muy alto donde la carga mental y emocional se ven afectadas, con porcentajes de 55%.

Por tanto, la falta de cumplimiento con la evaluación anual de los riesgos psicosociales en esta institución de salud en Valledupar representa un problema urgente que

debe abordarse para garantizar la salud y bienestar de los empleados, así como el cumplimiento normativo. La posibilidad de conocer los factores de riesgo a los cuales pueden exponerse los empleados, el estrés laboral y otras consecuencias de los riesgos psicosociales no solo afectan a los trabajadores de forma individual, sino que también tienen un impacto significativo en la productividad de la organización, aumentando los costos por ausentismo, rotación laboral y atención médica.

Pregunta problema

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud, en la ciudad de Valledupar?

Objetivo general

Determinar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud, en la ciudad de Valledupar.

Objetivos específicos

Caracterizar la población por sexo, edad, cargo, lugar de residencia, personal a cargo y la información ocupacional, tiempo de vinculación en la empresa, horas de trabajo, tipo de contrato, modalidad de pago en los trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud en la ciudad de Valledupar.

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral de los dominios, demanda del trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensa, en los trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud, en la ciudad de Valledupar.

Conocer los factores de riesgo psicosocial extralaboral, en las dimensiones, tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda – trabajo - vivienda, en los trabajadores de una institución prestadora de servicios de salud en la ciudad de Valledupar.

Justificación

La identificación y gestión de los riesgos psicosociales en el entorno laboral son esenciales para fomentar un ambiente saludable y productivo, tanto para los empleados como para la organización en su conjunto. En el contexto de una institución de salud en Valledupar, resulta crucial comprender con precisión los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados, así como el impacto de estos riesgos en las organizaciones, con repercusiones no solo individuales sino también colectivas y grupales.

En este sentido, conocer los riesgos psicosociales tiene una relevancia social, ya que estos afectan directamente la salud mental y emocional de los trabajadores, quienes son los más vulnerables y quienes enfrentan desafíos diarios que pueden influir en su desempeño y bienestar. Este proceso es imprescindible para educar a los empleados sobre los riesgos a los que se enfrentan y las posibles repercusiones.

En relación con lo anterior, las organizaciones también se ven afectadas a lo largo de este proceso, ya que estos riesgos generan interrupciones en la relación con los empleados y afectan la preservación y cuidado del personal, provocando fallas en su funcionamiento. Además, el desconocimiento de los riesgos psicosociales impide mitigar problemas que perjudican el desarrollo organizacional adecuado.

Esta situación refleja la necesidad de atender un contexto social en el que la salud mental ha cobrado relevancia, pero sigue siendo poco abordada en los entornos laborales, especialmente tras los efectos de la pandemia, que ha dejado una huella en el bienestar emocional de la población trabajadora. Es importante destacar la inactividad de algunas organizaciones en cuanto al acercamiento a los riesgos psicosociales, lo cual limita el conocimiento y preparación de los empleados.

Como resultado de esta falta de atención, se genera una vulnerabilidad tanto en los empleados como en la institución prestadora de servicios de salud, debido a un distanciamiento respecto a los factores de riesgo psicosocial. Esto impide reconocer los beneficios de gestionar adecuadamente estos riesgos, cuyo abordaje puede mejorar la salud y bienestar de los trabajadores, así como fortalecer la productividad y eficiencia organizacional. De esta forma, se logra un impacto positivo en la comunidad atendida, al garantizar servicios de salud brindados de manera efectiva y humana. No solo se trata de cumplir con una obligación legal, sino de establecer un modelo de cuidado sostenible.

Por todo lo anterior, la justificación de este proyecto radica en la importancia de estudiar una población que no ha estado suficientemente informada sobre posibles riesgos psicosociales, siendo esencial identificar factores que pueden afectar el bienestar de los empleados y el desempeño adecuado de la organización. Este estudio también representa una oportunidad de desarrollo profesional para el estudiante y de integración con la institución educativa que respalda el proceso.

Mediante un enfoque organizacional, se puede presentar la viabilidad para diagnosticar la problemática adecuadamente, con el objetivo de identificar los riesgos y proporcionar a las instituciones las herramientas necesarias para una mejor gestión del personal, lo cual

beneficiará la productividad, el desempeño y la calidad del trabajo, a la vez que se cumplen con las exigencias legales y se promueven entornos laborales saludables y beneficiosos para todos, permitiendo una gran viabilidad del proceso.

Con una implementación adecuada y constante, este enfoque puede llevar a una organización saludable y al bienestar del personal, generando un impacto positivo en el desarrollo empresarial. Para el sector salud, en particular, la promoción de entornos laborales saludables contribuye a la sostenibilidad del personal y a la calidad de los servicios, impactando directamente en el bienestar de la comunidad y en la confianza hacia las instituciones sanitarias.

Línea de investigación

Según lo planteado por el Centro de Documentación e Investigaciones Socio jurídicas (CEDISJ, 2023), “ la línea de investigación en psicología y organizaciones busca establecer una relación entre la persona y el trabajo, con el fin de promover el desarrollo organizacional y el bienestar de los individuos involucrados” (p. 33). Esta línea aborda procesos como la comunicación, el ambiente laboral, el uso del tiempo libre, y los hábitos saludables, entre otros, que influyen en el cuidado de las personas.

La línea de investigación mencionada anteriormente se centra en el análisis y la comprensión de los diversos aspectos relacionados con la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la dinámica y conducta organizacional. Busca una gestión de cambios efectiva mediante la planificación, gestión e implementación de procesos que fomenten una transformación positiva dentro de las empresas. Además, considera tanto el funcionamiento adecuado de la organización como el bienestar de los empleados, desarrollando herramientas de cuidado para beneficio colectivo.

Capítulo 2: Marco referencial

Antecedentes de investigación

La temática de factores de riesgo psicosocial ha sido relevante en los últimos años, debido a la implicación contraproducente que se muestra, con relación a la exposición frecuente por parte de los trabajadores en condiciones fatigantes que se pueden presentar en el cumplimiento de sus funciones y puede traer consigo repercusiones en el clima laboral, la salud mental de los empleados, y llegar a ser frágil en la estructura de una organización sólida y cimentada. Por ello, es imprescindible la búsqueda de los puntos que están relacionados a estos factores de riesgo, la cual permita informar de forma precisa, lo que puede estar siendo perjudicial en las diferentes áreas de una compañía, para luego establecer de forma efectiva un

proceso de acompañamiento, con el objetivo de transformarlos en aspectos positivo que no intervengan a los diferentes procesos corporativos.

Los factores de riesgo psicosocial son fundamentales para comprender las posibles implicaciones en la vida de las personas dentro del entorno laboral. No solo afectan el rendimiento colectivo en el trabajo, sino que también tienen un impacto significativo en diversos aspectos de la vida social y laboral de los individuos. Además, es importante y relevante considerar la influencia del núcleo familiar, que constituye un componente extralaboral fundamental que puede influir en el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Es decir, el conocimiento acerca de los factores de riesgo psicosocial debe abarcar no solo el ámbito laboral, sino también considerar aspectos sociales y familiares para comprender completamente su impacto en las personas.

Se puede conocer desde la postura de Capelo (2021) quien en Ecuador realizó un análisis, buscando identificar los principales riesgos psicosociales en el personal sanitario de América Latina, a través de la metodología fundamentada en la revisión bibliográfica se analizó los datos entre el año 2015 – 2020 donde por medio de estadística descriptiva, se expuso porcentajes relacionados a las áreas evaluadas. Un total de 11 artículos que evalúan la población en el sector salud, en Ecuador, Perú, Paraguay y Colombia, principalmente.

Se obtuvo que en Colombia sólo se presentan 4 revisiones bibliográficas acerca de esta temática, relacionada con el sector salud, Ecuador 3, Perú y Chile 1. Con un análisis por dimensiones se conoce que las principales categorías con porcentajes de riesgo son, exigencias psicológicas con 26,92% de riesgo, conflicto trabajo – familia que muestra un porcentaje de 7,69%, trabajo activo y desarrollo de actividades, 19,23%, además de apoyo social y calidad de liderazgo con 23% de riesgo, por último, compensación del trabajo con un porcentaje de riesgo de 23%.

Es relevante esta perspectiva porque muestra conscientemente a través de datos y análisis, la repercusión que pueden generar los riesgos psicosociales en el sector salud, y además en la organización, afectando el rendimiento personal y colectivo. Del mismo modo muestra la insuficiencia de estudios, que a su vez no aporta de forma significativa al conocimiento de esta temática, lo cual es importante abordar por su relación a la población estudiada en el presente trabajo.

Por otro lado, en una investigación realizada por Ángulo (2024) en Ecuador, la idea de conocer los factores de riesgo en el sector salud y seguridad ocupacional en los trabajadores del centro de salud Eloy Alfaro, donde emplea una investigación de campo y además

observación no participante, en la población de un centro de salud Eloy Alfaron en la comunidad de esmeralda, con un total de 20 personas. Por medio de un instrumento con escala tipo likert, con un total de 10 preguntas.

Entre los resultados obtenidos se conoce que un 6,25% de la población está en desacuerdo con el manejo de los procesos operativos inherentes a la salud y seguridad en el trabajo, pero un 39,58% está totalmente de acuerdo con estos procesos, y un 29,17% se encuentra de acuerdo. En cuanto a la gestión de riesgos y los mecanismos el 41,67% muestra total acuerdo con la gestión y un 29,17% expresa estar de acuerdo, el 8,33% se encuentra en total desacuerdo con los procesos que se llevan a cabo. Sin embargo, en la inconsistencia de herramientas más del 50% expresa presentar falencias en este apartado, donde se han presentado falencias de herramientas para el desarrollo del trabajo.

Consecuente a esto, un porcentaje de 41,67% valora de forma muy positiva las actividades relacionadas al manejo de los riesgos que inciden de manera más frecuente en la seguridad y salud ocupacional, y un 33,33% expresa estar muy de acuerdo. El 52% de la población expresa estar totalmente de acuerdo con la iniciativa de establecer herramientas para el manejo y control de problemáticas presentes dentro del lugar de trabajo.

Esta población considera que la forma en el manejo de las problemáticas vinculadas al sistema de seguridad y salud son tratadas de forma adecuada. Es notorio considerar la importancia del manejo de problemáticas y la educación frente a ello, lo cual es un punto importante para considerar con relación a sus datos, la preparación frente a estos apartados es muy importante considerarla.

Sin embargo, para Espinoza (2020) en Perú, a través de la medición de los factores de riesgo psicosociales y el nivel de estrés en los empleados de un banco en Huancayo, por medio de una investigación de recolección de investigaciones con el fin de contrastar hipótesis, un total de 58 personas, en el cual se empleó el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el Trabajo (CoPsoQ-istas21) y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

Expresa que las exigencias psicológicas con un 56,9% son desfavorables para esta población, un 31% intermedia y favorable un 12,1%, aunque un rango positivo de 75,9% en control sobre trabajo, por otro lado, en un 34,48% muestra un nivel intermedio de estrés laboral, con un total de 20 personas, estableciendo un nivel general de riesgo psicosocial con un 39,66% como nivel intermedio. En las frecuencias absolutas y acumuladas sobre el futuro, el 51,7% está en nivel intermedio, mientras que 31,1% en nivel desfavorable.

En la calidad del liderazgo, es positivo, ya que muestra un porcentaje de 56,9% siendo positivo, la doble presencia, 48,3% en nivel intermedio y 41,4% como desfavorable siendo un apartado de gran riesgo, se relaciona a la carga familiar que no es gestionada de forma adecuada. De igual forma la falta de retribución y retroalimentación por parte de los superiores también ha generado casos desfavorables, en el nivel de estima donde el 37,9% es desfavorable, 27,6% intermedio y positivo un 34,5%.

Esto concluye por parte del autor, que las exigencias psicológicas, y aspectos personales como la estima o seguridad sobre el futuro, son principales generadores de estrés laboral, siendo importante estos datos debido a lo que está expuesto un trabajador, además de los puntos como retribución acerca del trabajo o la doble presencia relacionado con la familia y ambiente laboral, por lo que es preciso entender y citar estos hallazgos.

En el mismo sentido, la postura del Instituto Nacional de Salud (INS) (2023) en Perú realiza un análisis sobre los riesgos psicosociales en el contexto laboral, con una metodología orientada a la evaluación de los riesgos, en una población dividida en 8 grupos, lo que arroja un total de 539 personas, evaluadas a través del aplicativo CENSOPAS, donde evalúa a una organización para conocer los posibles riesgos psicosociales a los cuales están expuestos.

Entre los resultados, la doble presencia muestra un nivel intermedio de 57%, las posibilidades de desarrollo tienen un porcentaje negativo de 48,1% e intermedio de 50,6%, la calidad de liderazgo arroja resultados positivos, con un 51,1% y el sentido de trabajo con 53,2%, sin embargo la claridad de rol expresa que un 40% está en rango negativo. Existe la exigencia de esconder emociones, donde 42,2% se sitúa en nivel intermedio y en nivel desfavorable 17,5%. En una forma general, el área más afectada es el control sobre el trabajo donde en riesgo se encuentra un 39.1% y en nivel intermedio 48,3%.

En este estudio se conoce que no es tan frecuente este tipo de evaluaciones y análisis en Perú, por lo cual desconoce los riesgos psicosociales a los que se exponen los empleados frecuentemente. Es pertinente analizar que los factores de riesgo no solamente tienen inmersos aspectos relacionados al ámbito laboral, sino que también están involucrados una serie de sucesos que influyen directamente en cada persona, pero que, a su vez, ambos aspectos se ven reflejados en el rendimiento, lo cual implica una ejecución de herramientas para un manejo, control, de los diversos aspectos que puedan emerger.

Esta problemática tiene un impacto considerable, debido al poco conocimiento o manejo que se le ha dado a lo largo de los años, la preocupación por la población trabajadora ha tomado poco sentido y no se hace relevante su intervención, esto ha generado consecuencias

que ha perjudicado las empresas y su clima laboral, además de ser transversal su afectación en las personas, lo cual intensifica en gran medida la importancia de conocer y abordar a profundidad esta problemática.

Posterior a esta idea, se encuentra que, a nivel nacional, se han realizado diferentes investigaciones y acercamientos concernientes a los factores de riesgo psicosocial. Las leyes que regulan estos sucesos han optado por la uniformidad de evaluaciones, con el fin de identificar los factores y proporcionar herramientas, tanto a los empleados como a las organizaciones, para que puedan prevenir, intervenir o monitorear los sucesos que pueden traer afectaciones en el ambiente de trabajo.

Por ello, se pueden apreciar aspectos positivos mostrados por García (2020) en Colombia hizo un análisis para conocer los riesgos psicosociales a los cuales se exponen los funcionarios de la Cooperativa Avanza, sede Armenia, Pereira, Cartago, en un estudio cuantitativo a través del aplicativo de una batería de riesgo psicosocial. Se expresa que los funcionarios de Cartago en la dimensión de recompensa no tienen riesgo, un 100% se sitúa en esa posición, un 85,7% en riesgo despreciable para la dimensión de reconocimiento y compensación, 42,9% en riesgo medio y el mismo porcentaje en riesgo despreciable.

Es preciso resaltar que la población es mínima, con un total de 7 personas, intensifica el trabajo debido al poco personal, pero es más controlable y manejaba la población por los pocos integrantes, 14,3% se encuentre en riesgo alto por jornadas de trabajo, siendo de las dimensiones que muestra un porcentaje en este riesgo, con el mismo porcentaje las demandas emocionales.

Por el lado de la población de Pereira, el 16,7% se encuentra en riesgo muy alta en la dimensión de carga mental, en riesgo medio las demandas emocionales con un 66,7% y la población de Armenia, la cual cuenta con la población más grande con 41 personas, en la dimensión de reconocimiento y compensación el 53,7% se establece sin riesgo alguno, la demanda de carga mental presenta 24,4% y 66,7% en exigencias del cargo.

Según lo expresado por López y Soledad (2023) en Boyacá, se busca encontrar una relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el síndrome de bournout con profesionales en psicología que trabajan desde casa, por medio de un análisis de estudio descriptivo, correlacional y causal con diseño no experimental, con un total de 71 personas, los cuales emplearon la escala de desgaste ocupacional (EDO), cuestionario FRP intralaboral y un análisis de resultados con el programa SPSS 25.

Entre los resultados se obtiene que ningún participante muestra presencia del síndrome de burnout, sin embargo existe un desgaste en nivel alto de 53,52% y un 38,03% un desgaste ocupacional sano, además de un porcentaje de 46% en término medio con relación al agotamiento y 61% de despersonalización en término bajo, además de la presencia de un 44% en nivel medio en la insatisfacción de logro.

Esto es importante debido a la influencia de la pandemia en el cambio de dinámica laboral, siendo el hogar el punto de trabajo, se relaciona y es importante para este informe ya que muestra porcentajes de personal en el manejo áreas correspondientes a riesgos psicosociales en todo el proceso de confinamiento, lo cual es un punto para tocar o que es influencia en esta población.

De igual forma es considerada por Gutiérrez y Díaz (2021) en Sincelejo, habla acerca de la repercusión en el estado físico de las personas cuando hay presencia de riesgos psicosociales, por lo cual a través de un enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental, a una población de 87 docentes, con un total de 40 horas semanales aproximadamente, se evaluó el proceso con el instrumento de batería de riesgo psicosocial y el cuestionario Nórdico de Kourinka.

A través de este proceso se pudo conocer que hay una presencia de dolor osteomuscular zonificado por regiones musculares con un porcentaje de 85,5%, con áreas comprometidas como el cuello con 81,9% y zona lumbar con 72,3% y la muñeca o brazo con 45,8% siendo porcentajes que indican una propensión a dolores debido a los factores de riesgo psicosociales que pueden estar presente.

De igual forma los dominios más afectados con porcentajes altos y muy alto son, liderazgo y relaciones sociales con 75,9% recompensa con 61,5%, control sobre el trabajo con un 60,3% y por último demandas del trabajo con un porcentaje de 59%. Estos datos contribuyen a que la presencia de diferentes dominios con porcentajes altos en los resultados, pueden ser influyentes en repercusiones de salud física, lo cual afecta directamente a cada persona.

En este mismo sentido, la postura de Torres y Reyes (2023) Soacha Cundinamarca, buscan conocer los factores de riesgo psicosocial en la empresa INCORTEC S.A.S, en un estudio con diseño no experimental, donde a través de los resultados obtenidos por medio del aplicativo de una batería de riesgo psicosocial se establecen resultados muy favorables para esta población, como el 77.8% sin riesgo en el dominio control sobre el trabajo y un mismo porcentaje para la dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, además de un 88.8% en el dominio de recompensas, lo cual muestra un clima laboral muy favorable para el bienestar

de cada persona. El liderazgo y la comunicación asertiva es ideal para el bienestar colectivo en cada trabajador, porque implica una red apropiada de transmisión de ideas además de reconocer la labor y permitir la aplicación de conocimientos frente a las tareas que se realicen.

Las características de las condiciones de trabajo y su organización afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, por lo cual Soler y García (2021) en Bogotá, buscan la implementación de un plan que mejore los posibles riesgos psicosociales, asociados al personal de limpieza. Parten de un estudio no experimental con investigación cualitativa, con una población de 23 operarios aleatorios, pertenecientes al servicio público de limpieza, por lo cual emplearon la batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Plantean que en un riesgo alta se encuentra características de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con un 43% y además dominio liderazgo y relaciones sociales con un 39%. Las oportunidades para el desarrollo del uso de habilidad muestran un riesgo alto de 52% y 48% en riesgo medio, sin embargo hay porcentajes positivos en riesgo bajo para claridad del rol con 74%. Capacitación 65% y participación y manejo del cambio 61%. Las demandas del trabajo presentan porcentaje más positivos como carga mental 100% sin riesgo, jornadas de trabajo 52% riesgo bajo o demandas emocionales 48% riesgo bajo. Pero existe una influencia del trabajo en el entorno extralaboral con 83% en riesgo alto, lo cual es un dato alarmante.

De igual forma, las recompensas derivadas del trabajo que se realiza, el 91% está en riesgo muy alto, y el dominio de recompensa el 48% en riesgo alto, siendo el más alarmante para esta población. Sin embargo el extralaboral es muy positivo, con la exclusión del apartado de desplazamiento vivienda – trabajo, ya que el 35% se sitúa en riesgo muy alto. Hay aspectos vulnerables en el trabajador, asociado a lo mental y físico; su impacto en identidad, pensamiento, rendimiento, y acciones, por lo cual es importante considerar pertinente y apropiada la inclusión de esta información.

También se puede encontrar que, para Carvajal et al. (2021) en Bogotá, llevaron a cabo un análisis para diseño y propuesta de un Programa de Gestión del Riesgo Psicosocial En la compañía Flowserve Colombia S.A.S., desde enfoque cuantitativo se abordó a un total de 120 personas por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en Mosquera Cundinamarca, lograron identificar que el Dominio, control y autonomía, con 31% en riesgo alto y muy alto, dominio de liderazgo con 42%, y la dimensión extralaboral con 39%, son las dimensiones y factor más comprometidos. Las dimensiones de recompensas de pertenencia y trabajo y Reconocimiento y compensación, con 19% y 15% respectivamente.

La relevancia de aspectos como compensación, reconocimiento, instrucciones y preparación para desempeño de labores es importante, genera un impacto positivo, en la salud y calidad de vida en el trabajador, además de un buen desempeño laboral. Cuando están presentes aspectos favorables a la salud de los trabajadores, la influencia organizacional se torna un sentido correcto, respetando los puntos y ejes a considerar dentro del marco de un bienestar para la salud mental y laboral. Sin embargo, es vital no descuidar los procesos, para así, llevar un conocimiento certero sobre lo que ocurra con los empleados y su relación con la organización. Por ello, a nivel regional también se han presentado intervenciones relacionadas a los factores de riesgo psicosociales.

Desde la postura de Durango et al. (2022) en Montería, se lleva a cabo Satisfacción laboral y riesgos psicosociales en el sector de la construcción, la cual tiene una metodología de investigación cuantitativa no experimental, de cohorte transversal, donde se evaluó una población de 47 trabajadores a través de la batería de riesgos psicosociales y una encuesta de satisfacción laboral.

Entre los resultados más impactantes está el riesgo muy alto con 68% de las demandas ambientales y esfuerzo físico, además de las relaciones sociales en el trabajo con 24% en el mismo nivel y nivel medio de 34%. Sin embargo el 53,19% se encuentra satisfecho con su empleo y sus cargos. Lo cual puede reflejar sobrecargas debido a la exigencia pero pese a ello la respuesta positiva de los empleados con relación a la satisfacción de su trabajo.

Consecuente a esta idea, Cárdenas y Reyes (2021) Sincelejo, buscan implementar un plan de promoción y prevención de accidentes y enfermedades relacionada a los riesgos psicosociales en una constructora, COMCEPTO S.A.S., en el cual de forma explicativa se expresan los eventos o fenómenos estudiados, con un total de 50 personas, pero a través de un proceso cuantitativo se emplea la batería de riesgos psicosociales.

Se evidenció en la dimensión de demandas del trabajo con 31% resulta un riesgo alto, al igual que recompensas, donde expresa un riesgo alto un 50% siendo consecuente el mismo porcentaje y riesgo la retroalimentación del desempeño. Por otro lado, la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, muestra que el 44% se encuentra en riesgo muy alto, sin riesgo bajo, es decir que existe una presencia significativa de riesgo psicosocial en esta dimensión.

Se conoce, que de forma positiva hay una presencia de 56% sin riesgo en la dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, las características de liderazgo un 38% sin riesgo, y en las demandas emocionales un 88% se encuentra sin riesgo

alguno. Se puntualiza en el hecho de que en las condiciones extralaborales se presenta un riesgo muy alto en características de la vivienda y de su entorno con 38% y situación económica un 25% reflejando la presente necesidad en estos dos factores.

Es importante considerar que estos datos son pertinentes en cómo el personal de una empresa u organización responde ante esta evaluación, lo cual son resultados que pueden ser contrastados frente a los propuestos por este proyecto, además la relevancia de conocer a nivel local la profundización y manejo de esta problemática que es muy poco abordada pese a su gran relevancia en el ámbito laboral.

En relación con el planteamiento expresado por Orozco y Montenegro (2020) en Valledupar implementó estrategias de prevención a los miembros de la clínica Erasmo, quien implementó un método de investigación cualitativo, de tipo descriptivo correlacional y de cohorte transversal, con un total de 208 trabajadores, a través de la implementación de la batería de riesgos psicosocial.

Por lo cual, se concretó que para la forma A las relaciones sociales en el trabajo un 28% está sin riesgo y 32% en riesgo bajo, las relaciones sociales en el trabajo arrojan un 18% sin riesgo y un 33,33% en riesgo bajo siendo puntos positivos. En la claridad del rol un 49,33% expresa no tener riesgo alguno al igual que en la capacitación más del 30% no presenta riesgos, es algo muy positivo para los miembros de esta empresa. Sin embargo en control y autonomía sobre el trabajo, un 24% se posiciona en riesgo muy alto y 18,67% en riesgo alto, además de demandas del trabajo con porcentajes similares.

Entre los porcentajes obtenidos a través de la medición de riesgos psicosociales, un 16,86% tiene un riesgo muy alto y un 16,28% tiene un riesgo alto, mientras que un 19% cuenta con un riesgo medio, por otro lado, un 11,63% se encuentra en riesgo alto, en la influencia social o extralaboral sobre el entorno de trabajo. Un 20,93% llega a estar en riesgo bajo, en diferentes áreas evaluadas como factores de riesgo.

Es de carácter positivo notar que, en las relaciones familiares, existe un porcentaje de 78,49% como resultado de buena comunicación, pero puede llegar a existir un 40% de la población que por sus demandas laborales consume demasiado tiempo o esfuerzo que no permitiría una buena relación familiar. Por otro lado, en los resultados intralaboral es forma B, un total de 51,04% de la población, indica estar en riesgo alto de demandas emocionales, lo cual es asociado a situaciones devastadoras, personales o pueden ser relacionadas con la ejecución de su labor.

Esta información es de suma importancia y relevancia, ya que es los últimos datos registrados en la aplicación de esta batería frente al personal de esta empresa, por lo cual es un contraste importante con entre proyecto, para evaluar los resultados que se puedan obtener y conocer si existe un impacto significativo frente a los procesos que anteriormente se han estado desarrollando.

También se obtiene que para Sánchez (2021) Bucaramanga, implementa una mejora al programa de vigilancia epidemiológica en los especialistas de consultoría, por medio del enfoque cuantitativo que busca analizar con datos estadísticos a través de la batería de riesgo psicosocial. Se logró obtener como resultado que la dimensión de liderazgo un 48,1% en un nivel muy alto, retroalimentación del desempeño en un 52,5%, además de 44,65% en claridad de rol con un riesgo muy alto.

De igual forma, de retroalimentación del desempeño muestra un 52,5% que se sitúa en riesgo alto, las características del liderazgo 48,1% en riesgo muy alto, pero un riesgo bajo con 47,22% el control y autonomía sobre el trabajo, las demandas de carga mental para la forma B es de 81%. En gran parte de los resultados en la región caribe y Colombia en general, se puede encontrar esta afectación en las dimensiones relacionadas a la interacción entre líderes y subordinados, lo cual muestra cómo repercute en el empleado. Estos niveles altos de riesgo afectan notoriamente la salud, el rendimiento y la ejecución de tareas, se transforman en focos de intervención y análisis.

Bases teóricas

En Colombia se prevé esta problemática por sus afectaciones a la población trabajadora, lo cual conlleva a las organizaciones, a una medición periódica y reiterativa para prevenir y conocer los riesgos a los que se exponen. Se puede revelar la postura de la Organización Internacional del Trabajo frente a este planteamiento, expresa que los factores de riesgo psicosocial son aspectos del entorno laboral que tiene afectaciones físicas y psicológicas, frente a la salud de los empleados, con aspectos nocivos para la mente de la persona y conlleva también a consecuencias sociales. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013, p. 1)

Existen diferentes aspectos que deben considerarse en el desarrollo de las organizaciones, estos están ligados al hecho de conocerlos para un cuidado o para potenciar aquellos que llegan a ser positivos, con el objetivo de conocer las exigencias que permiten un equilibrio y desarrollo adecuado. Algunos aspectos de riesgo tienen una estrecha relación con puntos como diseño, gestión, organización, contexto, que pueden ser influyentes en los daños

físicos que se presentan en el ambiente laboral. Es imprescindible la vitalidad de análisis y cuidado por parte de las organizaciones.

En este mismo sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2000) expresa que los factores de riesgo psicosocial son decisivos en la relación que se puede fijar entre causa y prevención de enfermedades. Estos factores figuran como principales actores en la afectación de la salud en los trabajadores. (p. 3) Las interacciones ambientales que se generan en las organizaciones pueden tener repercusiones en la salud del trabajador, en su rendimiento o estabilidad laboral. La destreza, habilidades y capacidades de los empleados, son puntos importantes que se ven afectados y es necesario su preservación, para una correcta marca y aptitud.

En este sentido, la definición que brinda la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (EU-OSHA, 2024) define que, en la seguridad y salud en el trabajo, los riesgos psicosociales, son considerados como principales influyentes dentro de la afectación que de forma individual puede afectar a los trabajadores y afectar la eficacia de las organizaciones y su economía. Expresa que, en España, lo empleados arrojan mayor afectación en ansiedad, estrés y depresión, dentro del contexto laboral.

Desde el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS, como se citó en Ordelin y García, 2021) observan que los factores de riesgos están asociados o se pueden vincular a la serie de cambios modernos que se viven en la actualidad, además de la automatización que se muestra cada vez más en auge. (p. 6) De forma directa o indirecta estos factores traen consigo repercusiones que son detonantes en el ámbito laboral, a su vez se da en la interacción del trabajador con el cumplimiento de las tareas y obligaciones, además de las relaciones personales que se logran establecer.

Desde la visión colombiana, el Ministerio de la Protección Social (2008) en Colombia, describe los factores de riesgo psicosocial como condiciones cuyo efecto denota una evaluación de aspectos negativos, que afectan a los empleados, interfiriendo en su salud o desempeño laboral. Si bien se pueden encontrar puntos negativos, donde radican afectaciones, es notorio de igual forma el apoyo a aquellos que no tienen afectación, por lo cual se desempeñan correctamente.

En Colombia, según el Ministerio de la Protección Social (2008) expresa que los factores de riesgo psicosociales más presentes pueden llegar a ser demandas emocionales, cargas mentales, relaciones interpersonales, esfuerzos físicos, demandas de trabajo, los cuales están relacionados a las condiciones externas, sus causas están relacionadas a la estructura y

organización del trabajo en concreto, las características y tareas del entorno laboral, esto a su vez puede desatar consecuencias como estilo de vida y vulnerabilidad individual en los trabajadores.

Estos factores pueden tomar en cuenta múltiples dimensiones de las personas, desde su contexto dentro del trabajo hasta su individualidad, tomando, así como referencia, los aspectos que lo conforman en su totalidad. Estas áreas ayudan a analizar de forma más íntima lo que implica las afectaciones de lo laboral en la salud y rendimiento del empleado, como también sus relaciones externas al ambiente laboral, desde sus particularidades, bienestar, salud, aspectos fisiológicos y demás. Esto es una razón clave en su aplicación, conociendo los generadores de afectaciones que influyen en los procesos de desarrollo empresarial y malestares personales. Ministerio de la Protección Social (2008)

Por ello, los factores de riesgo psicosocial, es una temática que abordada por el Ministerio de la Protección Social y Universidad Pontificia Javeriana (2008) busca conocer 3 aspectos que son determinantes en los trabajadores, dentro de una organización y su vida social, los cuales son, el área intralaboral, vinculados con los aspectos netamente del contexto laboral, ambiente extralaboral, que están relacionados a los puntos sociales en los cuales está sumergido la persona y por último, el estrés, lo cual son puntos personales importantes a tener en cuenta.

Condiciones de los factores de riesgo psicosocial

A partir de este momento, se evidenciarán en este apartado las condiciones proporcionadas por la batería de riesgo psicosocial, las cuales, a través de su aplicación, dan lugar a los resultados que permiten obtener información relevante, en relación con los factores de riesgo a los que puede exponerse los trabajadores. Estas condiciones son, primeramente, las personales, vinculada a los datos personales proporcionados por cada persona, las condiciones intralaborales, la condición extralaboral, está relacionada a todo lo concerniente en el ambiente social.

Condiciones intralaborales

Los factores de riesgo intralaboral son aquellas características del trabajo y su organización que llegan a influir en el trabajador, su influencia puede ser, tanto en su salud como en su bienestar. Estos factores cuentan con 4 dominios entre los cuales está demandas de trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensa, y cuentan todas ellas con un total de 20 dimensiones. Esta característica es de suma importancia, porque es el primer contacto con los trabajadores, un área en la que suelen frecuentar mucho y además hace parte de ellos.

Tabla 1.*Tabla de condición intralaboral.*

Condición	Constructos	Dimensiones
Condiciones intralaborales	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas
		Demandas de cara mental
		Demandas emocionales
		Exigencia de responsabilidad de cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada de trabajo
		Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	Control	Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
		Participación y manejo del cambio
		Claridad de rol
		Capacitación
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relación con los colaboradores (subordinados)
	Recompensa	Reconocimiento y compensación
		Recompensas derivadas de la pertinencia de la organización y del trabajo que se realiza

Nota: Adaptado de la Batería de Riesgo Psicosocial, de Ministerio de la Protección Social 2010.

En esta tabla, se puede conocer los dominios que hacen parte de la condición intralaboral, además de ello, cuenta con 4 dominios y 15 dimensiones que lo conforman. Todo esto está relacionado a todo lo que ocurre dentro del contexto laboral, para así abordar factores específicos que se pueden detectar.

En las dimensiones de las condiciones intralaborales se pueden encontrar las siguientes:

Demandas cuantitativas: Son las exigencias laborales que debe ejecutar el empleado.

Demandas de carga mental: Este punto está determinado por las características de cantidad, complejidad y detalle. Se enfoca del mismo modo en el procesamiento cognitivo del cumplimiento de tareas.

Demandas emocionales: Situaciones afectivas y emocionales que interfieren en el rendimiento laboral de los empleados.

Exigencia de responsabilidad de cargo: son las obligaciones que suelen estar implicadas en el cargo que se desempeña, y los resultados son intransferibles.

Demandas ambientales y de esfuerzo: Son las condiciones del lugar de trabajo, la carga física que involucran las acciones laborales, las exigencias del individuo y adaptación. **Demandas de la jornada de trabajo:** Exigencias del tiempo laboral, que presenta el individuo en trabajo, duración, descansos y pausas.

Consistencia de rol: Es la compatibilidad o la consistencia que se puede presentar entre las distintas exigencias que se presentan en el contexto laboral.

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: Suele ocurrir cuando los diversos aspectos del trabajo logran influir en el ambiente extralaboral.

Control y autonomía sobre el trabajo: Orden de las actividades, autonomía, pausas durante la jornada, tiempos de descanso.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Oportunidades en el área de trabajo, para que el individuo pueda potenciar sus habilidades o conocimientos.

Participación y manejo de cambio: Mecanismos vinculados con la adaptación de los trabajadores en las diferentes transformaciones en el contexto laboral.

Claridad del rol: Definición y la comunicación del rol que se espera que desempeñe el trabajador, en la organización, funciones, autonomía.

Capacitación: Está relacionado a todo el material que permitirá a los empleados conocer lo que deben hacer, formación y la organización.

Características del liderazgo: Atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la aplicación y planeación de la asignación de trabajo, participación, motivación y relación con los trabajadores.

Relación con los colaboradores (Subordinados): Atributos de los subordinados, ejecución del trabajo, consecución de los resultados, resolución de los conflictos y participación.

Retroalimentación del desempeño: La información que recibe un empleado por su desempeño, por sus logros, con el fin de identificar las fortalezas y debilidades, además tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Relaciones sociales en el trabajo: Interacciones con las personas del trabajo, contacto con otros individuos, características de calidad, trabajo en equipo, cohesión, apoyo social, entre otros puntos.

Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza: Sentimiento de logro, estabilidad laboral que siente un empleado por su vinculación en una organización, así como un sentimiento de autorrealización.

Reconocimiento y compensación: Retribuciones que la organización le otorga a los trabajadores, en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo.

Condiciones extralaborales

Las condiciones extralaborales buscan comprender los aspectos externos al trabajo u organización, entorno social, familiar y económico, además las condiciones de vivienda, y cómo esto puede influir en el bienestar y salud del trabajador. Estas son el segundo apartado de la batería, cuenta con un constructo y 7 dimensiones dentro. Esto es importante al momento de conocer a la persona, saber cómo es su estilo de vida, supone un acercamiento más humanizado y comprensible, además de conocer si tiene un grado de repercusión en el desempeño laboral.

Tabla 2.

Tabla de condición extralaboral.

Constructo	Dimensiones
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Nota: Adaptado de la Batería de Riesgo Psicosocial, de Ministerio de la Protección Social 2010.

Para la condición extralaboral, se aprecia las diversas dimensiones que conforman un constructo único de las condiciones extralaborales, englobando las distintas áreas a través de las cuales se puede evaluar a la persona para conocer su entorno social más a detalle. Estas dimensiones tienen una particularidad en las cuales se enfocan para dar respuestas a interrogantes relacionados a ello, específicamente, éstas son:

Tiempo fuera del trabajo: Está relacionado a las actividades que suele realizar el empleado, diferente a las actividades laborales, compartir con familia, amigos, actividades personales o domésticas.

Relaciones familiares: Propiedades que se caracterizan por las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

Comunicaciones y relaciones interpersonales: Comunicación del individuo con sus allegados y amigos.

Situaciones económicas del grupo familiar: Disponibilidad de los recursos económicos, para que el empleado cubra sus necesidades, junto con su familia.

Características de la vivienda y su entorno: Infraestructura, condiciones de la vivienda, instalaciones, como es el lugar donde vive el trabajador con su familia.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: Flujo de los roles familiares, personales, actividad laboral del trabajo.

Desplazamiento, vivienda-trabajo-vivienda: Traslado del trabajo hasta su vivienda, para el trabajador, la facilidad con que podría hacerlo y el tiempo de recorrido.

Condiciones individuales

Los datos sociodemográficos, infieren en la información correspondiente a cada persona, en este apartado se busca conocer a cada uno de los participantes de la población objeto de estudio, sobre su ocupación, tiempo de vinculación, horas de trabajo diario, edad, residencia, con el objetivo de brindar una organización, aplicación, correcta. Se busca la modulación de los factores intralaborales y extralaborales, para la aplicación de los factores de riesgo.

Tabla 3.

Tabla de datos sociodemográficos

Constructo	Variables
Información sociodemográfica	Edad Sexo (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador)
Información ocupacional	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato

Horas de trabajo diarias
contractualmente establecidas
Modalidad de pago

Fuente: Adaptado de la Batería de Riesgo Psicosocial, de Ministerio de la Protección Social 2010.

Los datos sociodemográficos, buscan la información personal de cada uno de los participantes que hacen parte de la aplicación, con el fin de conocerlos y así clasificar de una forma pertinente la población, conocer las características que a su vez mostrará de qué forma se puede aplicar el cuestionario, tomando como referencia que la selección implica forma A en cuestionario intralaboral para alguno y forma B para otros.

Marco legal

El marco legal que rige la detección y gestión de los factores de riesgo psicosocial en Colombia ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, con la inclusión de diversas leyes, resoluciones y decretos. Estos buscan garantizar condiciones laborales seguras y saludables, asegurando el bienestar físico y mental de los empleados en todas las organizaciones del país.

Tabla 4

Normatividad de los factores de riesgo psicosocial.

Normatividad	Título
Ley Estatutaria 1751 de 2015	Derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
Ley 1616 de 2013	Servicio para la salud mental en Colombia
Ley 1562 de 2012	Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1477 de 2014	Tabla de enfermedades laborales.
Decreto 1443 de 2014	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resolución 2764 de 2022	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
--------------------------------	--

Nota: Elaboración propia

Finalmente, es importante destacar que estas normativas nacionales no están desconectadas de las tendencias internacionales. Colombia ha seguido de cerca las recomendaciones de organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), adaptando sus marcos legales para garantizar la protección integral de los trabajadores, en línea con los estándares globales. Este enfoque integral refleja el compromiso del país con la creación de espacios laborales que prioricen tanto la salud física como la mental de sus empleados.

Capítulo 3: Marco metodológico

Enfoque

El enfoque de esta investigación será regido por el enfoque cuantitativo, Sánchez (2019) Expone que esta denominación se debe al trato con fenómenos que se pueden medir, además que se usan técnicas estadísticas para medir los datos que han sido recolectados, explica, predice, describe y controla el objetivo. Por otro lado, la métrica cuantificación como respuesta a la recolección de los datos, su procesamiento, análisis e interpretación de los resultados.

Diseño

Como estrategia adoptada para el acercamiento a la problemática planteada, relacionada a conocer los factores de riesgo, se ha empleado un diseño no experimental ya que es sistemática y empírica donde se pueden encontrar variables independientes y además no está presente una manipulación porque ya han acontecido sucesos. Del mismo modo existen inferencias acerca de relaciones entre variables y se realizan sin intervención o influencia directa, estas relaciones se observan normalmente en su contexto natural sin alteración alguna. Hernández et al. (2014)

Por medio de este apartado se busca ser más preciso en el análisis del proceso, sin que esté presente una intervención que pueda afectar con los resultados o con el proceso que se está desarrollando además de la objetividad de conocer en el contexto natural lo que se está llevando

a cabo. Como el autor expresa, hay variables independientes donde no se lleva a cabo cambios sino que transcurren de forma más objetiva y aporta al proceso que se lleva a cabo.

Tipo de investigación

Se emplea un tipo de investigación explicativa. Para Martínez (2013) “Los resultados explicativos buscan elaborar teorías o plantear hipótesis sobre causa/efecto, para así tener un acercamiento al conocimiento del objeto.” (p. 42) Este tipo de investigación, llamada explicativa, busca profundizar en el “por qué” de los fenómenos. El objetivo de los resultados explicativos es desarrollar teorías o hipótesis que ayuden a entender las relaciones de causa y efecto en torno al tema de estudio. Este enfoque permite un acercamiento más detallado y fundamentado al conocimiento del objeto de investigación, proporcionando bases sólidas para entender sus implicaciones y cómo diferentes factores se influyen entre sí.

Población

Para el autor Condori (2020) La población son los elementos accesibles o unidad de análisis, que pertenece al ámbito especial donde se desarrolla el estudio. Es decir, se hace referencia al grupo de estudio que se va a abordar, para la aplicación, está definido, limitado y además tiene que cumplir con el establecimiento de ciertos criterios que están predeterminados para la selección. En relación con esta idea, la población está conformada por las personas que cumplen con los criterios necesarios para la aplicación, que conforman una población total de 180 personas aptas para la aplicación.

Muestra

Es necesario precisar, que para Condori (2020) la muestra para es una parte representativa de la población, con las mismas características generales de la población. Por ello se considera pertinente precisar la obtención de resultados a través de una fórmula específica, para un dato representativo y relevante, la cual es la siguiente:

$$N * Z^2 * P * Q$$

$$n = e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q$$

$$N * Z^2 * P * Q$$

$$n = e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q$$

$$n = \frac{216 * 1,96^2 * 50 * 50}{3^2 * (216 - 1) + 216^2 * 50 * 50}$$

$$n = \frac{207,4464}{1,1539}$$

$$n = 179,77 \sim 180$$

La población inicial fue de 180 personas, y la población final fue de 172 personas en total. Consecuente a ello a través de una tabla en Excel se desarrolló por medio de la fórmula, la formulación de la operación, para un resultado de 179,7 para aproximarse a 180

Muestreo

Conociendo un poco más de cerca, tenemos que Hernández y Carpio (2019) expresan que “el muestreo probabilístico aleatorio simple, es una técnica que para aplicar se debe conocer todos los elementos que conforman la población; a cada uno de los sujetos se le asigna un número correlativo y luego a través de cualquier método del azar se va seleccionando cada individuo hasta completar la muestra requerida.” (p. 76-77). Para la selección se empleó un tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, a través de la herramienta Excel para el filtro adecuado de la población, con el fin de establecer el número correcto de personas.

Técnica para recolección de datos

La normatividad colombiana, en la Resolución 2646 (2008) de carácter Nacional, emplea La batería de riesgos psicosociales como fuente de medición, por ello, esta fue la herramienta a través de la cual se llevó a cabo la aplicación, esta se ha suministrado por el Ministerio de la Protección Social junto con la creación de la Universidad Javeriana de Colombia.

Posterior a esto, se hizo un análisis pertinente para la caracterización de la población, la cual estaría haciendo parte del proceso, luego se evaluó por medio de tres puntos específicos, planteados por el Ministerio a través de la batería, el cuadernillo intralaboral forma A y B, con la respectiva selección de población, el cuadernillo extralaboral y el cuadernillo de tercera versión de estrés. Según el Ministerio de la Protección Social (2010) esta es la ficha técnica vinculada con la batería de riesgos, en Colombia.

Ficha técnica, validez y confiabilidad de la batería de riesgos psicosociales

Tabla 5.*Ficha técnica de la batería de riesgos psicosociales*

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	<p>Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador).</p> <p>Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.</p> <p>Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.</p> <p>Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</p> <p>Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</p> <p>Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).</p>
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de

riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo

Nota: Elaboración propia, adaptado de la batería de riesgo psicosocial, del ministerio de la protección social.

Del mismo modo, cuenta con un grado de confiabilidad y validez. La batería de riesgo psicosocial cuenta con una tasa de confiabilidad de 95% $P=0,50$ y tasa de respuesta de un aproximada de 75%, según lo planteado en la prueba piloto de la Universidad Javeriana de Colombia, con sustento teórico de la Organización Internacional del trabajo, Organización Mundial y Panamericana de Salud, Instituto Nacional de Seguridad, entre otros, los cuales fueron punto de apoyo para la identificación y definición de las variables a evaluar en cada área de la batería

Ficha técnica, validez y confiabilidad de condición intralaboral

Tabla 6.

Ficha técnica de factores de riesgo intralaboral

Nombre	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

	<p>Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</p> <p>Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).</p>
Tipo de aplicación	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo
Baremación	<p>Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales:</p> <p>Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A).</p> <p>Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B)</p>
Alcance	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas:

	Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos.
	Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	Forma A: 123 ítems Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación:	Forma A: 28 minutos (duración promedio). Forma B: 33 minutos (duración promedio).
Materiales:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B. Ficha de datos generales.

Nota: Elaboración propia, adaptado de la batería de riesgo psicosocial, del Ministerio de la Protección Social.

En la validez, se expresa que un 42% de las dimensiones tuvieron alta correlación con el puntaje, 42% de las dimensiones presentaron correlación media alta, y solo un 16% una correlación baja. En la forma B, un 31,25% tuvieron una correlación alta, un 56% una correlación media alta y solo un 12% una correlación baja. Un 11% de muy buen grado de confiabilidad, un 42% buen grado de confiabilidad, y solo un 5% un grado bajo de confiabilidad. (Ministerio de la protección social, 2010) Hay un coeficiente de correlación subyacente entre los dominios de A y B respectivamente, con 5 puntos yendo de baja hasta alta. En la correlación de la forma B tuvo un resultado entre alta y media alta, como puntaje global de las respuestas obtenidas.

La forma A, arrojó un 37% de confiabilidad excelente (7 de 19) un 11% un buen grado de confiabilidad, un 5% aceptable y con la misma puntuación una confiabilidad baja. En cuanto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B, se encontró que 25% (4 de 16) de las dimensiones de este instrumento tuvieron confiabilidad excelente, 12,5% (2 de 16) presentó muy buen nivel de confiabilidad, 18,75% (3 de 16), una confiabilidad buena, 25% (4 de 16), una confiabilidad aceptable y solamente 18,75% (3 de 16) tuvo una baja confiabilidad. La forma A y la forma B cuentan con excelentes indicadores de confiabilidad, probados a través de los Coeficientes Alfa de Cronbach de 0,957 y 0,944.

Ficha técnica, validez y confiabilidad de condición extralaboral

Tabla 7.*Ficha técnica de factores de riesgo extralaboral*

Nombre	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipo de aplicación	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo
Baremación	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Alcance	Identificar datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo

Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador.
Formas:	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.
Número de ítems:	31
Duración de la aplicación:	7 minutos (duración promedio)
Materiales:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral Ficha de datos generales

Nota: Elaboración propia, adaptado de la batería de riesgo psicosocial, del Ministerio de la Protección Social.

La validez del cuestionario ha sido estimada a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. Lo anterior se soporta en los buenos niveles de correlación entre los cuestionarios y el puntaje global, así se encontró que 57% (4 de 7) de las dimensiones tuvo una alta correlación con el puntaje total del cuestionario; 29% (2 de 7) de las dimensiones, una correlación media alta con el total, y sólo 14% (1 de 7), una correlación de nivel medio. Este apartado tiene un rango de muy buena confidencialidad, con un puntaje de Alfa de Cronbach igual a 0.88. Respecto al nivel de confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario, se encontró que 14% (1 de 7) de las dimensiones tuvo una confiabilidad excelente, 29% (2 de 7) presentó un muy buen nivel de confiabilidad y 57% (4 de 7), una confiabilidad buena.

Operacionalización de la variable

Tabla 8.

Operacionalización de la batería de riesgo psicosocial

Variable	Dominios	Dimensiones	Ítems	Medición
Factor intralaboral forma A	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo	63. Mi jefe me da instrucciones claras 64. Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi

65. Mi jefe tiene en cuenta nunca, mis puntos de vista y nunca. opiniones

66. Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo

67. Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo

68. Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo

69. La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo

70. Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo

71. Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo

72. Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo

73. Siento que puedo confiar en mi jefe

74. Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo

75. Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito

Relaciones sociales en el trabajo

76. Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo.

77. En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa.

78. Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo.

79. Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.

80. En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan.

81. Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa.

82. Hay integración en mi grupo de trabajo

83. Mi grupo de trabajo es muy unido.

84. Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo.

85. Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran.

86. Es fácil poner de acuerdo con el grupo para hacer el trabajo.

87. Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades.

88. En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros.

	89. Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas.
Retroalimentación del desempeño	90. Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo. 91. Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo. 92. La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara. 93. La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar. 94. Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo.
Relación con los colaboradores	115. Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo. 116. Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos. 117. Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo 118. Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones

119. Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo

120. Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos

121. Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita

122. Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño

123. Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo

Control sobre el trabajo Claridad del rol

53. Me informan con claridad cuáles son mis funciones

54. Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo

55. Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo

56. Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa

57. Me explican claramente los objetivos de mi trabajo

	58. Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo
	59. Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo
Capacitación	60. La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo
	61. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo
	62. Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo
Participación y manejo de cambio	48. Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos
	49. Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo
	50. Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo
	51. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias
Oportunidades para el uso y desarrollo de	39. Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades

	habilidades y conocimientos	<p>40. Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos</p> <p>41. Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas</p> <p>42. Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.</p>
	Control y autonomía sobre el trabajo	<p>44. Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día</p> <p>45. Puedo decidir la velocidad a la que trabajo</p> <p>46. Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo</p>
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<p>1. El ruido en el lugar donde trabajo es molesto</p> <p>2. En el lugar donde trabajo hace mucho frío</p> <p>3. En el lugar donde trabajo hace mucho calor</p> <p>4. El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable</p> <p>5. La luz del sitio donde trabajo es agradable</p> <p>6. El espacio donde trabajo es cómodo</p> <p>7. En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud</p> <p>8. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico</p>

	9. Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos
	10. En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud
	11. Me preocupa accidentarme en mi trabajo
	12. El lugar donde trabajo es limpio y ordenado
Demandas emocionales	106. Atiendo clientes o usuarios muy enojados
	107. Atiendo clientes o usuarios muy preocupados
	108. Atiendo clientes o usuarios muy tristes
	109. Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas
	110. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda
	111. Atiendo clientes o usuarios que me maltratan
	112. Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos

	113. Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia
	114. Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas
Demandas cuantitativas	13. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional
	14. Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes
	15. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar
	32. En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar
	43. Puedo tomar pausas cuando las necesito
	47. Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35. Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo
	36. Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo
	37. Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa

		38. Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco
Exigencias de responsabilidad del cargo	de	<p>19. En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido</p> <p>22. En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor</p> <p>23. En mi trabajo respondo por dinero de la empresa</p> <p>24. Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros</p> <p>25. Respondo ante mi jefe por todos los resultados de mi área de trabajo</p> <p>26. Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas</p>
Demandas de carga mental	de	<p>16. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental</p> <p>17. Mi trabajo me exige estar muy concentrado</p> <p>18. Mi trabajo me exige memorizar mucha información</p> <p>20. Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo</p>

		21. Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles
Consistencia del rol		27. En el trabajo me dan órdenes contradictorias 28. En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias 29. En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos 30. En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica 52. Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor
	Demandas de la jornada de trabajo	31. Trabajo en horario de noche 33. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana 34. En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Recompensas	95. En la empresa confían en mi trabajo 102. Mi trabajo en la empresa es estable 103. El trabajo que hago me hace sentir bien

			104. Siento orgullo de trabajar en esta empresa
			105. Hablo bien de la empresa con otras personas
	Reconocimiento y compensación		96. En la empresa me pagan a tiempo mi salario
			97. El pago que recibo es el que me ofreció la empresa
			98. El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo
			99. En mi trabajo tengo posibilidades de progresar
			100. Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa
			101. La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores
Intralaboral forma B	Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo.	49. Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo
			50. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones
			51. Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo
			52. Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo

53. Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo

54. La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo

55. Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo

56. Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo

57. Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo

58. Mi jefe me trata con respeto

59. Siento que puedo confiar en mi jefe

60. Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo

61. Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito

Relaciones sociales en el trabajo.

62. Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo

63. En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa

64. Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo

65. Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo

66. En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan

67. Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa

68. Mi grupo de trabajo es muy unido

69. Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran

70. Es fácil poner de acuerdo con el grupo para hacer el trabajo

71. Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades

72. En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros

73. Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas

Retroalimentación del desempeño. 74. Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo

75. Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo

76. La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara

		77. La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar
		78. Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	41. Me informan con claridad cuáles son mis funciones
		42. Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo
		43. Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo
		44. Me explican claramente los objetivos de mi trabajo
		45. Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo
	Capacitación	46. La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo
		47. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo
		48. Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo

Participación y manejo del cambio	<p>38. Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo</p> <p>39. Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo</p> <p>40. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias</p>
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<p>29. En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas</p> <p>30. Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades</p> <p>31. Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos</p> <p>32. Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas</p>
Control y autonomía sobre el trabajo.	<p>34. Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día</p> <p>35. Puedo decidir la velocidad a la que trabajo</p> <p>36. Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo</p>
Demandas del trabajo	<p>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</p> <p>1. El ruido en el lugar donde trabajo es molesto</p> <p>2. En el lugar donde trabajo hace mucho frío</p> <p>3. En el lugar donde trabajo hace mucho calor</p>

4. El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable

5. La luz del sitio donde trabajo es agradable

6. El espacio donde trabajo es cómodo

7. En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud

8. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico

9. Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos

10. En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud

11. Me preocupa accidentarme en mi trabajo

12. El lugar donde trabajo es limpio y ordenado

Demandas
emocionales

89. Atiendo clientes o usuarios muy enojados

90. Atiendo clientes o usuarios muy preocupados

91. Atiendo clientes o usuarios muy tristes

	92. Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas
	93. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda
	94. Atiendo clientes o usuarios que me maltratan
	95. Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia
	96. Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas
	97. Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo
Demandas cuantitativas	13. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional
	14. Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes
	15. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	25. En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes
	26. Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo

	27. Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo
	28. Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa
	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco
Demandas de carga mental	16. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental
	17. Mi trabajo me exige estar muy concentrado
	18. Mi trabajo me exige memorizar mucha información
	19. En mi trabajo tengo que hacer cálculo matemático
	20. Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles
Demandas de la jornada de trabajo	21. Trabajo en horario de noche
	22. En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar
	23. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana

		24. En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes
		33. Puedo tomar pausas cuando las necesito
		37. Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	85. Mi trabajo en la empresa es estable 86. El trabajo que hago me hace sentir bien 87. Siento orgullo de trabajar en esta empresa 88. Hablo bien de la empresa con otras personas
	Reconocimiento y compensación	79. En la empresa me pagan a tiempo mi salario 80. El pago que recibo es el que me ofreció la empresa 81. El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo 82. En mi trabajo tengo posibilidades de progresar 83. Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa

		84. La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores
Extralaboral	Tiempo fuera del trabajo	<p>14. Me queda tiempo para actividades de recreación</p> <p>15. Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar</p> <p>16. Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar</p> <p>17. Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos</p>
	Relaciones familiares	<p>22. Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas</p> <p>25. La relación con mi familia cercana es cordial</p> <p>27. Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa</p>
	Comunicación y relaciones interpersonales	<p>18. Tengo buena comunicación con las personas cercanas</p> <p>19. Las relaciones con mis amigos son buenas</p> <p>20. Converso con personas cercanas sobre diferentes temas</p> <p>21. Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas</p>

	23. Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan
Situación económica del grupo familiar	<p>29. El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos</p> <p>30. Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar</p> <p>31. En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar</p>
Características de la vivienda y de su entorno	<p>5. La zona donde vivo es segura</p> <p>6. En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia</p> <p>7. Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden</p> <p>8. Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones</p> <p>9. Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte</p> <p>10. Las condiciones de mi vivienda son buenas</p> <p>11. En mi vivienda hay servicios de agua y luz</p> <p>12. Las condiciones de mi vivienda me permiten</p>

	descansar cuando lo requiero
	13. Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo
Infl	24. Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo
uencia del	26. Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar
entorno	28. Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo
extralabor	
al sobre el	
trabajo	
Desplazamiento	1. Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo
vivienda - trabajo	2. Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo
- vivienda	3. Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo
	4. Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo

Nota: Elaboración propia, tomado de la batería de factores de riesgo psicosocial 2010

Es necesario resaltar que los ítems atribuidos a las condiciones intralaborales, los cuales le pertenecen respectivamente a la forma A y B, hacen referencia al número de la pregunta que corresponde a cada dimensión, considerando cuales son las que pertenecen a cada grupo. Por otro lado, las condiciones sociodemográficas y la información que recolecta, por último, las

condiciones extralaborales también cuentan con una serie de ítems que permiten identificar lo que cada dimensión plantea conocer a través de ellos.

Consideraciones éticas

Es importante mencionar que, para desarrollar este proyecto de investigación, debe trabajarse con la discreción correcta en los resultados y manejo de datos, con el objetivo de preservar el bienestar de los trabajadores en la comunidad y ambiente; es vital la responsabilidad de trabajar por el respeto a la dignidad humana, con una conducta profesional integral, imparcial, buscando denotar la confidencialidad, privacidad de los trabajadores. En el ejercicio práctico del papel del psicólogo es imprescindible tener en cuenta las consideraciones éticas y morales establecidas en la ley 1090 de 2006 código deontológico, relacionado con el trato, competencia necesaria, estándares morales y legales, evaluación de técnicas a usar, preparación del profesional, entre otros puntos concernientes al proceso.

Dentro de las consideraciones de esta ley, se establece en el título II, artículo 2, muestras las disposiciones generales, como la confidencialidad, bienestar del usuario, estándares, morales y legales, competencia, responsabilidad. Por otro lado, el artículo 3, muestra el ejercicio profesional del psicólogo, por lo cual es importante el diseño de los programas de diagnóstico, control, conocimientos aplicados al objetivo de estudio, por lo cual es importante contar con estas herramientas que permitan el adecuado desarrollo del proceso.

Entre los elementos del proceso es muy importante socializar con cada uno de los participantes o trabajadores lo que se va a estar desarrollando, la forma en cómo se llevarán a cabo los procesos y lo que implica todo esto, cuál es el objetivo para alcanzar en medio de todo lo que se esté realizando. Toda la información que se pretende obtener es a fin con la batería de riesgo psicosocial, la socialización de esta permitirá un acercamiento más activo por parte de la población intervenida, para su participación, conocimiento e intervención a lo largo del trabajo.

Entre la ética profesional de salud ocupacional, se expresan los diferentes riesgos, en caso de haberlos, y los procesos medibles en los resultados obtenidos, además la seguridad del proceso con un manejo único del profesional o profesionales, es decir sin abrirse a terceros que observen la información. Todo esto, a conciencia de los trabajadores a través del consentimiento informado, una parte importante en el desarrollo de la actividad que se desempeña, mostrando la disposición de cada uno.

La cobertura legal, permitirá que la población seleccionada y a los ejecutores del proceso, lleven un adecuado proceso de desarrollo, en el cual hay un respaldo para que todos

los pasos a tratar se lleven a cabo de manera correcta y la participación de los moderadores en la aplicación también permita una adecuada ejecución del ejercicio, mostrando solidez en todo lo que se esté llevando a cabo y responsabilidad pertinente.

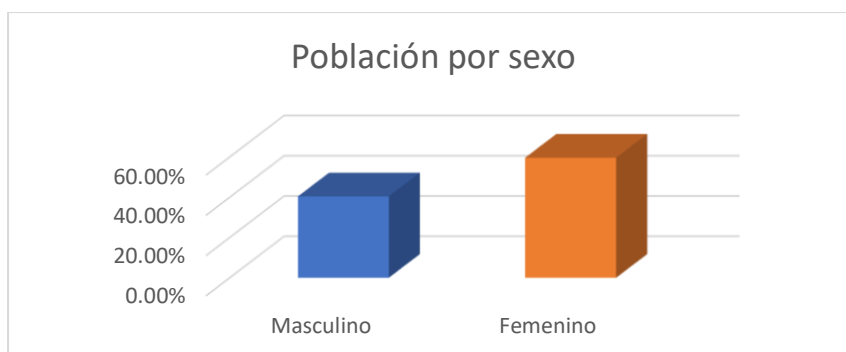
Es relevante que se pueda proporcionar acceso a recursos de apoyo, como asesoramiento psicológico o servicios de bienestar. Identificar y ofrecer ayuda a aquellos que puedan necesitar apoyo adicional es esencial para mitigar los riesgos identificados. Por otro lado, la transparencia y comunicación ayuda a mantener una comunicación abierta y transparente con los empleados sobre el propósito y los resultados de la evaluación, para construir confianza. Esto también puede incluir explicar cómo se utilizarán los datos y cómo se abordará las preocupaciones identificadas.

Análisis de resultados

Como primera instancia se presentarán los datos sociodemográficos y la información ocupacional de los trabajadores, la cual está conformada por un total de 172 personas entre dos áreas, UCI y clínica.

Figura 1.

Población dividida por sexo



Nota: elaboración propia

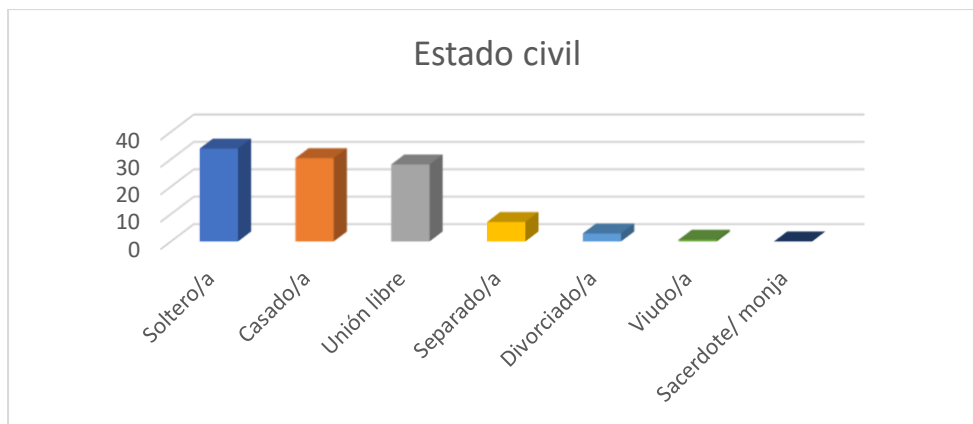
La población femenina tiene un mayor índice de presencia en las áreas de la empresa, con un porcentaje de 59,6% siendo un total de 102 mujeres y los hombres con una puntuación más baja de 40,4% que equivalen a 69 trabajadores, lo que muestra una población más grande para el sexo femenino. Esto muestra la inclusión en las diferentes áreas y tareas correspondiente en la empresa.

Tabla 9.*Edades en la población evaluada*

Rango de años	Número de personas	Porcentaje
1960 – 1970	16	9,3%
1971 – 1980	46	26,7%
1981 – 1990	73	42,4%
1991 – 2002	37	21,5%

Nota: Elaboración propia

Entre los trabajadores se notó que con un 8,2% el año más presente entre la población es 1989 con una edad promedio de 34 años, seguido de 1978 y 1981 con un 6,5% entre 42 y 45 años, respectivamente, son las edades más frecuentes, mientras que 1992, 1996, 2000, 2002 con un 0,6% equivalente a 1 persona por año, no suelen ser tan comunes, considerándose como edades millenials.

Figura 2.*Estado civil**Nota: elaboración propia*

En el estado civil, los solteros/as son el mayor porcentaje es de 33,9%, casado/a con un 30,4%, un 28,1% se encuentra en unión libre, separado/a 7,1%, divorciado 2,9% y viudo con un porcentaje menor en 0,6%, por último, no se encuentre registro de sacerdote o monja, lo cual es un 0%.

Tabla 10.*Nivel de estudio*

Nivel de estudio	Número de personas	Porcentaje
Profesional completo	45	26,16%
Profesional incompleto	3	1,74%
Postgrado completo	27	15,69%
Postgrado incompleto	3	1,74%
Bachiller completo	13	7,55%
Bachiller incompleto	3	1,74%
Técnico – tecnólogo completo	70	40,69%
Técnico – tecnólogo incompleto	7	4,06%
Primaria	1	0,58%

Nota: elaboración propia.

En el nivel de escolaridad, el nivel de estudio de técnico/tecnólogo es la más presente, con un 42,1% seguida de profesional completo, con un porcentaje de 25,7% con porcentaje un poco inferior de 15,8% postgrado completo, con un 7,6% bachillerato completo. Con un 83,6% la población está preparada para desempeñar los cargos que están bajo su responsabilidad, ejerciendo sus funciones adecuadamente.

Tabla 11.*Estrato de servicios públicos*

Estrato	Número de personas	Porcentaje
1	22	12,79%
2	57	33,13%
3	67	38,95%
4	19	11,04%
5	6	3,48%
6	1	0,58%

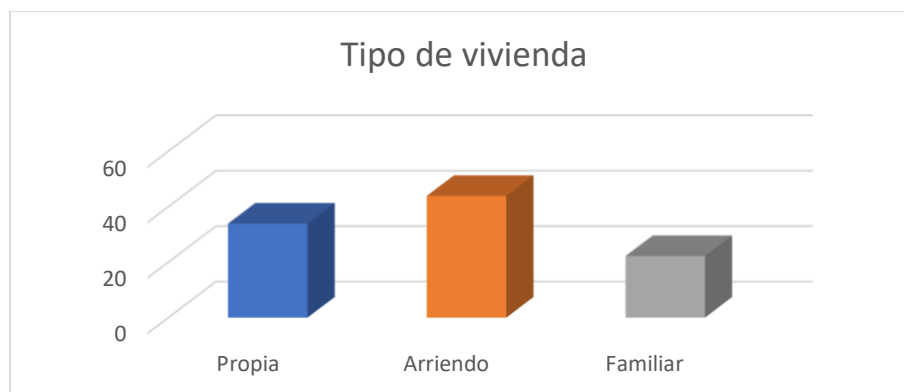
Nota: elaboración propia.

El estrato socioeconómico 3 con un 38% es el más frecuente entre los trabajadores, seguido del estrato 2 con un 33,3%, por último, estrato 1, con un 12,3% parejo con el estrato 4, de un porcentaje de 11,7%. Siendo el estrato 1 y 2 los más bajos en el estilo de vida de

Valledupar, se puede asemejar a los lugares donde habiten, es dependiente el precio de los servicios públicos y la calidad de vida o vivienda.

Figura 3.

Tipo de vivienda



Nota: fuente de elaboración propia.

Entre los tipos de vivienda, se encontró que la mayor parte de la población vive en arriendo, con un total de 43,9%, mientras que un 33,9% tiene casa propia, siendo los puntajes más altos, por otro lado, un 22,2 de la población tiene un tipo de vivienda familiar.

Tabla 12.

Tiempo de antigüedad en la empresa

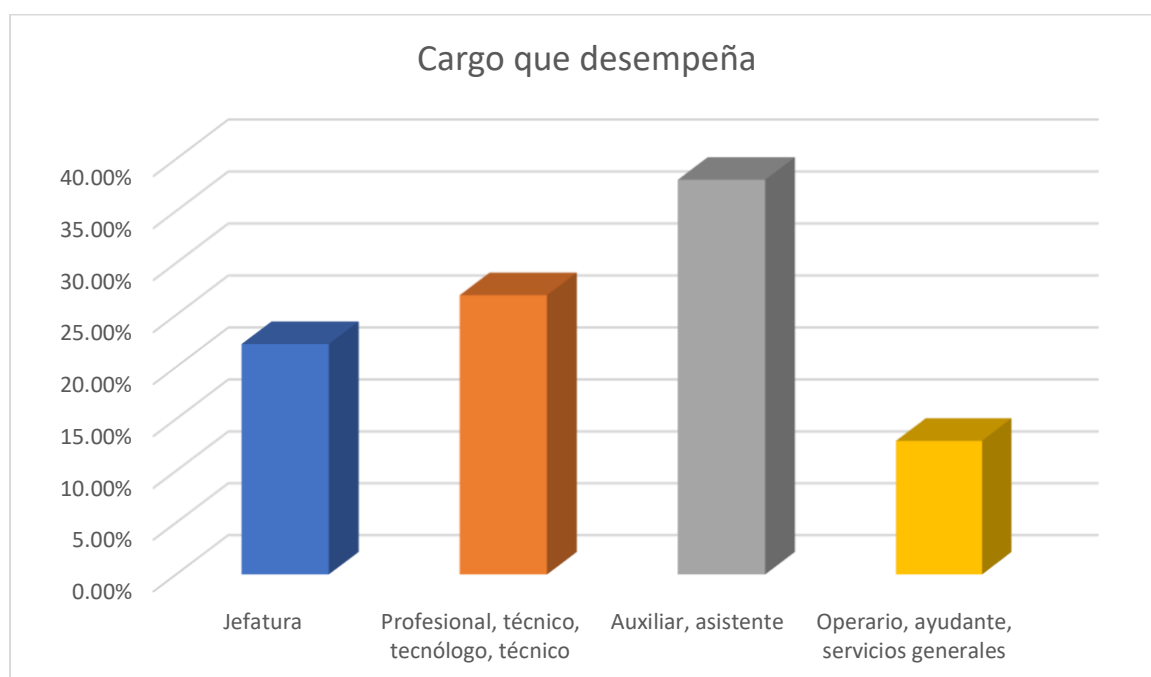
Tiempo de antigüedad	Personas	Porcentaje
Menos de un año	10	5,8%
1 – 7 años	59	34,30%
8 – 14 años	80	46,51%
15 – 21 años	19	11,0%
22 – 25 años	4	2,32%

Nota: elaboración propia

El tiempo de antigüedad más frecuente es de 10 años, un total de 22 personas, lo que equivale a un 12,9% de la población, seguido de un puntaje de 9,4% con un total de 11 años laborando en la clínica Erasmo, lo cual muestra un total de 16 personas en este rango de edad. Un 93% de la población lleva por lo menos un año en la organización, mientras que un 7% menos de 1 año.

Figura 4.

Cargo que desempeña



Nota: elaboración propia

Entre los cargos que se desempeñan, auxiliar, asistente, administrativo, asistente técnico tienen un índice mayor con 38%, seguido de profesional, analista, técnico y tecnólogo, que tiene un porcentaje de 26,9%, por debajo se sitúa jefatura, con personal a cargo, un 22,2% y, por último, operario, operador, ayudante, servicios generales, con un 12,9%

Análisis de factores intralaborales y extralaborales

En este apartado se evidenciará un análisis de los resultados Forma A y Forma B de los factores riesgo intralaborales y extralaborales. Se presentarán los resultados de los Riesgos despreciables, bajos, medios, altos y muy altos, con el objetivo de dar respuesta a la pregunta problema, que se planteó inicialmente. Por ende, evidenciarán los resultados que revelan las dimensiones comprometidas con cifras que establecen una respuesta a cuáles son los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de la clínica Erasmo.

Resultados de factores de riesgo intralaborales forma A

Tabla 13.

Resultado liderazgo y relaciones sociales forma A

DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	TOTAL DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES
Sin riesgo o riesgo despreciable	34,62	28,21	34,62	60,26	33,33
Riesgo bajo	25,64	25,64	20,51	14,1	24,36
Riesgo medio	21,79	16,67	17,95	7,69	17,95
Riesgo alto	10,76	20,51	15,38	12,82	14,1
Riesgo muy alto	7,69	8,97	11,54	5,13	10,26

Fuente: Elaboración propia

Se puede conocer que los resultados intralaborales en el dominio de liderazgo y relaciones sociales, en la forma A, la dimensión de características del liderazgo con un 34,62%, es encuentran sin riesgo alguno, en un 25,64% denota bajo porcentaje, 21,79% situado en riesgo medio, mientras que los porcentajes de 10,26% riesgo alto y un 7,69% riesgo muy alto, muestra una presencia del riesgo en 14 personas como una presencia que afecta. Consecuente a ello, la dimensión de relaciones sociales en el trabajo arroja una presencia alta de afectación con un 20,51% para un total de 16 personas. Posterior a este porcentaje el riesgo medio muestra un 16,67%, riesgo alto con 8,97% para finalizar los porcentajes más positivos son riesgo despreciable 28,21%, y riesgo bajo con 25,64%.

Para esta población, en este mismo dominio la dimensión de retroalimentación del desempeño expone que el 34,62% presenta un riesgo despreciable, seguido de un 20,51% riesgo bajo y un 17,95% riesgo medio, sin embargo, un 15,38% presenta riesgo alto y un 11,54% arrojó como resultado un riesgo muy alto. Se puede observar en la dimensión relación con los colaboradores un porcentaje de 60,26% no presenta riesgo, lo cual es más de la mitad, en riesgo bajo 14,10%, en riesgo medio se observa un 7,69%, para riesgo alto 12,82% y por último en un 5,13% un riesgo muy alto. Mas de 10 personas experimentan afectación en esta dimensión, mientras que más del 70% se encuentra si afectaciones.

Para concluir, en el total de este dominio, la población en un 33,33% no presenta riesgo o es despreciable, un 24,36% muestra riesgo bajo, se observa un 17,95% de la población con nivel medio, por último, el 14,10% en riesgo alto, seguida de un riesgo muy alto con un 10,26% respectivamente. Ay presencia de repercusiones para esta población en este dominio, sin embargo, los resultados arrojan una presencia inferior a la población que no presenta riesgos.

Tabla 14.

Resultado control sobre el trabajo forma A

DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Claridad del rol	Capacitación	Participación y manejo de cambio	Control y autonomía sobre el trabajo	TOTAL DOMINIO SOBRE EL TRABAJO
Sin riesgo o riesgo despreciable	44,87	39,74	30,77	51,28	12,82
Riesgo bajo	16,67	19,23	23,08	17,95	24,36
Riesgo medio	14,10	16,67	26,92	15,38	26,92
Riesgo alto	17,95	16,67	12,82	14,1	24,36
Riesgo muy alto	6,41	7,69	6,41	1,28	11,54

Nota: Elaboración propia.

Para los resultados de dominio sobre el trabajo, se observa que en la dimensión claridad del rol, con 17,95% en riesgo alto, con 6,41% nivel muy alto, mientras que un 44,87% reposa en riesgo despreciable, en bajo un 16,67%, y por último un riesgo medio 14,10%. Esto se vincula a la claridad de tareas que corresponde desarrollar, del mismo modo la dimensión de capacitación, con 39,74% muestra riesgo despreciable, con 19,23% un riesgo bajo, un riesgo medio con igual porcentaje que riesgo alto con 16,67%, por último, 7,69% en un nivel muy alto.

En este dominio, en la dimensión de participación y manejo de cambio el 30,77% de los encuestados no se encuentra en riesgo, un 23,08% de la población muestra riesgo bajo, mientras que un 26,92% arrojó riesgo medio, en riesgo alto se sitúa un 12,82% y un 6,41% en riesgo muy alto. La cifra en riesgo muy alto disminuye a una población de 5 personas aproximadamente.

Por otro lado, para el uso de habilidades y conocimientos, la mitad de la población con una cifra de 51,28% está en riesgo despreciable, por el lado de riesgo bajo 23,08% se encuentra en este porcentaje, en el riesgo medio 15,38% mientras que en riesgo alto 14,10%, para finalizar, el riesgo muy alto solo arroja un porcentaje de 1,28% con 1 persona, lo que hace una percepción muy precisa referente a esta dimensión.

En control y autonomía sobre el trabajo, los porcentajes obtenidos fueron 12,82% como riesgo despreciable, 24,36% como riesgo bajo, 26,92% como riesgo medio y entre los riesgos más alarmantes se obtiene que 24,36% está en riesgo alto y un 11,54% en riesgo muy alto. Para el total de este dominio, un 50% se encuentra en riesgo bajo y despreciable, en riesgo medio 24,36% mientras que un 15% muestra un riesgo alto y muy alto en la totalidad de dimensiones.

Tabla 15.

Resultados demandas del trabajo forma A

DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demandas emocionales	Demandas cuantitativas	Influencia del trabajo sobre el entorno	Exigencias de responsabilidad del cargo	Demandas de carga mental	Consistencia del rol	Jornada de trabajo	TOTAL, DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO
Sin riesgo o riesgo despreciable	26,92	20,51	30,77	24,36	17,95	23,08	42,31	21,79	23,08
Riesgo bajo	17,95	6,41	28,21	25,64	14,1	26,92	25,64	11,54	6,41
Riesgo medio	21,79	5,13	20,51	24,36	20,51	24,36	15,38	11,54	19,23
Riesgo alto	16,67	12,82	15,38	8,97	35,9	15,38	12,82	19,23	23,08
Riesgo muy alto	16,67	55,13	5,13	16,67	11,54	10,26	3,85	35,9	28,21

Nota: elaboración propia.

Se puede observar que en el dominio demandas del trabajo, la dimensión de demandas emocionales tiene un impacto alarmante, con cifras muy altas que pueden resultar perjudiciales para los trabajadores. Un riesgo muy alto de 55,13% que supera la mitad, riesgo alto de 12,82%, riesgo medio de 5,13%, por parte del riesgo bajo un 6,41%, y en riesgo despreciable se puede evidenciar un 20,51%. Esto indica que incluso en la población líder y jefe, que normalmente está a cargo de otros, manifiesta riesgos muy elevados en estas áreas, por lo cual se puede tomar como una afectación colectiva.

Con un 26,92% como riesgo despreciable, 17,95% como riesgo bajo, en riesgo medio se observa un 21,79%, mientras que un riesgo alto al igual que riesgo muy alto arroja 16,67%, estas cifras para la dimensión de demandas ambientales. En el área de las demandas

cuantitativas, se obtuvo en riesgo despreciable un 30,77%, en riesgo bajo se conoce un porcentaje de 28,21%, en el riesgo medio 20,51%, un 15,38% en riesgo alto y por parte del riesgo muy alto se conoce un 5,13%.

Para la forma intralaboral en la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, un 24,36% de los trabajadores muestran un riesgo despreciable, un 25,64% un riesgo bajo, mientras que un 24,36% un riesgo medio, seguido de un puntaje de 8,97% un riesgo alto y muy alto con 16,67%. Por parte de las exigencias y responsabilidades de cargo, la cifra más alta está en riesgo alto con 35,90% y muy alto con 11,54%, por los niveles despreciable 17,95% y bajo con 14,10%, mientras que en riesgo. En las demandas de cara mental se aprecian porcentajes un poco igualados, 23,08% riesgo despreciable, 26,92% riesgo bajo, 24,36% riesgo medio, 15,38% riesgo alto y por último en riesgo muy alto 10,26%.

Los resultados de la consistencia del rol proporcionan una visión acerca de lo que están situado en riesgo despreciable, con 42,31% en riesgo bajo un 25,64% de igual forma un riesgo medio con 15,38% se encuentra en un riesgo alto 12,82%, y el 3,85% en riesgo muy alto. Por otro lado, la influencia la dimensión de jornada de trabajo con 35,90% en riesgo muy alto, muestra un margen de la población que se afectada por situaciones pertenecientes al contexto laboral, las jornadas de trabajo, un 19,23% en riesgo alto, con un mismo porcentaje de 11,54% riesgo bajo y medio, para finalizar 21,79% como riesgo despreciable.

Para concluir, en riesgo muy alto con 28,21% y alto con 23,08% supera el 50% de afectación, lo que se transforman en cifras considerables para analizar y tener en cuenta, 19,23% riesgo medio y en riesgo bajo 6,41%, además de 23,08% en riesgo despreciable. Se puede conocer las cifras significativas, presentes en el dominio de demandas de trabajo, con influencias considerables en jornadas de trabajo y responsabilidades del cargo.

Tabla 16.

Resultados recompensas forma A

DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Reconocimiento y compensación	Total dominio
Sin riesgo o riesgo despreciable	50	29,49	32,05
Riesgo bajo	23,08	26,92	24,36

Riesgo medio	12,82	19,23	21,79
Riesgo alto	11,54	16,67	20,51
Riesgo muy alto	2,56	7,69	1,28

Fuente: elaboración propia.

Es positivo considerar que, en la dimensión de recompensas, el 50% de la población tiene un riesgo despreciable, 23,08% como bajo y 12,82% como medio, por detrás de este porcentaje un 11,54% como riesgo alto, 2,56% como riesgo muy alto. En reconocimiento y compensación un 29,49% como riesgo despreciable, 26,92% riesgo bajo, 19,23% en riesgo medio, 16,67% riesgo alto, en riesgo alto un 7.69%. para final como porcentajes totales del dominio, un 32,05% se encuentra en sin riesgo, el 24,36% con riesgo bajo, 21,79% en nivel medio, mientras que en el alto 20,51% y muy alto solamente 1,28%

Tabla 17

Resultados riesgo intralaboral forma A

DIMENSIÓN	TOTAL, RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	Fr	%
Nivel de riesgo			
Sin riesgo o riesgo despreciable	20	0,26	25,64
Riesgo bajo	19	0,24	24,36
Riesgo medio	18	0,23	23,08
Riesgo alto	10	0,13	12,82
Riesgo muy alto	11	0,14	14,10
TOTAL	78	1,00	100,00

Fuente: elaboración propia

Para un total de 78 personas forma A, jornada de trabajo, demandas de carga mental, demandas emocionales, son las dimensiones con cifras más altas, no solo eso, sino que se sitúan en riesgo muy alto. Sin embargo, en las cifras total del riesgo psicosocial el 25,64% de la población no presenta riesgo, un 24,36% está en riesgo bajo, en el riesgo medio un 23,08%, mientras que el 12,82% en nivel alto y 14,10% en nivel muy alto.

Resultados de factores de riesgo intralaboral forma B

Se prosigue a expresar el análisis de los factores de riesgo intralaboral de la forma B, a través de la exposición de los porcentajes pertinentes. Se mostrarán los diferentes dominios y

dimensiones relacionados con este formato de evaluación y los respectivos resultados que permiten la interpretación adecuada de los riesgos presentes y las personas que se sitúan en cada uno de estos niveles o categorías.

Tabla 18

Resultado dimensión liderazgo y relaciones sociales forma B

DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	desempeño	Total dominio
Sin riesgo o riesgo despreciable	29,79	31,91	28,72	26,6
Riesgo bajo	19,15	10,64	19,15	27,66
Riesgo medio	20,21	26,6	12,77	17,02
Riesgo alto	15,96	14,89	32,98	14,89
Riesgo muy alto	14,89	15,96	6,38	13,83

Fuente: elaboración propia

Continuado en los resultados de la dimensión de liderazgo y relaciones sociales forma B, se conoce que un 29,79% presenta un riesgo despreciable, el 19,15% está en un riesgo bajo, el 20,21% se establece en riesgo medio, mientras que un 15,96% en riesgo alto y un 14,89% en riesgo muy alto, lo que puede conllevar a 30 personas aproximadamente en un riesgo alarmante. Por parte de las relaciones sociales en el trabajo, el 31,91% se sitúa sin riesgo, 10,64% riesgo bajo, en un 26,60% riesgo medio y 14,89% muestra un riesgo alto, mientras que un nivel muy alto, se puede conocer que un 15,96% se posiciona en este riesgo.

Por parte de la dimensión retroalimentación del desempeño, se conoce que el riesgo alto arroja un resultado de 32,98%, en riesgo muy alto la cifra disminuye a 6,38%, sin embargo los porcentajes de riesgo bajo con 28,72%, riesgo bajo con 19,15% y medio con 12,77% no son porcentajes contraproducentes, pero la mayor concentración se encuentra en una afectación para esta dimensión en los empleados de la forma B. los porcentajes finales de este dominio, maneja bajos niveles de riesgo alto con 14,89% y muy alto 13,83%, el porcentaje más alto se concentra en riesgo despreciable con 26,60% y riesgo bajo 27,66%, además de un 17,02% en riesgo medio.

Tabla 19*Resultado dimensión control sobre el trabajo forma B*

DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Claridad del rol	Capacitación	Participación y manejo del cambio	OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	Control y autonomía sobre el trabajo	Total dominio
Sin riesgo o riesgo despreciable	38,30	61,70	30,85	42,55	23,4	40,43
Riesgo bajo	14,89	15,96	24,47	20,21	25,53	21,28
Riesgo medio	15,96	5,32	13,83	18,09	31,91	20,21
Riesgo alto	20,21	15,96	21,28	12,77	4,26	9,57
Riesgo muy alto	10,64	1,06	9,57	6,38	14,89	8,51

Fuente: elaboración propia

En claridad del rol se observa 38,30% de los trabajadores está en riesgo despreciable, lo cual denota algo positivo, 14,89% en riesgo bajo y 15,96% en riesgo medio, un 20,21% en riesgo alto y un 10,64% en riesgo muy alto. En capacitación es muy favorable los porcentajes con riesgo despreciable de 61,70%, riesgo bajo de 15,96% en riesgo medio 5,32% una cifra de 15,96% riesgo alto y muy alto con 1,06%. Prosiguiendo con participación y manejo de cambio el 30,85% está en riesgo despreciable, en riesgo bajo ay un 24,47%, para el riesgo medio hay un 13,83% y por parte del riesgo alto un 21,28% concluyendo con 9,57% del riesgo muy alto.

Los resultados para el área de oportunidades para el uso de habilidades y conocimiento, arroja resultados positivos, donde un 42,55% se encuentran sin riesgo, 20,21% en riesgo bajo, un 18,09% en riesgo medio, se observa que un 12,77% en riesgo alto y en muy alto un 6,38%. Para el apartado de control y autonomía del trabajo, en un 31,91% se encuentra en riesgo medio un porcentaje de 31,91%, para riesgo despreciable una cifra de 23,40%, y 25,53% riesgo medio, mientras que el riesgo alto con 4,26% y riesgo alto con 14,89% concluyen estas cifras. Para el total del dominio, 40,43% no presenta amenaza, en un 21,28% ay riesgo bajo, y en un porcentaje de 20,21% riesgo medio, para finalizar, el riesgo alto muestra 9,57% y muy alto 8,51%.

Tabla 20*Resultado dimensión demandas del trabajo forma B*

DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Demandas emocionales	Demandas cuantitativas	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Carga mental	Jornada de trabajo	Total dominio
Sin riesgo o riesgo despreciable	28,72	23,4	20,21	15,96	18,09	13,83	11,7
Riesgo bajo	28,72	5,32	37,23	21,28	22,34	21,28	17,02
Riesgo medio	21,28	9,57	20,21	14,89	23,4	18,09	8,51
Riesgo alto	14,89	10,64	11,7	37,23	22,34	23,4	17,02
Riesgo muy alto	6,38	51,06	10,64	10,64	13,83	23,4	45,74

Nota: elaboración propia

En la obtención de resultados intralaborales del grupo forma B, se puede observar que existe un riesgo despreciable y bajo con 28,72% en la dimensión demandas ambientales y esfuerzo físico, además un 21,28% riesgo medio y alto por 14,89% además de 6,38% riesgo muy alto. Continuando con las demandas emocionales, más de la mitad de la población forma B con 51,06% se encuentra en riesgo muy alto, un 10,64% riesgo alto, el 9,57% riesgo medio y 5,32% riesgo bajo, seguido de 23,40% en riesgo despreciable. Es alarmante la cifra prevista en riesgo alto muy alto, ya que implica más del 50% de la población. Como resultado de la evaluación en demandas cuantitativas, hay un riesgo bajo de 37,23% en los trabajadores. En el riesgo despreciable un porcentaje de 20,21% de la población, riesgo medio con 20,21%, los riesgos alto con 11,70% y muy alto en un 10,64%.

Por parte de la dimensión influencias del entorno sobre el trabajo, las cifras son más impactantes y significativas por su riesgo. Para esta dimensión un 15,96% tiene un riesgo despreciable, el 21,28% riesgo bajo, en riesgo medio un porcentaje de 14,89% y entre los riesgos altos y muy altos se reparte una cifra de 37,23% y 10,64% respectivamente. La dimensión de carga mental se mantiene un índice alto aun; 18,09% un riesgo despreciable, 22,34% riesgo bajo, igualando el porcentaje con riesgo alto. Se observa que un 23,40% muestra un riesgo medio. Por parte del riesgo muy alto un 13,83%.

Las jornadas de trabajo, marcan una situación con cifras considerables. El riesgo alto y muy alto muestran un porcentaje de 23,40%, el riesgo despreciable 13,83%, bajo un 21,28% y por último medio con 18,09%. Para el total del dominio, figura un 45,74% en riesgo muy alto,

un 17,02% en riesgo alto 17,02%, las cifras de riesgo despreciable con 11,70% y riesgo bajo 17,02% muestran porcentajes más bajos.

Tabla 21

Resultado dominio recompensas forma B

DIMENSIÓN Nivel de riesgo	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Reconocimiento o y compensación	Total dominio
Sin riesgo o riesgo despreciable	61,7	35,11	41,49
Riesgo bajo	22,34	26,6	23,4
Riesgo medio	5,32	24,47	19,15
Riesgo alto	7,45	9,57	11,7
Riesgo muy alto	3,19	4,26	4,26

Nota: elaboración propia.

Los resultados para el área de recompensas en la forma intralaboral, tiene un impacto menos nocivo, siendo un riesgo bajo con un 61,70% en riesgo despreciable, y un riesgo bajo con porcentaje de 22,34%, medio con 5,32%, alto en un 7,45% y por último muy alto con 3,19% en la dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Sin embargo, se puede notar en la dimensión reconocimiento y compensación, con cifra de 35,11% riesgo despreciable, 26,60% en riesgo bajo, un 24,47% como riesgo medio, además de 9,57% en riesgo alto y 4,26% en muy alto. Para el total del dominio, hay consideraciones positivas en relación con los porcentajes, el riesgo despreciable tiene una cifra de 41,49%, el riesgo bajo 23,40%, riesgo medio 19,15%, alto 11,70% y muy alto un 4,26%. Las cifras muestran un positivo impacto en el dominio de recompensas.

Tabla 22

Resultado total riesgo intralaboral forma B

DIMENSIÓN Nivel de riesgo	TOTAL, RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	Fr	%
--	---	-----------	----------

Sin riesgo o riesgo despreciable	21	0,22	22,34
Riesgo bajo	21	0,22	22,34
Riesgo medio	13	0,14	13,83
Riesgo alto	23	0,24	24,47
Riesgo muy alto	16	0,17	17,02
TOTAL	94	1,00	100,00

Nota: elaboración propia.

Para el total de los factores de riesgo intralaboral forma B, se observa que en riesgo despreciable y bajo se comparte un mismo porcentaje, el cual es referente a un 22,34%, por parte del riesgo medio, se puede conocer que hay un total de 13,83% de las personas se encuentran en este nivel y en nivel alto, un 24,47% la cual es la cifra de porcentaje más alta, para final se conoce que un 17,02% de la población está en un riesgo muy alto.

Resultados de la condición extralaboral

Tabla 23

Resultado cuestionario extralaboral

DIMENSIÓN	Tiempo fuera del trabajo	Relaciones familiares	Comunicación y relaciones interpersonales	Situación económica	Características de la vivienda y de su entorno	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Total dominio
Sin riesgo o riesgo despreciable	14,53	73,26	35,47	17,44	19,19	46,51	38,95	29,07
Riesgo bajo	32,56	20,35	21,51	23,84	20,35	17,44	24,42	24,42
Riesgo medio	19,77	2,33	17,44	22,09	12,79	16,86	20,35	16,86
Riesgo alto	20,93	3,49	15,7	22,67	25,58	12,79	11,05	15,12
Riesgo muy alto	12,21	0,58	9,88	13,95	22,09	6,4	5,23	14,53

Nota: elaboración propia.

Para los resultados extralaboral, se observa que en la dimensión tiempo fuera del trabajo, con 14,53% en riesgo despreciable, en un 32,56% riesgo bajo, seguido de un 19,77% en riesgo medio, un 20,93% riesgo alto y en riesgo muy alto un 12,21%. Las relaciones

familiares, vinculada al tiempo compartido con familia, se conoce que en riesgo despreciable 73,26% se encuentra ahí lo cual es muy positivo ese porcentaje, 20,35% en riesgo bajo, 2,33% en riesgo alto y solamente un 0,53% en riesgo muy alto. La forma en cómo se invierte el tiempo fuera del contexto laboral, en este sentido las relaciones interpersonales, mostraron de igual forma un riesgo alto con 35,47%, en un 21,51% en riesgo bajo y 17,44% en riesgo medio. En un nivel de riesgo alto, se percibe un 15,70% y en riesgo muy alto 9,88%.

En la situación económica, se muestran las necesidades a subsanar, se conoce que 17,44% está sin riesgo, 23,84% en riesgo bajo, en riesgo medio se obtiene que el 22,09% de la población se encuentra allí, en riesgo alto un porcentaje de 22,67% y muy alto de 13,95%. Por parte de las características de la vivienda, se obtiene que 19,19% está en riesgo despreciable, 20,35% en riesgo bajo, 12,79% en riesgo medio, en riesgo alto un 25,58% y en riesgo alto se obtiene un 22,09%. Por otro lado, la influencia entorno extralaboral en el trabajo el mayor porcentaje está en riesgo despreciable, siendo un 46,51%, en riesgo bajo un 17,44%, en riesgo medio se observa un 16,86%, por parte del riesgo alto se aprecia un porcentaje de 12,79% y muy alto un 6,40%.

Para finalizar, en el desplazamiento desde su residencia al lugar de trabajo, se observa que un 38,95% de la población no presenta riesgo alguno, ubicado en riesgo bajo un total de 24,42%, en riesgo medio 20,35% y un 11,05% en riesgo alto, mientras que solamente un 5,23% se encuentra en riesgo muy alto. En el total del dominio no se encuentran rangos agravados de riesgo, sin embargo, hay cifras que deben tomarse en cuenta, 29,07% muestra no presentar riesgo, 24,42% un riesgo bajo y 16,86% un riesgo medio, en riesgo alto se aprecia 15,12% y muy alto en 14,53% de la población total evaluada.

Tabla 24

Resultado total riesgo extralaboral

NIVEL DE RIESGO	TOTAL, RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	Fr	%
Sin riesgo o riesgo despreciable	50	0,29	29,07
Riesgo bajo	42	0,24	24,4
Riesgo medio	29	0,17	16,9
Riesgo alto	26	0,15	15,12

Riesgo muy alto	25	0,15	14,53
TOTAL	172	1,00	100,00

Nota: elaboración propia

En el resultado total del riesgo extralaboral, los porcentajes muestran un balance entre los riesgos despreciables con 16,9%, alto con 15,12% y muy alto con 14,53%, por otro lado, los riesgos despreciables con 29,07% y bajo con 24,4% muestran un buen índice; sin embargo, la población que muestra tener presencia de riesgo en los factores extralaborales tiene un porcentaje mucho mayor, lo cual se vuelve un asunto a intervenir.

A continuación, para concretar el apartado de resultados, se mostrará un análisis general acerca de la relación entre los factores de riesgo forma A y B más el porcentaje de los riesgos extralaborales, para dar un resultado general acerca de qué riesgo psicosocial que presentan los empleados de una institución prestadora de servicios de salud en Valledupar.

Tabla 25

Puntaje total psicosocial forma A

Puntaje global forma A		
Riesgo	Fr	%
Sin riesgo	78	100%
Riesgo bajo	0	0%
Riesgo medio	0	0%
Riesgo alto	0	0%
Riesgo muy alto	0	0%

Nota: Elaboración propia

Para toda la población evaluada a través de este formulario forma A, ninguna se encuentre en riesgo alarmante, por lo cual el porcentaje total de personal las cuales son 78, se encuentran sin riesgo o riesgo despreciable, donde se deduce que un 100% de la población está fuera de peligro, sin embargo, hay dimensiones que arrojan porcentajes alarmantes que deben considerarse un análisis e intervención.

Tabla 26

Puntaje total psicosocial forma B

Puntaje global forma B		
Riesgo	Fr	%
Sin riesgo	94	100%
Riesgo bajo	0	0%
Riesgo medio	0	0%
Riesgo alto	0	0%
Riesgo muy alto	0	0%

Nota: Elaboración propia

Por parte de la forma intralaboral forma B y extralaboral para la población evaluada, se evidencia un porcentaje total de personal sin riesgo, donde un 100% se ubica en riesgo despreciable. Se puede concluir que ningún personal de la población se encuentra en riesgo, pero se puede analizar las dimensiones afectadas que se logran evidenciar a lo largo de toda la evaluación.

Discusión

Desde la investigación realizada, los distintos aportes que se apreciaron a través del acercamiento a lo largo del proceso, relacionado a conocer los factores de riesgo psicosocial, para una imagen más detallada frente a las problemáticas que pueden estar interponiéndose en el desarrollo de la empresa y desempeño de los trabajadores. Se puede profundizar a través de la idea expresada por Orozco y Montenegro (2020) expone que la dimensión de demandas emocionales fue la dimensión más afectada, un resultado proporcionado a través de la aplicación de la batería.

Los autores consideran que esta dimensión ha sido un principal desencadenante de estrés, con un 45% de estrés generado en los trabajadores, sin embargo, en los resultados proporcionados se ha visto un aumento en cifras porcentuales a un 55% en la evaluación forma A y un 51% en la evaluación forma B. En contraste a los resultados obtenidos, se aprecia una discrepancia, donde se puede conocer que ha aumentado la demanda emocional para esta fecha en más de un 50% de la población total evaluada, lo cual está generando un impacto mucho más fuerte en los trabajadores. Anteriormente las cifras eran inferiores a la mitad, pero este punto ha superado ese grado.

Según lo expresado por Espinoza (2020) muestran porcentajes positivos para la dimensión de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, muestra 57,9% sin riesgo y un 34,5% en retroalimentación del desempeño, lo que implica que se presenta un buen ambiente en relaciones y liderazgo de superiores, mostrando de forma general resultados positivos, pero en relación con los resultados obtenido se puede diferir de este planteamiento por parte de este autor ya que en liderazgo un 15,96% se encuentra en riesgo alto, para las relaciones sociales un 15,96% está en riesgo muy alto, mientras que 14,89% en riesgo alto y además genera una gran afectación en el desempeño con 32,98% en riesgo alto.

En contraste con la última aplicación realizada a la institución prestadora de servicio de salud, se ha mantenido un alto porcentaje en las demandas de jornada de trabajo, la forma A entre los riesgos altos y muy altos llega a un porcentaje de 54% aproximadamente, por parte de la forma B un 46%. El dominio de las demandas del trabajo es el más afectado, con

porcentajes elevados en los riesgos altos y muy altos. También puede incluir carga mental, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias en las responsabilidades del cargo y esfuerzo físico. Por lo cual hay una semejanza en el alto índice relacionado a la dimensión de demandas de trabajo, siendo esta una de las más afectadas para ambas formas en los resultados intralaborales.

Desde el punto de vista establecido por Instituto Nacional de Salud (2023) los principales desencadenantes entre los resultados, es la doble presencia muestra un nivel intermedio de 57%, las posibilidades de desarrollo tienen un porcentaje negativo de 48,1% e intermedio de 50,6%, sin embargo la claridad de rol expresa que un 40% está en rango negativo. Existe la exigencia de esconder emociones, donde 42,2% se sitúa en nivel intermedio y en nivel desfavorable 17,5%.

En una forma general, el área más afectada es el control sobre el trabajo donde en riesgo se encuentra un 39.1% y en nivel intermedio 48,3%. Se puede apreciar que lo planteado por este autor es consecuente con los resultados que se pudieron apreciar a lo largo del análisis de resultados, donde en la dimensión de control sobre el trabajo donde los apartados de capacitación y claridad de rol y participación y manejo de cambio plasman porcentajes de entre 10-20% en riesgo alto. Mostrando presencia de niveles negativos pero menores a los establecidos por el autor.

Sin embargo, con relación a los anteriormente mencionado, es muy interesante conocer la postura de García (2020) las diferentes dimensiones que mostraron resultados muy positivos, en la dimensión de recompensa 100% de la población se encuentra en riesgo imperceptible, en reconocimiento y compensación un 85,7% sin riesgo alguno. Se conoce una similitud en los porcentajes obtenidos en relación con los proporcionados por el autor, donde los factores anteriormente mencionados y evaluados arrojaron considerables sumas positivas en la evaluación.

La forma B reconoce que la dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, un 61,70% no muestra índices de riesgos, en la forma A un 50% se ubica en el mismo índice. Estos resultados son similares a los expresados por el autor, donde es positivo el reconocimiento que recibe el empleado, con relación a la dimensión de control sobre el trabajo.

Por otro lado, Cárdenas y Reyes (2021) expresan demandas del trabajo con 31% resulta un riesgo alto, al igual que recompensas, donde arroja un riesgo alto un 50% siendo consecuente el mismo porcentaje y riesgo la retroalimentación del desempeño. Por otro lado,

la dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, muestra que el 44% se encuentra en riesgo muy alto, sin riesgo bajo, es decir que existe una presencia significativa de riesgo psicosocial en esta dimensión. Al igual expresa una presencia de 56% sin riesgo en la dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.

Se difiere de esta postura, debido a que el control sobre el trabajo, la autonomía, desarrollo de habilidades, participación y manejo de cambio, los porcentajes se sitúan por encima de 30% como sin riesgo o riesgo bajo, esto implica que se le da un porcentaje de participación a los empleados y lo cual es muy positivo para las diferentes actividades que busca desempeñar la organización o instituciones, además de la implementación de conocimientos por parte de los empleados.

Por otro lado, Espinoza (2020) concluye que las dimensiones con más afectación son las exigencias psicológicas con 56,9% desfavorable, esta dimensión se puede asociar a las exigencias emocionales en el contexto colombiano donde se conoce una relación debido a los similares porcentajes. Las exigencias emocionales fue la dimensión con un riesgo mayor, en nivel general el riesgo alto y muy alto superó el 50% de afectación, por lo que se analiza que los trabajadores mantienen una alta demanda emocional que se involucra a través del trabajo en sus vidas. Junto al autor se mantienen una similitud en la postura debido a los altos porcentajes de riesgo, pero es una dimensión que ha mantenido el rango tanto en la población de forma A y B.

Por otro lado, en una forma general se puede exponer entre las dimensiones más afectadas se puede encontrar la dominio demandas del trabajo, Soler y García (2021) expresan que en un 83% hay una influencia laboral sobre el contexto social de los empleados, en la vida personal y familiar; un 43% de los trabajadores no reciben el bienestar adecuado en su lugar de trabajo, y hasta un 26% llega a sufrir de estrés severo, estos resultados muestran una relación con la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, con un 37,23% como riesgo alto, 22% carga mental y 22% jornadas de trabajo como riesgo alto estos porcentajes, lo que sitúa este apartado evaluado como uno de los más altos. El contraste con estos autores está relacionado a lo que se puede evidenciar actualmente con la población evaluada.

Por otro lado Gutiérrez y Díaz (2021) plantean la repercusión de los factores de riesgo psicosocial en la salud física, donde exponen que los dominios más afectados con porcentajes altos y muy alto son, liderazgo y relaciones sociales con 75,9% recompensa con 61,5%, control sobre el trabajo con un 60,3% y por último demandas del trabajo con un porcentaje de 59%.

Por lo cual se puede apoyar esta postura, ya que todos estos dominios, superan en riesgo alto y muy alto el 20% de los evaluados, lo que puede generar incluso malestares físicos en las personas dentro del contexto laboral.

Conclusiones

Tomando en cuenta los resultados obtenidos, a través de la investigación sobre los riesgos psicosociales, se denota la importancia de la aplicación anual de la batería de riesgos psicosocial, para así tener un acercamiento que permita conocer al personal que tiene a cargo la institución prestadora de servicios de salud, en sus diversas áreas, ya que es importante preservar la salud emocional y su bienestar en general. Sin embargo, la disposición en el afrontamiento y las estrategias personales y grupales abordadas en la organización frente a capacitaciones, actividades, dinámicas intermedias en la jornada laboral, es un factor a favor del cuidado en el clima laboral y la salud en las personas.

Para todo esto se da cumplimiento a cada uno de los objetivos presentados, con el fin de conocer de manera enfocada y más precisa, la exposición de los trabajadores y empresa a los factores de riesgo psicosocial. Por ellos, el conocimiento de los datos socio demográficos que permitieron la identificación de grupos vulnerables a través del conocimiento de tiempo de antigüedad, tipo de contrato, además de todas las variables que permitieron conocimiento más profundo sobre los empleados sobre una contextualización en función de los resultados y el proceso aplicado, además este en un proceso adecuado frente a los cumplimientos normativo.

Es muy importante conocer de igual forma, la relación con contextualización de el tiempo de antigüedad y cargo, además del nivel educativo, donde los resultados se muestran variables, donde la forma B generalmente se ve más afectada frente a los resultados, es decir los técnicos, tecnólogos, muestran más sobrecarga emocional con un 51% en riesgo alto, además de un 37% de la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Frente a esto la forma A tiene porcentajes elevados en otros aspectos como responsabilidades del cargo y jornadas de trabajo con un 35%. Pero la empresa está compuesta en un porcentaje de 40.69% de técnico y tecnólogo que respectan a la forma B, además de 0.50% con sólo primaria y 1,74% con técnico y tecnólogo sin culminar y bachiller con 7%. Este principal objetivo permite ver con claridad la distinción y análisis de los procesos de riesgos psicosociales en la segmentación de la población.

Del mismo modo, se conoce los factores de riesgos intralaborales tomando como referencia de análisis, a través de las herramientas proporcionadas por la batería de Riesgo Psicosocial, cuestionario intralaboral forma A y B, donde de manera general el factor de riesgo

intralaboral forma B se encuentra sin riesgo, mientras que forma A muestra al menos un 20% de toda la población en este rango en nivel alto.

Entre los factores de riesgo psicosociales conocidos a lo largo del proceso en el ámbito intralaboral para la forma A las relaciones sociales y liderazgo muestran niveles altos de al menos un 20% en las relaciones sociales en el trabajo y con los colaboradores, mientras que la retroalimentación del desempeño revela un 15% en riesgo alto y 11% en riesgo muy alto esto conlleva a afectaciones en el dominio del trabajo, para el cual el 24,36% de esta población se posiciona en riesgo alto, y 11,54% en riesgo muy alto respectivamente, siendo un factor de riesgo psicosocial.

Sin embargo las demandas de trabajo es el área de mayor riesgo donde el 50% de la población se encuentra entre riesgo alto y muy alto, donde se incluyen las demandas emocionales, esfuerzo físico, demandas cuantitativas, responsabilidades de cargo entre otros aspectos. Todos estos puntos conllevan a riesgos en la población perteneciente a la forma A. De igual manera para las recompensas 11,54% y para reconocimiento y compensación un 16,67% en riesgo muy alto, se conoce la exposición de los empleados a estas áreas.

Consecuente a todo esto, para la forma B, los hallazgos en el contexto intralaboral denotan aspectos muy relevantes a considerar. Las dimensiones de claridad de rol y participación de manejo de cambio, son áreas donde se aprecia un índice significativo de personas con riesgo alto, llegando a un 20% del total de la población. Aunque en la forma A hay presencia de riesgo de estas dimensiones no son tan altas como en el formato B. Sin embargo, en el total de dominio para ambos casos es positivo, por lo cual hay presencia de riesgo psicosocial con relación al entorno laboral.

El dominio de recompensas arrojó cifras muy favorables, donde se puede concluir que el personal recibe incentivos y contribuciones relacionadas a su trabajo que aporta a un bienestar dentro de su desarrollo de obligaciones, en el total del dominio se conoce que más de la mitad de toda la población perteneciente denota niveles saludables frente a un cuidado para estas dimensiones. El dominio de demandas del trabajo fue el más afectado, con cifras más altas, por lo cual, puede ser de las dimensiones que más intervención o análisis requiera, la forma B fue la población que más se vio afectada en esta dimensión, sin embargo, la forma A arroja porcentajes elevados de igual manera.

Como última instancia, conocer los factores de riesgo extralaborales permite entender la vida e influencia del ambiente laboral en un entorno exterior, por lo cual se deduce que hay muy buenas relaciones familiares, con el mayor porcentaje sin riesgo de todos en un 73,26%,

es positivo saber que no hay una influencia en el entorno extralaboral. Se puede considerar que, a nivel general, los porcentajes son muy similares, pero se muestran puntos que pueden ser confortables para ser un soporte dentro de las demandas que se necesitan subsanar.

En términos generales, el tiempo fuera del trabajo, la situación económica, características de vivienda y entorno, además del desplazamiento vivienda – trabajo, se conocen como los factores de riesgo a los que más se pueden exponer los empleados, es así como a través de este resultado se conoce las condiciones que más perturban fuera del contexto laboral a la población trabajadora. Sin embargo, los resultados no son tan nocivos, se encuentra más vinculados al medio de transporte o movilidad, entorno social, donde residen, y las caras laborales que pueden influir en las relaciones sociales fuera de la organización.

Por otro lado, con relación a la pregunta problema planteada de manera inicial, tanto para la forma A como para la población forma B, el personal en general no presenta riesgo alguno, el 100% de la población se posiciona como sin riesgo o riesgo imperceptible, sin embargo, hay diferentes dimensiones que deben ser atendidas por la afectación que tiene y los niveles altos y muy altos que arrojan. De forma más precisa, se requiere análisis más puntuales referente a las distintas categorías que muestra los resultados de la aplicación, pero en general se puede ver una institución sana, con aspectos que aún pueden mejorar.

Del mismo modo una gestión más activa en la búsqueda de la salud psicosocial, puede ser la implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE). A través de este programa se puede implementar una herramienta esencial para monitorear de manera continua la salud mental de los empleados, identificando cambios y riesgos emergentes y posibilitando una intervención temprana y efectiva. además de lograr implementar estrategias específicas que ayuda a un lugar más saludable e integral.

Recomendaciones

En la evaluación detallada sobre los riesgos psicosociales en la institución prestadora de servicios de salud, se logró conocer las dimensiones y constructos que están con porcentajes de afectación, por lo cual es importante establecer pautas y herramientas que aporten a un mejor desarrollo y cambio para la organización y cada uno de los trabajadores pertenecientes a esta, con el objetivo de un correcto trabajo para el bienestar, preservación, afrontamiento que se requiere. Es importante trabajar en cada uno de ellos un fortalecimiento de resiliencia, mejorando sus competencias técnicas y socioemocionales.

Como resultado de la evaluación de los riesgos psicosociales en la institución prestadora de servicios de salud, se identificaron varias áreas críticas que requieren

intervención para mejorar el bienestar de los empleados y la eficacia organizacional. A continuación, se presentan recomendaciones dirigidas a la empresa, a los empleados, a la universidad que respalda el proceso del practicante, y a futuros practicantes.

1. Recomendaciones para la Empresa

Es fundamental que la institución adopte medidas que aborden los factores de riesgo psicosocial más prevalentes, como las demandas emocionales, la sobrecarga laboral, las jornadas largas de trabajo y la retroalimentación de desempeño. Para ello, se sugieren las acciones como:

- Reducción de la sobrecarga laboral: Implementar una redistribución de las tareas y optimización de los tiempos de trabajo para evitar jornadas prolongadas que afecten la salud de los empleados. Establecer pausas activas y programas de descanso que permitan reducir el estrés y mejorar el rendimiento.
- Mejorar la retroalimentación de desempeño: Fomentar una cultura de retroalimentación continua y constructiva. Es crucial que los empleados reciban orientación regular sobre su trabajo, lo que no solo mejora su rendimiento, sino que también reduce la incertidumbre y la ansiedad laboral.
- Fortalecer las relaciones laborales: Promover actividades de integración y comunicación efectiva entre todos los niveles de la organización, de modo que las relaciones sociales entre colaboradores mejoren. Los espacios para la interacción positiva y el diálogo abierto contribuirán a un mejor clima organizacional.
- Facilitar el desplazamiento vivienda-trabajo: Considerar la implementación de incentivos como el transporte corporativo o ayudas para el desplazamiento, lo cual beneficiará a los empleados que enfrentan largos trayectos hacia su lugar de trabajo, reduciendo el agotamiento.
- Diagnóstico: La institución puede establecer un diagnóstico, donde se conoce las áreas afectadas y las que son necesarias abordar, es importante la capacitación para el proceso y lograr conocer las necesidades específicas.
- Desarrollo e implementación de programas: diseñar y colocar en marcha programas para desarrollo personal, gestión de estrés y planes para capacitación integral, además de implementar pruebas psicológicas para evaluar aspectos emocionales y psicológicos, lo cual permite un mejor cuidado, además del plan de vigilancia epidemiológica para un control y monitoreo. Esto por medio de charlas.

- Evaluación y ajustes conforme al progreso del proceso, evaluando y conociendo el impacto, satisfacción y rendimiento de los empleados.
- Informe acerca del proceso para así conocer la relevancia del proceso y como influyó todo esto en el personal y su aporte a un mejor entorno laboral. El tiempo determinado para todo este proceso esta relacionado al dinamismo y disposición de la institución, creando los limites adecuados para el desarrollo correcto de la implementación de cada punto mencionado.

2. Recomendaciones para los Empleados

Los empleados, también deben participar en la mejora de su bienestar laboral, el principal objetivo es crear consciencia para que cada uno de los empleados pueda tener mayor conocimiento sobre los factores de riesgo y puedan implementar estrategias que favorezca a mejor entornos, control y ejecución más eficiente de tareas, se busca:

- Fomentar la resiliencia: Desarrollar competencias socioemocionales que les permitan afrontar el estrés de manera más efectiva. Participar activamente en las actividades de capacitación organizadas por la empresa sobre manejo de estrés, mindfulness y bienestar emocional.
- Equilibrio trabajo-vida personal: Es esencial que los empleados mantengan un equilibrio entre su vida personal y laboral. Esto puede lograrse mediante la organización efectiva del tiempo, priorización de tareas y el uso adecuado de los tiempos de descanso, a través de charlas y espacios de conexión se puede crear consciencia relacionada a más amplio conocimiento sobre equilibrio y estrategias.
- Participar en espacios de retroalimentación: Los empleados deben involucrarse en los espacios de retroalimentación, aportando sus puntos de vista y buscando soluciones conjuntas con sus supervisores para mejorar las condiciones de trabajo.
- Espacios de meditación e introspección que aporte a momentos de equilibrio para mejores respuestas a procesos estresantes o largas jornadas de trabajo.
- Grupos focales con profesionales, charlas, actividades para mejorar las relaciones laborales donde se involucre todo el personal, estrategias para manejo de estrés, información acerca de la importancia de conocer y entender los asuntos laborales y la vida personal, que lleven a actividades de autoevaluación y auto conocimiento.
- Espacios con actividades vinculadas a la resiliencia, donde se busca alcanzar procesos de mejora o afianzamiento al ambiente, que favorezca a un mejor clima, o mejor relación del trabajador con la empresa.

3. Recomendaciones para la Universidad

La universidad, como institución que respalda el proceso de los practicantes, tiene un papel relevante en garantizar el éxito del proyecto y en la formación integral de los estudiantes:

- Fortalecer el acompañamiento académico: Ofrecer a los practicantes herramientas teóricas y prácticas que les permitan intervenir eficazmente en los entornos laborales en los que se desarrollan. Proveerles acceso a recursos que les permitan diseñar estrategias efectivas en la gestión de riesgos psicosociales, además de un correcto acompañamiento frente a todo el proceso de aplicación de conocimiento en el campo.
- Promover la investigación aplicada: Incentivar el desarrollo de proyectos de investigación enfocados en la salud laboral y los riesgos psicosociales, en colaboración con las organizaciones donde los estudiantes realizan sus prácticas. Esto no solo beneficiará a las empresas, sino también al avance académico en el campo de la salud ocupacional.

4. Recomendaciones para Nuevos Practicantes

Para futuros practicantes que se integren a proyectos similares en esta u otras instituciones, es importante que:

- Desarrollo de habilidades de observación y diagnóstico: Los practicantes deben centrarse en identificar con precisión las áreas de mayor afectación en los trabajadores, observando de manera crítica las dinámicas laborales y recopilando información valiosa para sus evaluaciones.
- Participación en el proceso de intervención: Es fundamental que los practicantes no se limiten a la observación, sino que también colaboren con las empresas en la implementación de programas de intervención, sugiriendo mejoras y adaptando las estrategias a las realidades del entorno.
- Generar informes de impacto: A lo largo del proceso, deben generar informes detallados sobre las condiciones evaluadas y las mejoras observadas, contribuyendo así a la sostenibilidad de los programas de intervención en la empresa.

Estas recomendaciones buscan generar un impacto positivo tanto en la organización como en los empleados, fomentando un ambiente laboral más saludable y productivo, esto a través de los tiempos pertinentes, considerando la manera adecuada de llevarlos a cabo. Para la universidad, este tipo de proyectos fortalece la formación integral de sus estudiantes y contribuye al desarrollo de conocimientos aplicados en el ámbito laboral. Los nuevos

practicantes tienen la oportunidad de contribuir a la mejora del clima organizacional y al bienestar de los trabajadores, al tiempo que desarrollan competencias clave para su futuro profesional.

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2024). Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. EU-OSHA. Recuperado 27 de marzo de 2024 <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Ángulo Jessica, J. (2024). Determinación de los factores de riesgo para la salud y seguridad ocupacional en los trabajadores del centro de salud 08d02 eloy alfaró de la ciudad de esmeraldas en el área de emergencia. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil – Ecuador. [Trabajo de pregrado] Repositorio UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/28813/1/UPS-GT005625.pdf>
- Capelo Ramón, C. (2021). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN PERSONAL DE SALUD DE HOSPITALES DE LATINOAMÉRICA. Universidad del Azuay, CUENCA - ECUADOR. Recuperado el 12 de junio de 2024, de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11188/1/16726.pdf>
- Cárdenas, N. y Reyes, S. (2021) Plan de Promoción y Prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales Asociadas al Riesgo Psicosocial en la Constructora COMCEPTO S.A.S. [Trabajo de especialización, Escuela Colombiana de Carreras Industriales] Repositorio ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1256/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Carvajal, A., Obando C., y Ruiz, L. (2021) Diseño y Propuesta de un Programa de Gestión del Riesgo Psicosocial En La Compañía Flowserve Colombia S.A.S. [Trabajo de especialización, Escuela Colombiana de Carreras Industriales] Repositorio ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1131/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Centro de Documentación e Investigaciones Socio Jurídicas (CEDISJ) (2023) Protocolo de investigación de la facultad de derecho, ciencias políticas y sociales.
- Chaparro, A., Rodríguez, C., y Ruiz, L. (2021) Diseño y Propuesta de un Programa de Gestión del Riesgo Psicosocial En La Compañía Flowserve Colombia S.A.S. [Trabajo de especialización, Universidad Eccí] Repositorio ECCI <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1131/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>

Condori-Ojeda, Porfirio (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. Dirección estable: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18> .

Decreto 1477 de 2014 (2014, 5 de agosto) Ministerio del trabajo.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_ago_sto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Decreto 1443 de 2014 (2014, 31 de Julio) Función pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58841>

Decreto 1072 de 2015 (2015, 26 de mayo) Ministerio de Trabajo. Decreto número 1072 de 2015.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021). Salud mental en Colombia: análisis de los efectos de la pandemia.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/ago-2021-nota-estadistica-salud-mental-en-colombia-analisis-efectos-pandemia.pdf>

Durango-Goez, S; Plaza-Gómez M.T; Hernández-Riaño, H.E. (2022). Satisfacción laboral y riesgos psicosociales en el sector de la construcción en Montería (Colombia). Revista Escuela de Administración de Negocios, (93), (páginas). DOI:

https://www.researchgate.net/profile/Helman-Hernandez-Riano/publication/379779723_Satisfaccion_laboral_y_riesgos_psicosociales_en_el_sector_de_la_construccion_en_Monteria_Colombia/links/6619c9ca43f8df018dfd5d34/Satisfaccion-laboral-y-riesgos-psicosociales-en-el-sector-de-la-construccion-en-Monteria-Colombia.pdf

Espinoza Lisseth (2020) Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un Banco de Huancayo, 2020. [Trabajo para título de pregrado,

Universidad Continental] Repositorio Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8711/4/IV_FHU_501_T_E_Espinoza_Ticse_2020.pdf

Gutiérrez-Calderón, María Alexandra, & Díaz-Therán, Kelly Mercedes. (2021). Factores de riesgo psicosocial intralaborales y su relación con dolor músculo esquelético en

- docentes universitarios. *Universidad y Salud*, 23(3, Suppl. 1), 329-336. Epub December 03, 2021. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.247>
- Hernández, Carpio. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, Vol. 2 N° 1.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Edición 6. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Instituto Nacional de Salud (2023) Análisis situacional de los riesgos psicosociales laborales en el Perú: CENSOPAS - COPSOQ. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5675285/5037357-informe-censopas-copsoq-2023.pdf>
- Instituto de Salud Pública de Chile (2021) Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: Justicia organizacional. Versión 1. <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/07/GuiaRiesgosPsicosocialesJusticiaOrganizacional01-02072021B.pdf>
<https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/07/GuiaRiesgosPsicosocialesJusticiaOrganizacional01-02072021B.pdf>
- Ley estatutaria 1751 de 2015 (2015, 16 de febrero) Diario Oficial No. 49.427 de 16 de febrero de 2015. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1751_2015.html
- Ley 1562 de 2012 (2012, 11 de Julio) Ministerio de Salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ley 1616 de 2013 (2013, 21 de enero) Ministerio de Salud y Protección social. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Martínez V. (2013) Paradigmas de investigación https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2020). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co>

- Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana (2010). Batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial. Manual general de la batería de instrumentos. Bogotá: Ministerio de la Protección Social República de Colombia.
- Noscue D., & Camino A. (2022) Análisis de los Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores del Sector Salud en Colombia Durante los Años 2012 – 2022 [Trabajo de especialización, universidad Politecnico internacional] Repositorio Poligran. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6747/Factores%20de%20riesgos%20psicosociales%20en%20sector%20salud%20%281%29.pdf?sequence=1>
- Ordelin, Jorge y García, Javier. (2021). *Estudio normativo sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención*. CISS y CIES, Primera edición. Vol 1. p 1-42. <https://home.ciess.org/wp-content/uploads/2022/08/CAPRT-CAJS-2021-Estudio-normativo-sobre-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-Identificacion-analisis-y-prevencion.pdf>
- Orozco M., & Montenegro H. (2020) Factores de riesgo psicosocial intralaborales en los trabajadores de sistemas infotec soluciones informática. [Trabajo de especialización, Universidad ECCI] Repositorio Ecci. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/640/Trabajo%20de%20grado.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2013) La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. (Informe n° 3). Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Riesgos psicosociales en el trabajo: Una visión global. <https://www.ilo.org>
- Organización Mundial de la Salud (2000). los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ceuterick. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). Mental health and work: The case for prevention. <https://www.who.int>
- Piliagua C., & Arteaga F. (2019) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV, núm. 28, 03-25.

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Polanco-Martínez, A. L., García-Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en

Colombia. *Revista Libre Empresa*, 14(1), 111-131

<http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105>

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 100. (23, diciembre, 1993).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 1751. (16, febrero, 2015).

<https://www.minsalud.gov.co/Normatividad+Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf>

Reyes María (2021) Factores de riesgo: Los expertos consideran el estrés como la enfermedad del siglo XXI por el estilo de vida frenético actual. *Revista finlay*.

<https://revfinlay.sld.cu/index.php/finlay/announcement/view/852#:~:text=El%20estrés%20es%20considerado%20la,e%20incluso%20pérdida%20de%20memoria.>

Resolución 2646 de 2008 (2008, 17 de julio) Ministerio de la protección social. RESOLUCIÓN 002646 DE 2008.

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Resolución 2764 de 2022 (2022, 18 de julio) Ministerio del Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/67466765/Res+2764+del+18-7-2022+Adopta+la+Bater%C3%ADa+de+instrumentos+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+factores+de+Riesgo+Psicosocial.PDF/b9f89283-7ffc-37ec-b29e-d9bc0f5ada57?t=1663268672273>

Sánchez, Andrea. (2021) Propuesta de mejora del programa de vigilancia epidemiológico para factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de Centro Internacional de Especialistas Consultoría. [Trabajo de especialización, Universidad Santo Tomás] Repositorio USTA.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/35456/2021SanchezAndrea.pdf?sequence=1>

Sánchez Flores. S. A (2019) Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa v cuantitativa: consensos v disensos *Revista Digital de Investigación en Docencia*

- Universitaria, 13(1), 102-122. do: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Soledad Martínez, A. M., & López Sarmiento, L. C. (2023). Factores de riesgo psicosociales y burnout en psicólogos que trabajan desde casa. *Informes Psicológicos*, 23(2), 232–248. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v23n2a15>
- Soler C., & García I. (2021) Condiciones Psicosociales en Operarios de Barrido y Limpieza de una empresa de Servicios Públicos de la ciudad Bogotá [Maestría, Universidad ECCI] Repositorio ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1395/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, D., y Reyes, D., (2023) Plan de Intervención de los Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial de la Empresa INCORTEC S.A.S Ingeniería y Suministros. [Trabajo de especialización, Escuela Colombiana de Carreras Industriales] Repositorio ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3607/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Vargas-Velasco YP, Vasquez-Barrera LV, Quino-Ávila AC, Arias-Condía DL, Avella-Tejedor EA. (2022) Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. Revisión narrativa descriptiva. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá*. 9(1):115-32. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/735>
- Yepez, M. (2019) Evaluacion de Factores de Riesgo Psicosocial Nacional de Aseo Valledupar 2019. <https://es.scribd.com/document/465913981/EVALUACION-DE-FACTORES-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL-NACIONAL-DE-ASEO-VALLEDUPAR-2019-1>

Ficha de datos generales



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Boleó y Són



Pontificia Universidad
JAVERIANA

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Salud y Vida



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Forma Intralaboral A



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



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

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

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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Libertad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Deber y Obediencia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Justicia y Obediencia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Forma Intralaboral B



CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **trabajo**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		✗		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Salud y Vida



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Salud y Vida



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal.					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Forma extralaboral



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		✖		
	↑ Respuesta definitiva		↑ Respuesta equivocada		

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Justicia y Oportunidad



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

