

PELIGROS PSICOSOCIALES EN LOS EMPLEADOS DEL AREA ADMINISTRATIVA
DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR – SEDE HURTADO

NANCY STELIA IBARRA ROMERO

GERSON ANDRES RIOS CARLYS

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
VALLEDUPAR-CESAR

2019

PELIGROS PSICOSOCIALES EN LOS EMPLEADOS DEL AREA ADMINISTRATIVA
DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR – SEDE HURTADO

NANCY STELIA IBARRA ROMERO

GERSON ANDRES RIOS CARLYS

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE PSICÓLOGO

ASESOR

ADRIANA ACOSTA RAMOS

PSICÓLOGA

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

VALLEDUPAR-CESAR

2019

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Valledupar, Marzo del 2019

Para Dios, dador de sabiduría,
A nuestros padres, ancla de valor,
A nuestros docentes, artífices de este resultado,
Con amor y mucha complacencia.

AGRADECIMIENTOS

El camino del estudio, es un camino de altibajos y un cumulo de emociones, tener el apoyo de personas que ayudan a direccionarnos es motivo de gratitud por ello hacemos reconocimiento a:

Nuestros padres, agradecemos los sacrificios y oportunidades que nos brindaron.

Nuestros docentes, un excelente grupo sin lugar a duda.

Nuestros hermanos, fuentes de amistad y confianza.

Adriana Cristina Acosta Ramos, nuestra tutora y acompañante en este proceso.

CONTENIDO

CAPITULO I. DEFINICION DEL PROBLEMA.....	11
1. Título.....	11
2. Línea de investigación.....	11
3. Planteamiento del problema.....	12
3.1 Formulación pregunta de investigación.....	15
4. Objetivos.....	15
5. Justificación.....	16
 CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL.....	 17
6.1 Marco Histórico.....	17
6.2 Marco Teórico.....	20
6.3 Marco Legal.....	25
6.4 Marco contextual.....	30
6.5 Marco Conceptual.....	33
7. Antecedentes o estado del arte.....	34
 CAPITULO III. DISEÑO METODOLOGICO.....	 38
8.1 Tipo de estudio.....	38
8.2 Población y muestra.....	38
8.2.1 Población objeto.....	39
8.2.2 Muestra.....	39
8.2.3 Procedimiento.....	39
8.3 Instrumento y recolección de información.....	40
8.3.1 Procedimiento para la recolección de datos.....	42
8.4 Método de análisis.....	43
8.5 Recursos.....	44
8.5.1 Recursos humanos.....	44

8.5.2 Recursos institucionales.....	45
8.5.3 Recursos físicos, logísticos y/o técnicos.....	45

CAPITULO IV. PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	466
9.1 Resultados.....	466
10. Conclusiones.....	59
11. Recomendaciones	590
12. Bibliografía.....	601

TABLA DE GRAFICAS

Gráfica 1. Sexo	46
Gráfica 2. Estado civil.....	46
Gráfica 3. Rango de edades funcionarios de planta Universidad Popular del Cesar, sede Hurtado.....	47
Gráfica 4. Nivel de estudio.....	47
Gráfica 5. Estrato	48
Gráfica 6. Tipo de vivienda.....	48
Gráfica 7. Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	49
Gráfica 8. Retroalimentación del desempeño.....	49
Gráfica 9. Control sobre el trabajo	50
Gráfica 10. Claridad del rol.....	50
Gráfica 11. Capacitación.....	51
Gráfica 12. Participación y manejo del cambio.....	51
Gráfica 13. Demandas del trabajo	52
Gráfica 14. Demandas ambientales y de esfuerzo físico	52
Gráfica 15. Dominio: Recompensas	53
Gráfica 16. Reconocimiento y compensación.....	53
Gráfica 17. Tiempo fuera del trabajo.....	54
Gráfica 18. Situación económica del grupo familiar	55
Gráfica 19. Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo	55
Gráfica 20. Puntaje bruto total General Intralaboral	56
Gráfica 21. Puntaje bruto total General Extralaboral	56
Gráfica 22Puntaje bruto total general de la evaluación de Riesgos Psicosociales (Intralaboral y Extralaboral).....	57

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo central Determinar los peligros psicosociales que presentan los empleados del área administrativa de la Universidad Popular del Cesar, sede Hurtado. Se trató de una investigación de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo con un diseño experimental no transversal con un muestreo no probabilístico con 54 empleados de las áreas administrativas. El instrumento utilizado es La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Intralaboral y Extralaboral) para la identificar cual es el tipo de peligro dentro de la organización. Los resultados de este proyecto identifican la relación entre el contexto familiar, social y laboral de los trabajadores del área administrativa de la Universidad ha mostrado que uno afecta al otro de manera circular, los aspectos Intralaborales inciden en el buen desarrollo de las actividades y los Extralaborales en las relaciones interpersonales y familiares.

Palabra claves: Peligros psicosociales, enfermedad laboral, accidente laboral, salud y seguridad en el trabajo.

ABSTRACT

The main objective of this study is to determine the psychosocial dangers presented by employees of the administrative area of the Universidad Popular del Cesar, Hurtado. It was a quantitative research with a descriptive scope with a non-transversal experimental design with a non-probabilistic sample with 54 employees from the administrative areas. The instrument used is the battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors (Intralaboral and Extralaboral) to identify what is the type of danger within the organization. The results of this project identify the relationship between the family, social and work context of the workers of the administrative area of the University has shown that one affects the other in a circular manner, the Intra-labor aspects affect the good development of the activities and the extra-labor in interpersonal and family relationships.

Keywords: Psychosocial hazards, occupational disease, occupational accident, health and safety at work.

CAPITULO I. DEFINICION DEL PROBLEMA

1. TITULO: PELIGROS PSICOSOCIALES EN LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR – SEDE HURTADO.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOLOGÍA Y LAS ORGANIZACIONES

Esta investigación se encuentra adscrita a la línea de Psicología y las organizaciones la cual comprende las realidades humanas que se tejen al interior del mundo de las organizaciones y analizar la relación persona-trabajo, para invertir en la búsqueda del desarrollo organizacional y del bienestar de los sujetos que participan en esta. La psicología es considerada una ciencia de la salud por lo tanto es tarea del psicólogo de las organizaciones tener en cuenta los aspectos de la seguridad y salud laboral del trabajador y de esta forma todos los aspectos que pueden tener relación con la salud física y psicológica de las personas durante el desarrollo de sus actividades laborales o a la exposición a condiciones de trabajo inherentes. La línea, enmarcada en el ámbito de la Psicología económica en un sentido amplio y complejo, se estudian campos como la Psicología del marketing y la Psicología del consumidor, los sistemas de información en marketing y consumo, los procesos y el clima de comunicación y publicidad, las auditorias de comunicación interna, el uso del consumo del tiempo libre y su relación con estilos de vida saludable.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los riesgos psicosociales se encuentran dentro de los peligros que más afectan a los trabajadores en ámbitos de la salud y la seguridad del trabajo que pueden generar además de producir en los trabajadores consecuencias físicas, mentales, fisiológicas, psicológicas en los empleados.

Los empleados de la Universidad Popular del Cesar- Sede Hurtado son los encargados de la parte administrativa de la Universidad según su actual planta física se encuentra en un procesos de adecuación y ampliación, sabiendo también que cada uno de ellos debe desarrollar sus funciones establecidas dentro de las diferentes áreas de la comunidad organizacional, las cuales han de ejecutar de manera coordinada los trabajadores para dar cumplimiento a la misión de la entidad.

Peiro (2004), plantea que entre los Peligros Psicosociales Intralaboral y Extralaboral cabe destacar, en primer lugar, temor a perder el empleo por no estar cualificado para las exigencias y demandas del trabajo o por la reducción de mano de obra en la organización del trabajo. También son riesgos relevantes la sobrecarga mental, incertidumbre de determinados procesos, exigencias excesivas en la resolución de problemas y en la responsabilidad de sus consecuencias o la falta de preparación para realizar las nuevas actividades introducidas en los puestos de trabajo.

Los cambios del mundo relacionados con el trabajo acaecido en las últimas décadas, han llevado a un incremento en las tasas de prevalencia de algunos riesgos psicosociales. El informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, sobre riesgos psicosociales en el trabajo revela los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral,

junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización, han dado lugar a la aparición de los denominados riesgos psicosociales emergentes generando consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral, repercutiendo negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores. (Gil-Monte, 2012).

La Universidad Popular del Cesar no es ajena a esta problemática, en diversas visitas desarrolladas a las instalaciones en la sede hurtado se ha encontrado en las oficinas donde laboran los trabajadores, suelen ser pequeñas y no cumplen con un adecuado espacio de trabajo, además de la condición de las sillas de las oficinas donde algunas no son reclinables, los aires acondicionados llegan a ser tan viejos y espaciosos que generan incomodidad originando afectaciones respiratorias. Las cuales pueden llegar a convertirse en factores de riesgo dado que sin una correcta detección e intervención pueden generar efectos negativos a la salud de los trabajadores dentro del desarrollo de sus actividades dentro o fuera de la universidad.

El Gobierno de Colombia cuenta con la resolución 2013 de 1986 la cual establece que todas las grandes organizaciones de carácter público o privado deben contar con EL COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas, la Universidad Popular del Cesar cuenta con el comité aunque este no tiene recursos físicos donde los empleados del área administrativa puedan dirigirse a presentar sus

inconformidades, este comité busca velar por el desarrollo y crecimiento de los trabajadores en el ámbito laboral.

Posterior a una observación inicial y al realizar entrevistas a algunos trabajadores de la universidad se denoto lo siguiente; el ruido, la sobrecarga física, posturas inadecuadas, riesgos de accidente, trabajo monótono, entre otras. Acaban introduciendo nuevos riesgos de carácter psicosocial que pueden ser Intralaborales o Extralaborales, según el desencadenante del peligro presente evidenciado, lo cual permite identificar que en la sede de hurtado, algunos espacios físicos relacionados con las oficinas donde laboran los administrativos, suelen ser pequeñas y no cumplen con las condiciones mínimas para el desarrollo de las actividades laborales.

Las jornadas laborales y cargas de trabajo suelen ser excesivas para los empleados del área administrativa; estos manifiestan falta de motivación debido al poco reconocimiento a su desempeño y su dedicación.

Los empleados están constantemente expuestos a riesgos asociados a sus puestos de trabajo, faltas de iluminación, sillas no ergonómicas, espacios reducidos, gran cantidad de archivos asociados a factores que inciden en el desarrollo de cualquier actividad de tipo laboral. Las jornadas laborales y cargas de trabajo suelen ser excesivas para los empleados del área administrativa.

Lo anterior con llevo al planteamiento de la siguiente pregunta de investigación

3.1 FORMULACIÓN PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los Peligros Psicosociales que presentan los empleados del área administrativa de la Universidad Popular del Cesar, sede Hurtado?

4. OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar los Peligros Psicosociales en los empleados del área administrativa de la Universidad Popular del Cesar – Sede Hurtado.

Objetivos específicos

- Caracterizar sociodemográficamente a los administrativos de la Universidad Popular del Cesar – Sede Hurtado
- Identificar los Peligros psicosociales Intralaborales en los empleados del área administrativa vos de la Universidad Popular del Cesar – Sede Hurtado.
- Establecer los factores psicosociales Extralaborales en administrativos de la Universidad Popular del Cesar – Sede Hurtado.

5.JUSTIFICACIÓN

La investigación aborda los Peligros Psicosociales en Administrativos de la Universidad Popular del Cesar- Sede Hurtado, con el propósito de identificar cuáles son los peligros presentes en los administrativos.

En sus bases teóricas el Ministerio de Trabajo define estos peligros como conductas que inciden en la salud física como psicológica en las organizaciones, lo cual permite desde lo práctico de acuerdo de los objetivos del estudio, su resultado permite identificar la presencia de peligros dentro de la organización, es base a los estatutos establecidos por la Ley 2646 del 2008 y la 1562 del 2012 y con una metodología de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo de diseño no experimental con criterio empírico analítico además de un muestreo no probabilístico.

Los peligros psicosociales en el ámbito ocupacional, como lo establece MINSAL.

“Hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo” (MINSAL, 2013).

La Ley 31 de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los trabajadores, a través de la exposición nociva a los peligros psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas si generan riesgos. La evaluación de peligros psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo y no a las características de las personas.

La psicología organizacional y del trabajo es conceptualizada por Schaper (2004), citado por Enríquez y Castañeda (2006) como una ciencia de la conducta y otras variables humanas que utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones.

Definir los Peligros Psicosociales Intralaborales, extra laborales e individuales presentes en Administrativos de la Universidad Popular del Cesar sede Hurtado, permitirá obtener información relevante acerca de los riesgos que esta población está presentando a nivel organizacional, según los parámetros establecidos por el Ministerio de la Protección Social (2012). Con la obtención de resultados este proyecto se espera servir como antecedente a futuras investigaciones en el campo de la Psicología organizacional dentro de la Universidad Popular del Cesar en todas sus sedes.

CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL

6.1 Marco Histórico

En los años 1950 se implementaron nuevas formas que permitirán aportar al desarrollo económico provocando en la población trabajadora la presencia de nuevos riesgos y enfermedades en los trabajadores por lo cual se debió implementar programas de salud ocupacional, lo que llevo a buscar soluciones para evitar estos accidentes y enfermedades.

Durante la revolución industrial hubo un aumento en el número de trabajadores ya que además de los hombres se incorporaron al trabaja la mano de la mujer y los niños debido al

desarrollo de la época hubo un incremento en los accidentes durante el trabajo; además de traer consigo grandes cambios sociales con la aparición de la clase industrial y la obrera.

La aparición de la salud ocupacional durante la segunda mitad del siglo XX significó un gran cambio debido a la forma como se debían enfrentar las enfermedades relacionadas con el trabajo. Frederick Taylor en 1878 desarrolló en sus primeros intentos de racionalización del trabajo en busca de una mayor productividad, simplificar las tareas del obrero efectuadas con base en movimientos simples, repetitivos que exijan en el trabajador un poco de esfuerzo, estableciendo en él un ritmo mecanizado para la reducción en sus tiempos durante la ejecución.

Las guerras mundiales trajeron consigo muchos cambios para el ambiente del trabajador con la ayuda de la higiene industrial dando origen a la salud ocupacional durante la segunda mitad del siglo XX, según (Bernal, 1996) la higiene industrial es el conjunto de conocimientos científicos organizados y aplicados, dedicada a la anticipación y control de aquellos factores ambientales originados en el trabajo que pueden ser causa de una enfermedad o perjudicar la salud y bienestar del trabajador. Dado a que esta da origen a la salud ocupacional definida por la (OMS, 2011) como una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Los riesgos psicosociales inicialmente conocido como riesgos laborales han ido cambiando a través de los años dado a que inicialmente solo era importante solo que el trabajador estuviera siempre trabajando y no se tenía en cuenta cualquier daño o lesión que este pudiera tener durante su trabajo. En base a esto surge el concepto de riesgo laboral como una forma de dar a conocer además de recalcar de manera implícita o explícita del derecho que tenía. Después de la guerra y la revolución francesa fue necesario un reconocimiento a los

trabajadores y gracias al reconocimiento de los derechos humanos, permitió que los trabajadores base a leyes no deben estar expuestos a situaciones que afecten su salud tanto física como psicológica donde se plantearan objetivos que explicaran hasta dónde puede llegar un trabajador en el desarrollo y ejecución de sus actividades sin que afectara su salud el trabajador de tener una buena salud e integridad física.

En los últimos años principalmente en el siglo XXI se ha comenzado a utilizar una nueva terminología y conceptos que abordan de manera importante aquellas situaciones que afectan a los trabajadores he ahí el concepto actual de Peligros Psicosociales que son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo que desarrolla y como la ejecuta. Partiendo de la definición que ha venido cambiando a través del tiempo se toma como referente principal el concepto dado por la Resolución 2646 del 2008 cuyo texto es el siguiente: Los factores psicosociales comprenden los aspectos Intralaborales, Extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

6.2 Marco Teórico

La psicología organizacional se ha ocupado de diversos procesos para el buen estudio del papel del hombre dentro de la organización. Siendo esta una disciplina científica cuyo principal objetivo es el de estudiar las conductas y comportamiento dentro de las organizaciones además de no solo se centra en los estudios de los procesos dentro de la organización también se encuentra orientada hacia los individuos que hacen parte de la misma.

(Milton, James, & Naylor, 1990) Definen la psicología organizacional como la aplicación o extensión de hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios y la industria.

(Furnham, 2001) Afirma que la Psicología Organizacional es el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. También analizan la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización. La psicología organizacional es el estudio del individuo en las organizaciones, pero también se encarga de estudiar a grupos pequeños y grandes y la influencia de la organización como un todo en el individuo.

(Conte & Landy, 2005) La psicología organizacional en su dominio va más allá de los límites físicos dentro del trabajo, está influido por muchos otros factores en el comportamiento organizacional.

El individuo dentro de una organización a lo largo de la historia se ha visto de diversas formas y en base a estas se han desarrollado diversas teorías cuyo objetivo era el de conceptualizar o definir la relación entre hombre y organización entre las cuales se encuentran, Teorías clásicas o racionalistas de (Taylor), Teoría de las relaciones humanas (Mayo y Lewin), Teoría de la organización como un sistema abierto y agente complejo y autónomo.

La teoría clásica o racionalista de Taylor analiza todos aquellos procesos en la producción con el fin de aumentar la productividad y eficacia, por medio de técnicas y métodos para la normalización de la producción a través de tareas complejas en un conjunto de tareas muy simples. El hombre es un engranaje en la máquina de la eficiencia y la productividad, motivado por el miedo al hambre y la necesidad de dinero para sobrevivir por lo cual respondía únicamente ante las recompensas salariales. (Taylor, 1911)

La teoría de las relaciones humanas Lograr la armonía dentro de la empresa vinculando la productividad con el estado de ánimo de los trabajadores. Trata de interpretar los cambios del contexto y las empresas descubriendo el sentido de algunos procesos sociales y estudiando en profundidad la influencia del ambiente de trabajo en la productividad y los accidentes laborales. El hombre es un ser social, pensante, íntegro y con sentimientos. Todo individuo necesita formar parte de un grupo, ser reconocido y ser tenido en cuenta por lo cual está motivado por el reconocimiento social y su pertenencia al grupo. (Mayo & Lewin, 1973)

Teoría de la organización como un sistema abierto y agente complejo y autónomo, las organizaciones son un sistema donde hay una interacción con el ambiente y está compuesta por diferentes elementos que permiten que se mantenga entre sí una cooperación mínima entre los objetivos comunes y los propios. Dado que el hombre es un ser demasiado complejo y autónomo que actúa dentro de la organización.

Dentro de la organización se dan diversos procesos además de modelos que hacen parte de todas la cantidad de actividades que se dan dentro de una organización dentro de ellas podemos resaltar las siguientes; el clima organizacional ambiente en el cual una persona desempeña su trabajo diariamente, la relación que puede tener un jefe con sus empleados, la relación entre clientes y sus proveedores, todos estos pueden formar lo que se denomina el clima organizacional, está en su desarrollo puede en la organización un vínculo un obstáculo para el buen desempeño de la organización dentro o fuera de ella, también ha de ser un factor que puede influenciar el comportamiento de quienes la integran.

Álvarez (1995) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad.

Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

El clima organizacional para García (2003) representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.

Para Brunet (1987) la investigación del clima organizacional se realiza a través de cuestionarios como instrumento de medida según Brunet la mayor parte de los cuestionarios

utilizados se distinguen por tener ciertas dimensiones comunes, a saber: el nivel de autonomía individual que viven los actores dentro del sistema, el grado de estructura y obligaciones impuestas a los miembros de la organización, el tipo de recompensa o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados y la consideración, el agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores.

Dentro de los modelos presentes dentro de la organización encontramos el de Gestión Humana el cual consiste: “es un orden distinto que hace entendible la estructura, es construido por el observador con los datos del nivel anterior. Tiene que dar cuenta de todos los hechos, al mínimo costo, permite predecir y no corresponde a ninguna realidad objetiva” (Bruyne y Schoutheete, 1974, p. 183).

Además de ser es un procedimiento operatorio que permite explicar la estructura de un hecho o fenómeno en particular y parte de las observaciones pero no se queda en el nivel descriptivo si no que avanza en la construcción de un conocimiento que permita comprender, predecir y modificar ese fenómeno.

Los componentes del modelo de gestión de personas que se encuentran en toda organización, no son identificables fácilmente ya que se manifiestan de diferentes formas, por un lado están formalizados, consolidados en la estructura de la organización y por el otro se encuentran dispersos y poco tangibles, todo depende de la conciencia que la empresa tenga de la importancia de ellos (Fischer, 2002).

Los modelos de gestión de personas tenían como principal objetivo la manera más idónea y correcta para seleccionar a una persona para una cargo en específico. Este modelo emerge cuando los empleados se consideran como un factor más de producción, cuyo costo

debería ser administrado de la misma forma que los demás factores de producción (Fischer, 2002).

Según Mahoney y Deckop (1994; citado por Fischer, 2002) comienza a surgir un modelo de recursos humanos más moderno, constituido por un conjunto de procesos que la empresa implementa con el objetivo de administrar sus relaciones con las personas, satisfaciendo sus intereses principales: efectividad económica, efectividad técnica y efectividad comportamental, éste último corresponde a la búsqueda de motivación y satisfacción de los intereses de los funcionarios, atendiendo adecuadamente sus necesidades.

El modelo de estratégico de gestión de personas, emergió a mediados de los años 70- 80, e introdujo un criterio novedoso para la gestión de RH, éste es el carácter estratégico que enseñó que no es suficiente que los trabajadores estén motivados para realizar su trabajo sino que es necesario establecer directrices estratégicas que vayan en la misma línea de las políticas empresariales y los factores ambientales que inciden en su desarrollo (Fischer, 2002).

Bajo esta premisa se abandona el esquema comportamental para adoptar formas específicas que le permitan a RH acomodarse a las estrategias privilegiadas por la organización.

La administración estratégica de RH y la gestión de personas a partir de este modelo representa un amplio proceso que le posibilita a la organización alcanzar sus objetivos empresariales a largo plazo, para ello realiza una permanente retroalimentación y validación de sus resultados en búsqueda de la obtención de ventaja competitiva.

El siguiente modelo es el de gestión de personas articulado por competencias, las competencias, según la Organización Internacional del Trabajo son definidas como “la idoneidad

para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello” (OIT, 1993; citado por Enríquez, 2009, p.5).

La competencia es el elevamiento de la actuación de la persona en un cargo al poder analizar su actuación y al apoyarse en el aprendizaje como el proceso básico para mejorar el desempeño, así lo que la persona sabe, lo que hace reflexivamente y en el contexto particular en el cual actúa, son los puntos de desenvolvimiento de la ventaja competitiva, al identificar la organización qué competencias necesita para alcanzarla y al proponer que RH las desarrolle en los sitios en que se necesiten (Enríquez, 2006).

Por su parte Le Boterf (2000; citado por Enríquez, 2006) propone que una competencia se logra al combinar de manera pertinente diferentes recursos, los cuales se encuentran en las prácticas profesionales que se realizan al ejecutar tareas y que corresponden a unos esquemas propios y adecuados a cada persona. Las actuaciones, que componen los efectos evaluables, derivan de acciones realizadas de manera concreta y pueden ser hasta cierto punto objeto de cuantificación: índices de calidad, tasa de fidelización de clientes, cantidad de producción, tasa de errores son ejemplo entre otros.

6.3 Marco Legal

Constitución Política de Colombia

(Artículo N 25, 1991) que refiere que “ El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

(Artículo N 26, 1991) la cual refiere que “ Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social”.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

(Artículo N 53,1991) la cual refiere “ El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Leyes de la Republica Colombia

De acuerdo con el marco legal en Colombia la ley 1562 del 2012 *"por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"*.

- **Artículo 3°. Accidente de trabajo.** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de

trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

- **Artículo 4°. Enfermedad laboral.** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Congreso, 2012)

De acuerdo al marco legal en Colombia la resolución 2646 del 2008 “ por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”

- **Artículo 3°. Definiciones.** Para efectos de la presente resolución se adoptan las siguientes definiciones:

a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

e) Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

f) Condiciones de trabajo: Todos los aspectos Intralaborales, Extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

- **Artículo 5°.** Factores psicosociales. Comprenden los aspectos Intralaborales, los Extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.
- **Artículo 6°.** Factores psicosociales Intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

- **Artículo 7°.** Factores psicosociales Extralaborales que deben evaluar los empleadores.
- **Artículo 8°.** Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. (Betancourt, Ministerio de la Protección Social, 2008)

6.4 Marco contextual

En el año 1824 nace en Valledupar, la primera escuela regida por el método Lancasteriano. Como un reconocimiento a la heroína María Concepción Loperena de Fernández de Castro por el Vicepresidente de la República General Francisco de Paula Santander. En dicho claustro (Antiguo convento de Santo Domingo) recibieron las primeras enseñanzas, connotados ciudadanos que se distinguieron más tarde en la vida republicana del país.

En el Siglo XIX Valledupar permaneció aislada por la falta de vías de comunicación. La educación decae; a pesar de algunos esfuerzos que se hacen en el sector privado. Era más fácil enviar a los jóvenes a estudiar fuera del país que a la capital de la República y, en efecto, algunas familias privilegiadas lo lograron. La costumbre era que los hijos varones quienes accedieran a la Universidad, mientras que a las mujeres se les reservaba para las labores hogareñas. Además, el ambiente cultural conservaba las tradiciones rurales al igual que en las demás zonas agropecuarias del país.

Durante la administración de Alfonso López Pumarejo, específicamente en 1936 se fundan el Colegio Nacional Loperena y la Escuela de Artes y Oficios. Años más tarde, antes de

la creación del Departamento del Cesar un grupo de ilustres ciudadanos de Valledupar planteó la necesidad de fundar un centro de estudios universitario. Con la fundación del Departamento del Cesar surgen movimientos culturales de diversa índole que aglutinan la idea de crear en la ciudad un centro de educación superior, los primeros intentos se canalizan a través de la Casa de la Cultura y la creación de una Seccional de la Universidad Santo Tomás en Valledupar con programas a nivel intermedio, cuyo intento fracasó por no contar con los recursos económicos necesarios, los cuales debían ser autorizados por la Asamblea Departamental.

En 1971, siendo Gobernador del Departamento, el doctor José Antonio Murgas y por iniciativa del Secretario de Educación Departamental, se invitó al Director del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, con el fin de escuchar los planteamientos acerca de las ventajas que le traería a esta región la creación de un instituto de carreras intermedias, que interpretara en materia educativa las necesidades de la región tan rica en recursos naturales. Iniciativa que inquieta pero resulta infructuosa, por no lograr el apoyo suficiente de la clase dirigente y empresarial del Departamento.

En 1973, siendo gobernador don Manuel Germán Cuello Gutiérrez nace el Instituto Tecnológico Universitario del Cesar, ITUCE. El gobernador recoge la idea del diputado a la Asamblea Departamental Jaime Gnecco Hernández, quien presentó la ordenanza para crear un Instituto Politécnico de Carreras Intermedias. (Molina, 2016)

Universidad Popular del Cesar, Sede Administrativa Balneario Hurtado Vía a Patillal-Valledupar Cesar donde se encuentra ubicada toda la planta administrativa de la universidad la cual es nuestra población a trabajar.

La Universidad Popular del Cesar tiene como visión ser una institución de educación superior oficial del orden nacional, forma personas social y culturalmente; con una educación de calidad, integral e inclusiva, rigor científico y tecnológico; mediante las diferentes modalidades y metodologías de educación, a través de programas pertenecientes al contexto, dentro de la diversidad de campos disciplinares, en un marco de libertad de pensamiento; que consolide la construcción de saberes, para contribuir a la solución de problemas y conflictos, en un ambiente sostenible, con visibilidad nacional e internacional.

Su visión es la de ser en el año 2025, la Universidad Popular del Cesar será una Institución de Educación Superior de alta calidad, incluyente y transformadora; comprometida en el desarrollo sustentable de la Región, con visibilidad nacional y alcance internacional.

Su estructura organizacional conformada por la Rectoría y Vicerrectoría Administrativa dentro de esta se encuentra (la dirección de bienestar, coordinación de gestión y talento humano, coordinación grupo gestión de compras y mantenimiento, división administrativa y financiera, coordinación de contabilidad, coordinación de tesorería, coordinación de presupuesto). Dentro de la Vicerrectoría de investigación se encuentran (La división de estudios de formación avanzada, división de extensión, división de investigación). En las oficinas asesoras encontramos (Oficina de relaciones internacionales e interinstitucionales, oficina de planeación secretaria general, oficina de informática y sistemas, oficina jurídica, oficina de control interno, oficina de control interno disciplinario).

6.5 Marco Conceptual

- Peligro psicosocial: Son aquellas condiciones presentes en una situación la laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo del trabajo y el entorno en cual se desarrolla, con su contenido y como es la ejecución de las tareas y la manera en las cuales se presentan de tal manera que su capacidad puede afectar de manera física, psicológica y social. (Ministerio de Protección Social, 2010).
- La salud y seguridad en el trabajo: actividad orientada a crear condiciones, capacidades, cultura para que el trabajador y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente, evitando sucesos que puedan originar daños derivados del trabajo. (OHSAS, 2005)
- Enfermedad laboral: es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que trabajador se ha visto obligado a trabajar (MINSALUD, 2012).
- Accidente de trabajo: todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Congreso, 2012)

7. ANTECEDENTES O ESTADO DEL ARTE

Los antecedentes postulados son aquellos que tienen la mayor relación con nuestra investigación. Se realizó una búsqueda en las siguientes bases de datos: a partir de los términos de búsqueda Factores de Riesgo Psicosociales, Personal Administrativo y Investigación de tipo cuantitativo a partir de ese ejercicio se consideraron relacionados con el tema de estudio los siguientes antecedentes.

Tuvo como objetivo caracterizar los factores de riesgo psicosociales extra laborales del personal administrativo de la Corporación Universidad de la Costa – CUC y la determinación de su nivel de estrés.

A partir de un censo se determinó la población, formada por 227 trabajadores. Es una investigación de campo, descriptiva, transaccional, de diseño no experimental. En la recolección de información se aplicó los instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, emitida reglamentariamente por el Ministerio de Protección Social de Colombia.

Se evidenciaron los principales factores de este tipo de riesgo, así como su nivel de estrés, presentes en los trabajadores administrativos de la institución, que demuestran que 68 trabajadores sumaron los niveles de estrés en las categorías muy alto y alto, 76 sujetos agruparon a los niveles medio y bajo, mientras que los 83 restantes, presentaron riesgo muy bajo.

Se concluyó en primer lugar, prevalece el factor de riesgo “desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda”, en segundo la “situación económica del grupo familiar” y, en tercer lugar, las “características de la vivienda y su entorno”. Existe una considerable alarma para el sostenimiento de la buena salud laboral del personal administrativo de la universidad, cuando los

estamentos nacionales estiman que a partir de la categoría de nivel de estrés bajo, se deben acometer intervenciones especiales y cuando se elevan a partir del nivel medio se comprometen valores epidemiológicos de la salud pública de la nación. (Roxana Beleño, 2016)

Tuvo como objetivo estudiar la exposición al riesgo psicosocial en varias muestras de trabajadores. La muestra estuvo formada por 168 empleados pertenecientes a 6 contextos laborales diferentes: Administrativos, Consultores, Periodistas, Policías Municipales, Políticos, y Militares. Se analizaron las puntuaciones medias de los trabajadores en los distintos riesgos psicosociales evaluados por el cuestionario DECORE en cada uno de los niveles de exposición al riesgo. Los trabajadores que están expuestos a un mayor riesgo psicosocial son los policías municipales, seguido de los militares. Los empleados que tienen una mejor percepción de su entorno de trabajo son los administrativo y los periodistas (los niveles de exposición al riesgo son saludables en todos los factores), seguidos por los consultores que perciben el factor Control en el nivel de alerta, y los políticos que perciben el factor Control y el índice de desequilibrio Demanda Control en el nivel de alerta.

Existen diferencias en la percepción del riesgo psicosocial en función del puesto y tipo de trabajo que se realiza. En este sentido, son los policías municipales y los militares los que tienen una percepción más adversa del riesgo psicosocial debido, en parte, a sus condiciones de trabajo, ya que su actividad habitual puede resultar perjudicial para su salud física y psicológica por la exposición al peligro y a la violencia.

Como resultado se obtuvo en primer lugar se examinaron las puntuaciones medias en satisfacción, estrés y motivación, para posteriormente determinar las medias en los diferentes factores psicosociales e índices de riesgo en los distintos niveles de exposición al riesgo.

Esta investigación requirió el desarrollo de una metodología de tipo mixto, lo anterior implica el entrecruzamiento de datos cualitativos y cuantitativos. Teniendo en cuenta que el objetivo general es indagar los factores que inciden en la aparición de riesgos psicosociales en el área administrativa de la empresa INCOLMA de la ciudad de Manizales, se hacía necesaria la realización de mediciones acerca de condiciones específicas y a la vez, valorar las percepciones de los actores.

Los instrumentos que conforman la batería y que se utilizaron para la evaluación de factores de riesgos psicosociales en la organización INCOLMA son los siguientes:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- Cuestionario de riesgos psicosociales intralaboral (forma A)
- Cuestionario de riesgos psicosocial intralaboral (forma B)
- Cuestionario de factores de riesgo extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés.

Se llegó a la conclusión que es necesario comunicar al jefe de gestión humana sobre la importancia de identificar los factores psicosociales, ya que ellos inicialmente no tenían investigaciones o trabajos frente al tema, aun cuando son de gran importancia para la organización y para la dependencia de salud ocupacional; con el fin de que a partir de la información obtenida, se puedan consolidar propuestas de intervención orientadas a mejorar la calidad de vida del trabajador y por ende, de la organización. (Maria Arias, 2014).

La investigación riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral realizada por Johana Garrido , Ana Uribe en el año 2011, tuvo como objetivo identificar los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral de 221 trabajadores pertenecientes a diferentes instituciones santandereanas, a partir de la aplicación del instrumento de Calidad de Vida Laboral. El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo transversal.

El cuestionario utilizado para la recolección de la información está conformado por dos partes: La primera se compone de 14 escalas numéricas y la segunda corresponde a los datos censales de los participantes. Se realizó un análisis bivariado de los datos obtenidos con relación a la práctica profesional y al tipo de institución. Dentro de los resultados encontrados se resalta la afectación de los docentes de instituciones universitarias, propiciada por la influencia de sus condiciones laborales actuales.

Por último, como parte del proceso de medición, se sugieren estrategias de mejoramiento encaminadas a minimizar los factores de riesgos psicosociales que hacen referencia a la organización del sistema de trabajo en las diferentes instituciones, es decir, a sus aspectos Intralaborales.

La investigación Factores Psicosociales en Colombia: una revisión tuvo objetivo del presente escrito se centra en describir los principales temas de la investigación producida en Colombia desde 2004 sobre los factores psicosociales laborales. Se realizó una revisión de 52 artículos teóricos y empíricos mediante las bases de datos EBSCO, Proquest, PubMed, Scielo y Science Direct.

Los resultados señalan la preponderancia del abordaje de los factores intralaborales en general, y el acoso laboral y síndrome de Burnout en particular, la falta de investigaciones de

factores psicosociales extralaborales e individuales, el enfoque centrado en determinar los efectos en el bienestar de los trabajadores, la omisión sobre los efectos en la productividad y economía, así como la no evidencia de estudios sobre intervención de los factores psicosociales en general.

Se concluye que aún hay varios temas importantes, contemplados en la resolución 2646, todavía no abordados. Como limitación se evidencia la necesidad de revisar fuentes adicionales de información para generalizar las conclusiones. (Pulido, 2016)

CAPITULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

8. METODOLOGIA

8.1 Tipo de investigación

Para el presente estudio, la metodología propuesta es de tipo cuantitativo, que utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Fernandez, Hernandez, & Baptista, 2014).

La recolección de los datos se fundamenta en la medición (se miden las variables o conceptos contenidos en las hipótesis). Esta recolección se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica. Para que una investigación sea creíble y aceptada por otros investigadores, debe demostrarse que se siguieron tales procedimientos.

Su alcance es de tipo descriptivo ya que se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro

fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Fernandez, Hernandez, & Baptista, 2014).

Es de diseño no experimental transversal ya que el estudio se realizara sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

8.2 Universo, población y muestra

8.2.1 Población Objeto

La población estuvo constituida por 117 trabajadores del área administrativa de la Universidad Popular del Cesar – Sede Hurtado

8.2.2 Muestra

Por lo tanto, se aplicó un muestro no probabilístico con método intencional o de conveniencia estableciendo 54 empleados del área administrativa de la Universidad Popular del Cesar.

Los siguientes son los criterios de inclusión: empleados administrativos que desarrollan sus labores en la sede hurtado y ser empleados de carrera.

8.2.3 Procedimiento

En primer lugar, nos dirigimos a la Universidad Popular sede Hurtado a la oficina de los recursos humanos atendidos por Ingrith Manjarrez a la cual se comunicó todo el objetivo del

estudio a realizar, posterior a esto se contó con una carta del señor rector Carlos Oñate Gómez, enviando ambos una carta a todas las dependencias y trabajadores de las sedes administrativas en un correo electrónico dándoles a conocer la aplicación que estarían realizando los estudiantes.

Luego se acordó con los trabajadores el diligenciamiento del instrumento y acordando un espacio de 20 minutos que no interfiriera con el desarrollo de sus actividades así ellos firmarían luego de la explicación del instrumento y conocimiento de este, el consentimiento informado y consecutivamente se aplicará el instrumento.

8.3 instrumento y recolección de información

El instrumento utilizado es la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales cuya función principal es la de elevar los procesos de evaluación del riesgo psicosocial y de modo que se puedan elaborar planes y programas mejores focalizados. El objetivo que se persigue es el de establecer si hay o no peligros psicosociales tanto en el plano Intralaboral, Extralaboral e individual y determinar qué tipo de niveles estos alcanzan. Este contará con:

Los instrumentos que conforman la batería son:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del Trabajador). (Ver Anexo 1)
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral (forma A y B). (Ver Anexo 2)

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo.

Este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales Intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

A su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan Fuentes de riesgo psicosocial Intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales Intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B.

Durante el diseño del cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral y su posterior aplicación piloto, se evidenció la necesidad de formular dos versiones del instrumento, a fin que los ítems fueran pertinentes y claramente comprendidos por trabajadores de diversos grupos ocupacionales. Es así como se desarrollaron dos versiones: la forma A y la forma B.

La versión denominada forma A está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, y profesionales o técnicos. La segunda versión o forma B aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios.

c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral.

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar (Ver Anexo 3).

Los ítems del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Extralaboral tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador selecciona una única opción de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente. La escala de respuestas indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación y por tanto presenta opciones que van desde siempre hasta nunca; el trabajador debe escoger sólo una de ellas.

Todos estos instrumentos deben ser aplicados exactamente de la manera como está definido en el manual que el Ministerio de Trabajo elaboró para este efecto.

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.(Ministerio de la Protección Social , 2010)

8.3.1 Procedimientos para la recolección de datos

❖ Aplicación del instrumento

Se repartieron los cuestionarios y ficha de datos generales a cada uno de los trabajadores del área administrativa de la Universidad Popular – Sede Hurtado que participaron y previamente

firmaron el consentimiento informado. Dando instrucciones para responder a cada una de las preguntas. Se indicó la importancia de diligenciar los cuestionarios de manera completa en su totalidad y la selección clara de cada uno de los ítems que componen el instrumento.

8.4 método de análisis

La metodología de análisis se realizó respectivamente en base a la integridad de los instrumentos aplicados con el fin de asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través de la batería. La aplicación de cualquiera de sus instrumentos deberá seguir las instrucciones y lineamientos establecidos y en los manuales específicos que la conforman. Teniendo en cuenta que cada cuestionario tiene para ser analizados la explicación y paso a paso de la calificación de los ítems con el fin de obtener una puntuación total y la puntuación por cada una de sus dimensiones y dominios, ofreciendo la misma Batería de Riesgo Psicosocial la calificación e interpretación de cada una de ellas. (Ministerio de Protección Social, 2010)

Las características psicométricas del cuestionario Intralaboral Inicialmente, se reseñan los resultados del análisis factorial y del análisis de correlaciones.

Estos dos tipos de análisis aportan información sobre la validez de los instrumentos.

Posteriormente, se describen los resultados de la consistencia interna de los cuestionarios, que brindan información sobre la confiabilidad de los instrumentos. Al finalizar esta sección se incluyen algunos datos que evidencian el poder de discriminación de la forma A y B del cuestionario.

La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación.

En las características psicométricas del cuestionario Extralaboral inicialmente, se reseñan los resultados del análisis factorial y del análisis de correlaciones. Los dos tipos de análisis aportan información sobre la validez del instrumento. Posteriormente, se describen los resultados de la consistencia interna del cuestionario, que brindan información sobre su confiabilidad. Al finalizar esta sección se incluyen algunos datos que evidencian el poder de discriminación del cuestionario.

La validez del cuestionario ha sido estimada a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación.

La información que se obtenga a partir de los cuestionarios será analizada de manera individual en una base de Excel, la cual nos permitirá la construcción de gráficas y tablas y facilitar la observaciones de la toda la información.

8.5 Recursos

8.5.1 Recursos Humanos

Dos estudiantes investigadores:

Gerson Andrés Ríos Carlys

Nancy Stelia Ibarra Romero

Docente asesor

8.5.2 Recursos Institucionales

Universidad Popular del Cesar es institución de Educación superior, cuyo principal objetivo es la formación integral y búsqueda del desarrollo del ser humano.

Funcionarios públicos

8.5.3 Recursos físicos, logísticos y/o técnicos

- ❖ Universidad Popular Del Cesar
- ❖ Organigrama
- ❖ Material Bibliográfico
- ❖ Papelería General
- ❖ Computador
- ❖ Impresora

Presupuesto

Financiamiento

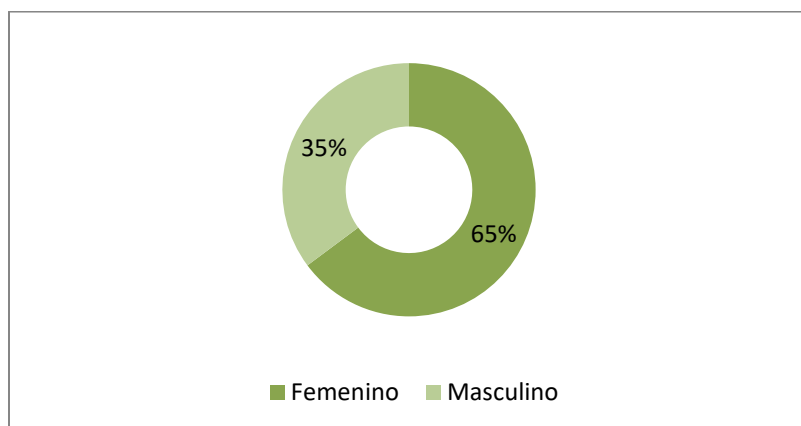
Este proyecto de investigación se encuentra financiado o fue financiado por la Universidad Popular del Cesar mediante el convenio ____ con fecha _____ del año 2017.

CAPITULO IV. PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

9.1 Resultados

1. Caracterización sociodemográfica de los empleados del área administrativa de la Universidad Popular del Cesar, sede Hurtado.

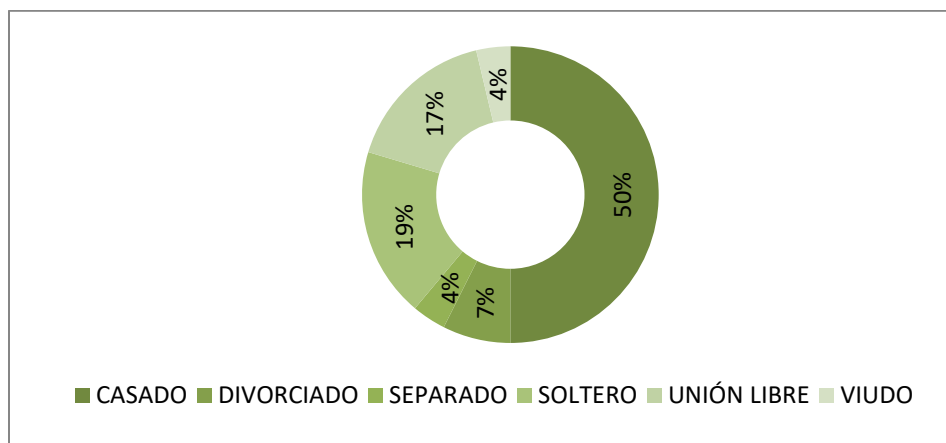
Gráfica 1. Sexo



Fuente: Resultado de la investigación.

La mayor parte de la población de administrativos que laboran en la Universidad es de sexo femenino.

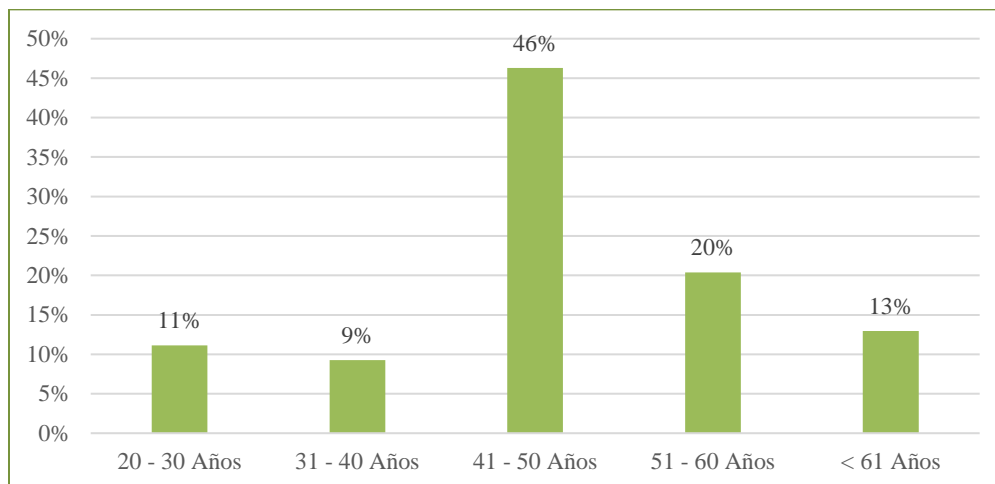
Gráfica 2. Estado civil



Fuente: Resultado de la investigación.

El 50% del personal administrativo de la Universidad Popular del Cesar en la sede Hurtado se encuentra en estado civil: casado.

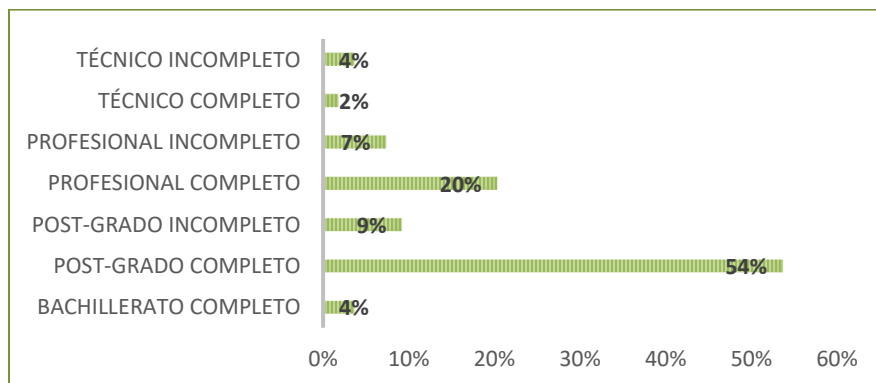
Gráfica 3. Rango de edades funcionarios de planta Universidad Popular del Cesar, sede Hurtado



Fuente: Resultado de la investigación.

El mayor porcentaje de la población de administrativos tiene edades comprendidas entre los 41 a 50 años.

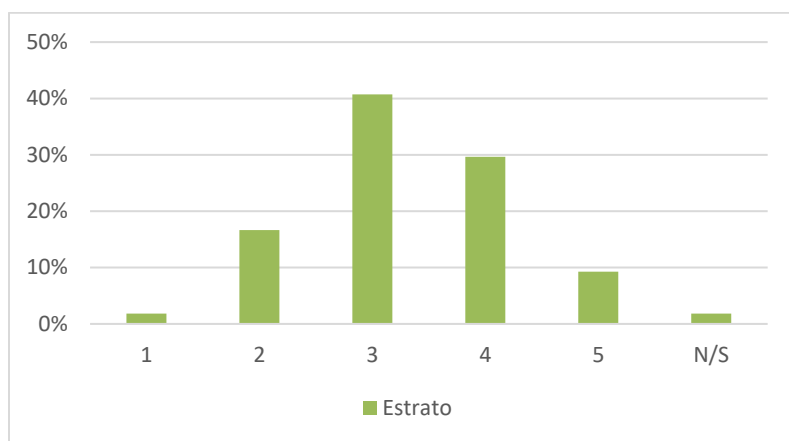
Gráfica 4. Nivel de estudio



Fuente: Resultado de la investigación.

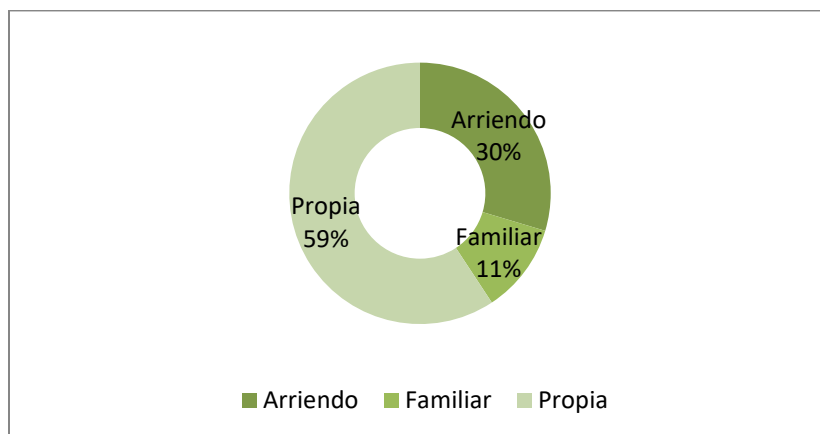
La mayor parte de los administrativos de la Universidad cuenta con un alto nivel de estudios, siendo el 54% profesional con post-grado.

Gráfica 5. Estrato



Fuente: Resultado de la investigación.

Gráfica 6. Tipo de vivienda

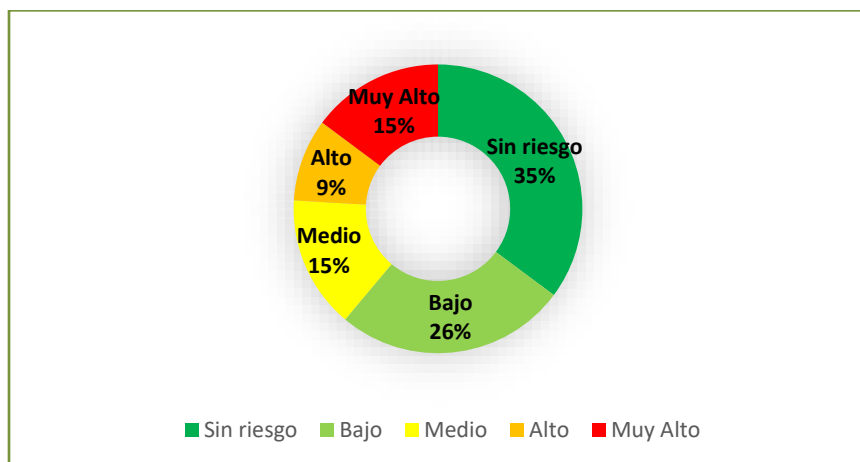


Fuente: Resultado de la investigación.

La mayor parte de la población cuenta con vivienda propia, así mismo son pertenecientes a estrato socioeconómico 3 (Ver graficas 5 y 6).

2. Peligros Psicosociales Intralaborales en administrativos de la Universidad Popular del Cesar, sede Hurtado.

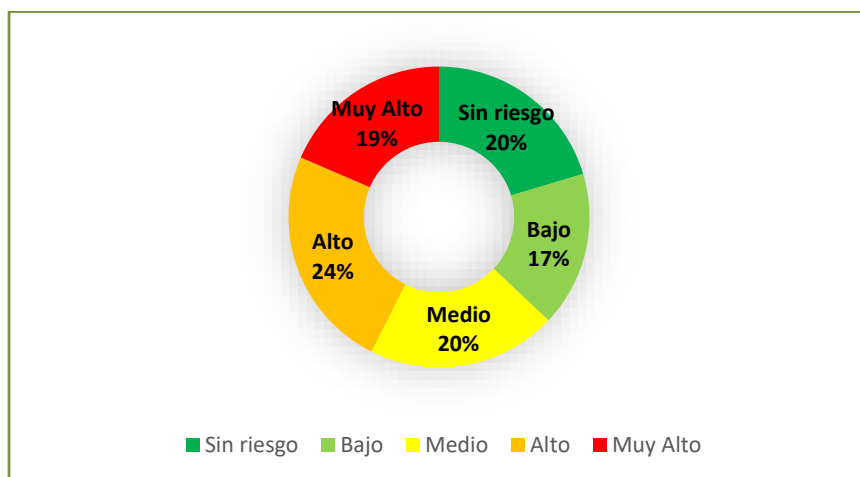
Gráfica 7. Dominio: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



Fuente: Resultado de la investigación.

De manera general este dominio no presenta riesgos, sin embargo en la dimensión de retroalimentación del desempeño se encontraron altos porcentajes de riesgo. (Ver grafica 8).

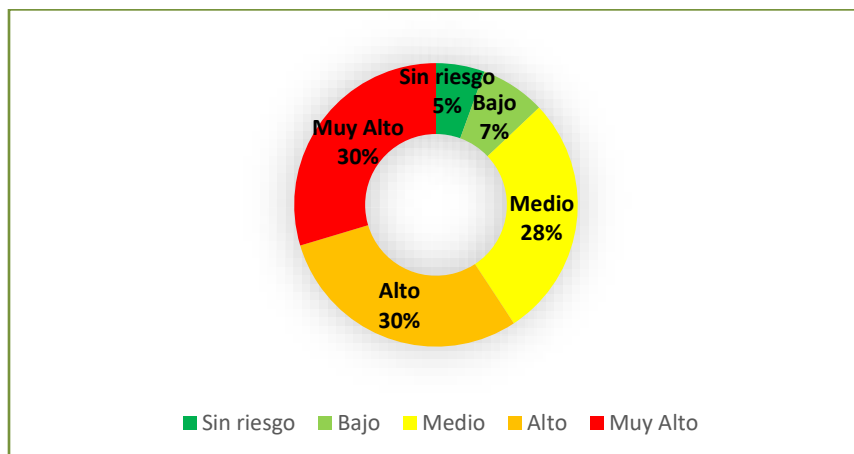
Gráfica 8. Retroalimentación del desempeño



Fuente: Resultado de la investigación.

El 63% de la población participante refiere encontrarse en riesgo de retroalimentación del desempeño, lo cual indica que la información recibida por los trabajadores sobre la forma como realizan sus funciones es poco clara para el desarrollo de sus funciones.

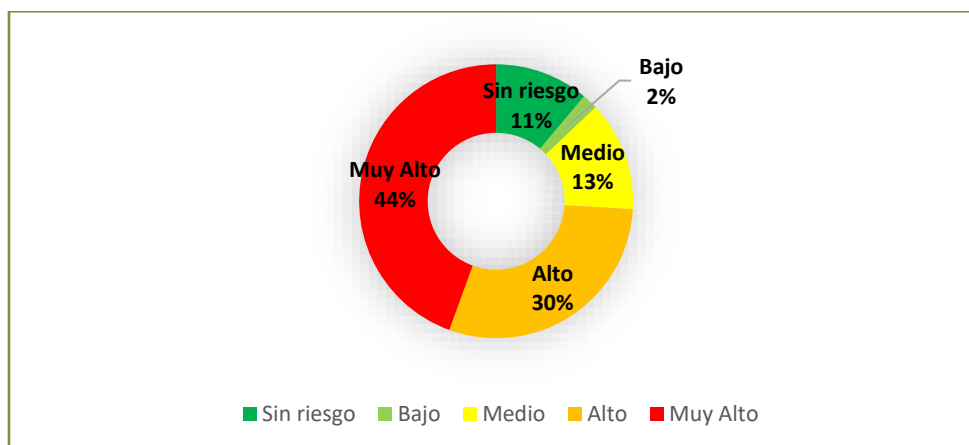
Gráfica 9. Control sobre el trabajo



Fuente: Resultado de la investigación.

La mayor fuente de factores de riesgo psicosocial Intralaborales se encuentra en este dominio de control sobre el trabajo, exactamente en las dimensiones de Claridad del rol, Capacitación, Participación y manejo del cambio. (Ver graficas 10, 11 y 12).

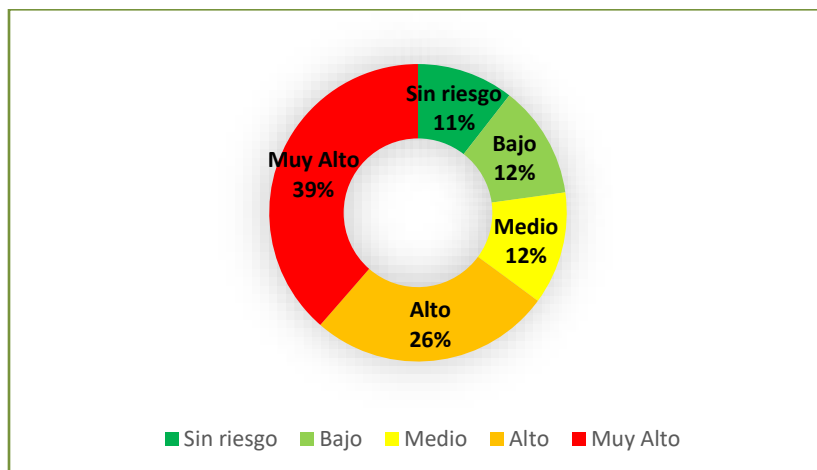
Gráfica 10. Claridad del rol



Fuente: Resultado de la investigación.

Los resultados muestran que los participantes se encuentran en un porcentaje alto- muy alto de peligro lo que indica que existe desconocimiento acerca de las funciones que desempeñan.

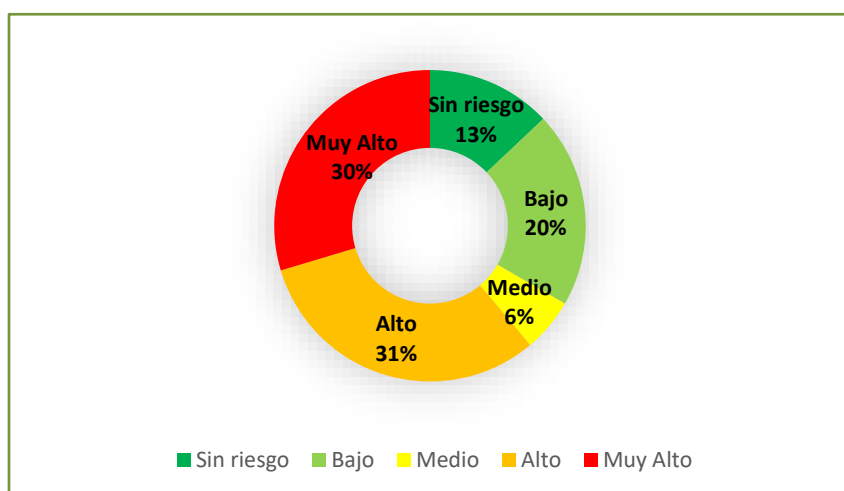
Gráfica 11. Capacitación



Fuente: Resultado de la investigación.

Los resultados muestran un porcentaje de peligro muy alto, lo cual indica que las capacitaciones de la empresa son inexistentes o no son las adecuadas para el desempeño efectivo del trabajo.

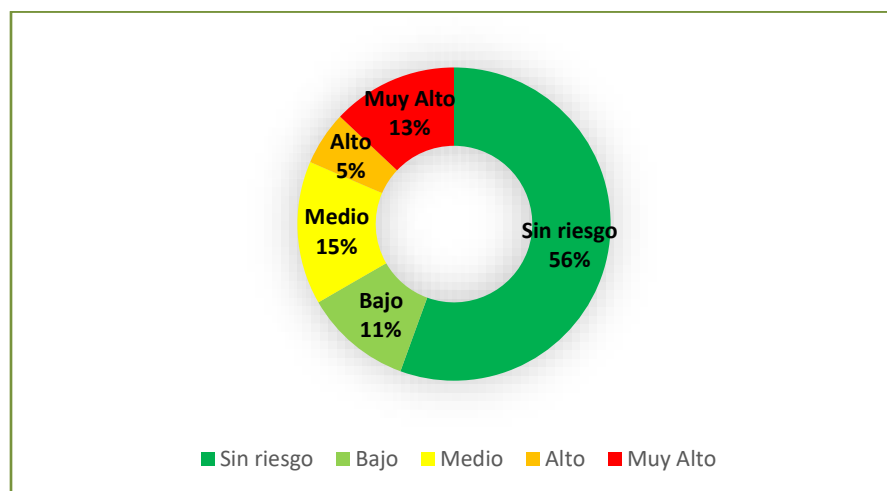
Gráfica 12. Participación y manejo del cambio



Fuente: Resultado de la investigación.

Un gran porcentaje muestra que el peligro es existente en esta dimensión lo cual indica que los trabajadores no están prestos a los cambios y estos los afectan de forma negativa.

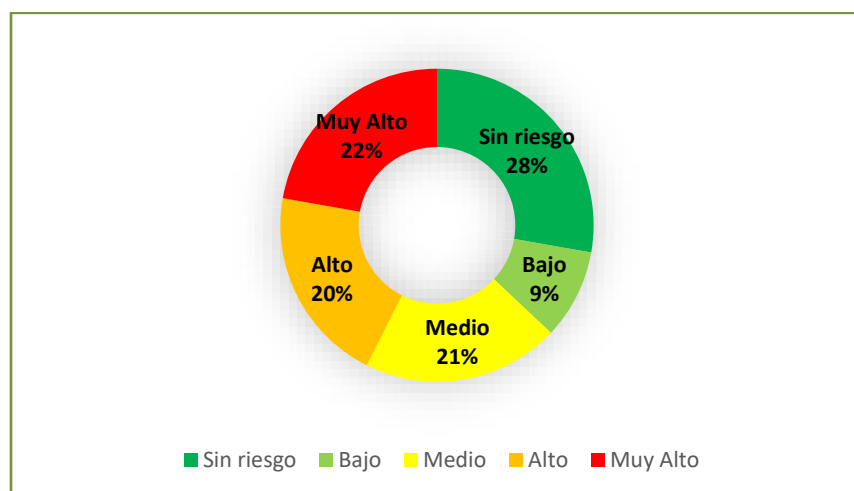
Gráfica 13. Demandas del trabajo



Fuente: Resultado de la investigación.

No hay un peligro significativo en este dominio, sin embargo en la dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico existe un riesgo. (Ver Grafica 14).

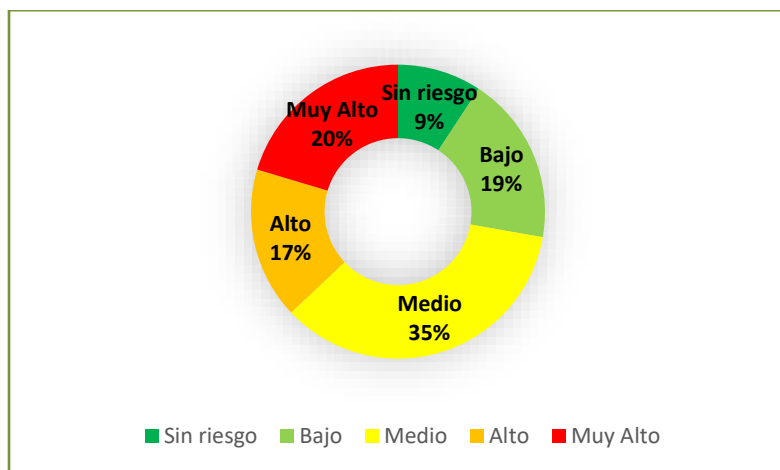
Gráfica 14. Demandas ambientales y de esfuerzo físico



Fuente: Resultado de la investigación.

Las condiciones ambientales del lugar de trabajo no son las adecuadas (ruido, iluminación, temperatura, ventilación, entre otras) lo cual genera molestia, fatiga o preocupación, impidiendo así el buen desarrollo de sus actividades.

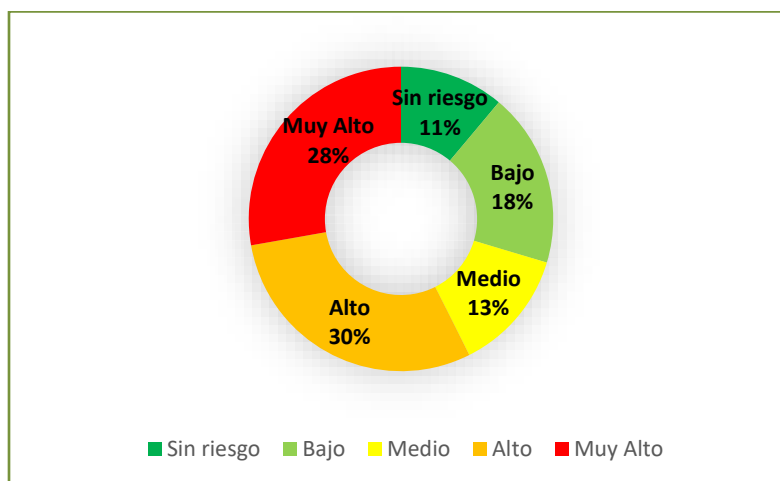
Gráfica 15. Dominio: Recompensas



Fuente: Resultado de la investigación.

Existe un alto porcentaje de peligro en este dominio, más específicamente en la dimensión de Reconocimiento y compensación. (Ver grafica 16).

Gráfica 16. Reconocimiento y compensación

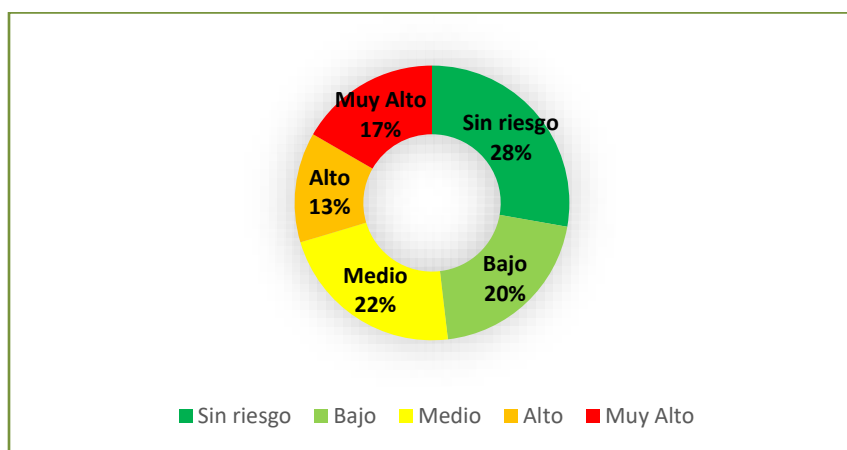


Fuente: Resultado de la investigación.

Los administrativos no se sienten satisfechos con las recompensas que obtienen por la realización de sus labores.

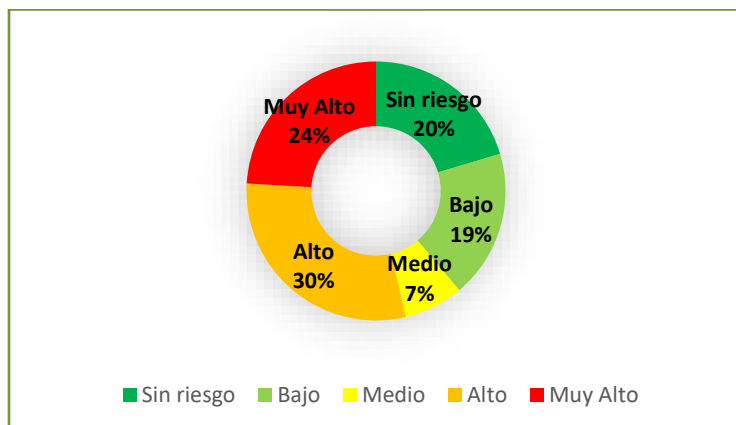
3. Peligros Psicosociales Extralaborales en administrativos de la Universidad Popular del Cesar, sede Hurtado.

Gráfica 17. Tiempo fuera del trabajo



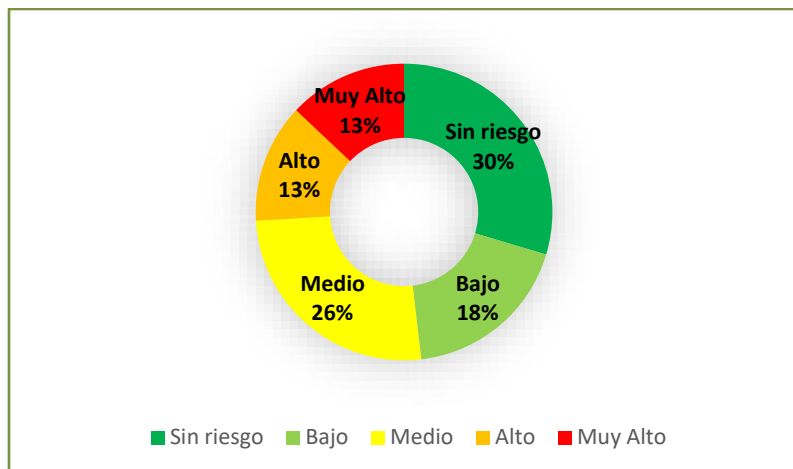
Fuente: Resultado de la investigación.

El tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia resulta ser insuficiente ya que los horarios de trabajo suelen extenderse.

Gráfica 18. Situación económica del grupo familiar

Fuente: Resultado de la investigación

Los sueldos de los empleados son insuficientes, lo que genera preocupación en estos para solventar los gastos familiares.

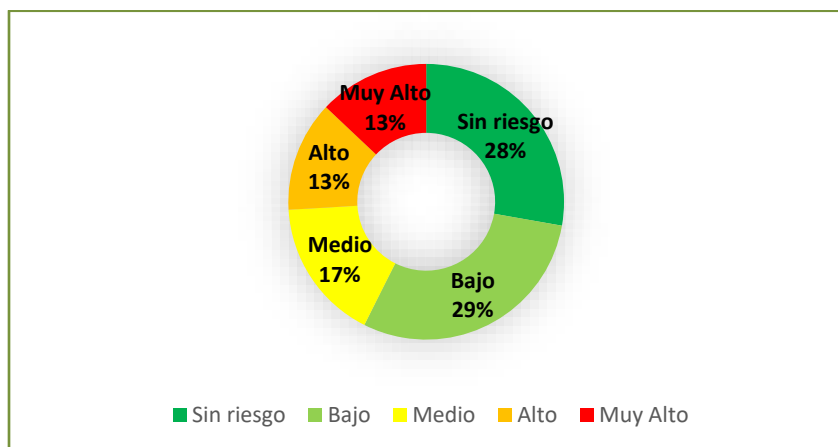
Gráfica 19. Influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo

Fuente: Resultado de la investigación.

Algunas veces las situaciones familiares de los empleados afectan su desempeño dentro de la empresa.

Gráficas 20 y 21. Resultados generales Peligros Psicosociales Intralaboral y Extralaboral

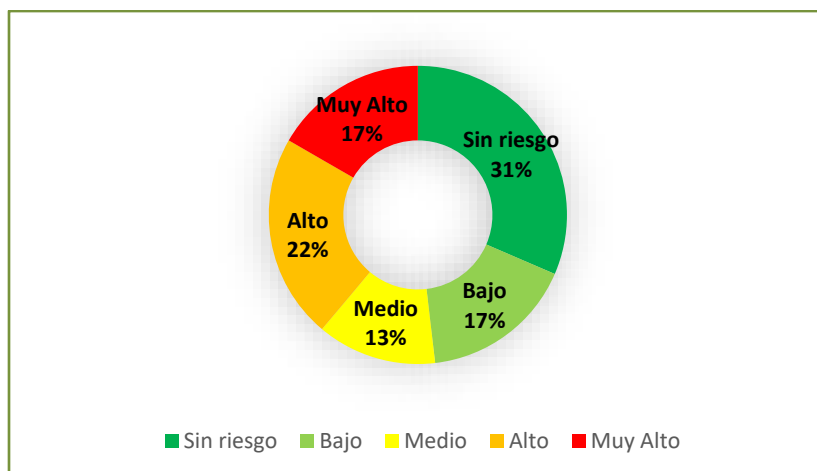
Gráfica 20. Puntaje bruto total General Intralaboral



Fuente: Resultado de la investigación.

No existe un porcentaje considerable de peligros Psicosociales Intralaborales, sin embargo existen aspectos internos que se presentan en los puestos de trabajo y afectan el rendimiento de los colaboradores.

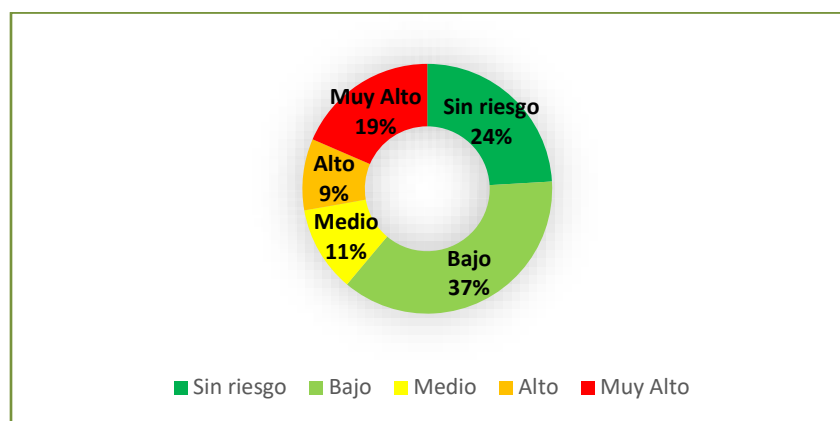
Gráfica 21. Puntaje bruto total General Extralaboral



Fuente: Resultado de la investigación.

De manera Extralaboral existen dominios puntuales que afectan de manera general las condiciones laborales de los colaboradores tales como el tiempo fuera del trabajo, la situación económica del grupo familiar y la influencia del entorno Extralaboral sobre el trabajo, esto genera situaciones de molestias para los administrativos y sus familias.

Gráfica 22 Puntaje bruto total general de la evaluación de Riesgos Psicosociales (Intralaboral y Extralaboral).



Fuente: Resultado de la investigación.

La evaluación de los riesgos psicosociales (Intralaborales y Extralaborales) de los funcionarios del área administrativa de la universidad popular del cesar arrojó un nivel de riesgo bajo, lo cual no presenta síntomas o respuestas de estrés significativas. Los resultados de este proyecto sustentan la premisa de (Mayo y Lewin, 1973) en la teoría de las relaciones humanas, donde se plantea que lograr la armonía dentro de la empresa vinculando la productividad con el estado de ánimo de los trabajadores. Trata de interpretar los cambios del contexto y las empresas descubriendo el sentido de algunos procesos sociales y estudiando en profundidad la influencia del ambiente de trabajo en la productividad y los accidentes laborales. El hombre es un ser social, pensante, íntegro y con sentimientos. Todo individuo necesita formar parte de un grupo,

ser reconocido y ser tenido en cuenta por lo cual está motivado por el reconocimiento social y su pertenencia al grupo.

10. Conclusiones

Los funcionarios del área administrativa de la Universidad Popular del Cesar, Sede Hurtado, presentan peligros Psicosociales en el área Intralaboral, particularmente en el dominio “Control sobre el trabajo” y específicamente la dimensión “Claridad del Rol” presenta riesgo muy alto, lo que indica que los trabajadores no cuentan con una información clara y suficiente sobre los objetivos, funciones, margen de autonomía, los resultados y el impacto del ejercicio de sus cargos en la institución.

En el área extra laboral, la dimensión de “Situación económica del grupo familiar” presenta un alto porcentaje de peligro indicando que los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas y esto resulta afectando el bienestar familiar del trabajador y así mismo su desempeño en el trabajo.

En los peligros Psicosociales La evaluación de los riesgos psicosociales (Intralaborales y Extralaborales) sin embargo la relación entre cuestionarios y la caracterización de los empleados del área administrativa de la Universidad Popular del Cesar, sede Hurtado arroja datos significativos en situaciones específicas, Los resultados generales de los riesgos Psicosociales determinan la relación entre el contexto familiar, social y laboral de los trabajadores del área administrativa de la Universidad ha mostrado que uno afecta al otro de manera circular, los

aspectos Intralaborales inciden en el buen desarrollo de las actividades y los Extralaborales en las relaciones interpersonales y familiares.

11. Recomendaciones

Se recomienda realizar la evaluación de los Peligros Psicosociales en todas las dependencias de la Universidad, no solo con administrativos sino también con personal del área asistencial y a los docentes; esta evaluación debe ser realizada por un Psicólogo especialista en Salud Ocupacional tal como lo indica la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial.

Así mismo a partir de los resultados se hace necesario que el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo realice visitas a las a todas las dependencias de la Universidad ya que los funcionarios no acceden a los recursos de representación que este comité les brinda.

Bibliografía

- Álvarez, H. (1995). Profesor Universidad del Valle. Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante.
- Bernal. (1996). *Higiene Industrial: guía del monitor*. España: INSHT.
- Betancourt, D. P. (2008). Ministerio de la Protección Social. *Resolucion 2646*.
- Betancourt, D. P. (17 de Julio de 2008). *Ministerio de la Protección Social*. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de Resolucion 2646:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Congreso. (11 de Julio de 2012). *Ley 1562*. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
- Congreso. (2012). *Sistema de Riesgos Laborales*. Bogotá: Congreso de Colombia. Obtenido de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- Congreso. (5 de Agosto de 2014). *Tabla de Enfermedades Laborales*. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de
http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16._d-1477-14mintrabajo.pdf
- Conte, & Landy. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.
- Fernandez, Hernandez, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico DF: Mc GrawHill.
- Furnham. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford University Press.
- Hernandez, F. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw- Hill.
- Maria Arias, M. R. (2014). *Determinacion de los Factores Psicosociales de Riesgo en el personal administrativo en la organizacion INCOLMA*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Mayo, & Lewin. (1973). *Dinamica de la personalidad*. Madrid: Ediciones Morata.
- Milton, James, & Naylor. (1990). *Psicología industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. Mexico: Trillas.
- MINSALUD. (2012). *Enfermedad Laboral*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social.

- Molina, C. (2016). *Historia*. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de Universidad Popular del Cesar: <http://www.unicesar.edu.co/index.php/es/nuestra-historia>
- OHSAS. (2005). *Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.bsigroup.com/es-ES/Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-OHSAS-18001/>
- OIT. (2002). *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades laborales*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OMS. (2011). *Salud Ocupacional* . Argentina: Organizacion Mundial de la Salud.
- Psicosociales, B. d. (Julio de 2010). *Ministerio de Proteccion Social* . Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Pulido, G. (2016). Investigaciones en Factores psicosociales en el trabajo en Colombia:una revision. *Inclusion y Desarrollo*, 83-95.
- Roberto Hernandez Sampieri, C. F. (2006). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mac Graw- Hill .
- Roxana Beleño, A. E. (2016). *Factores de Riesgo Extralaborales en Administrativos Universitarios*. Costa Rica: Revista de Enfermeria.
- Social, M. d. (Julio de 2010). *Bateria de Intrumentos para la Evaluacion de Factores de Riesgo Psicosocial* . Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Taylor. (1911). *Principios del management científico*. 42 Links Ediciones .
- Unicesar. (s.f.). *Universidad Popular Del Cesar*. Recuperado el 2017 de 09 de 18, de <http://www.unicesar.edu.co/index.php/es/la-universidad/2013-08-05-22-16-04/informacion-institucional>
- Bernal. (1996). *Higiene Industrial: guia del monitor*. España: INSHT.
- Betancourt, D. P. (2008). Ministerio de la Proteccion Social. *Resolucion 2646*.
- Betancourt, D. P. (17 de Julio de 2008). *Ministerio de la Proteccion Social*. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de Resolucion 2646: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas

Bruyne, P., Herman, J., y Schoutheete, M. (1974). *Dynamique de la recherche en sciences sociales: les poles de la pratique méthodologique*. Reino Unido: Press Universitaires de France.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.

Congreso. (11 de Julio de 2012). *Ley 1562*. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Congreso. (5 de Agosto de 2014). *Tabla de Enfermedades Laborales*. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de http://www.fasecolda.com/files/2714/0846/2229/16._d-1477-14mintrabajo.pdf

Conte, & Landy. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.

Enríquez, A. y Castañeda, D.I. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 9 (1), 77-85.

Enríquez, A. (2009). *De Las Competencias Al Centro De Evaluación*. Cali: Programa Editorial de la Universidad del Valle.

Fernandez, Hernandez, & Baptista. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico DF: Mc GrawHill.

Fischer, A. (2002). Um resgate conceitual e histórico das modelos de gestão de pessoas. En M. Fleury (Ed.), *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente.

- Furnham. (2001). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford University Press.
- García, M. (2003). Del Clima organizacional a la cultura organizacional. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.
- Hernandez, F. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw- Hill.
- Maria Arias, M. R. (2014). *Determinación de los Factores Psicosociales de Riesgo en el personal administrativo en la organización INCOLMA*. Manizales: Universidad de Manizales.
- Mayo, & Lewin. (1973). *Dinamica de la personalidad* . Madrid: Ediciones Morata.
- Milton, James, & Naylor. (1990). *Psicología industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. Mexico: Trillas.
- Molina, C. (2016). *Historia*. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de Universidad Popular del Cesar: <http://www.unicesar.edu.co/index.php/es/nuestra-historia>
- OHSAS. (2005). *Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.bsigroup.com/es-ES/Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-OHSAS-18001/>
- OMS. (2011). *Salud Ocupacional* . Argentina: Organizacion Mundial de la Salud.
- Psicosociales, B. d. (Julio de 2010). *Ministerio de Protección Social* . Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mac Graw- Hill .

Roxana Beleño, A. E. (2016). *Factores de Riesgo Extralaborales en Administrativos Universitarios*. Costa Rica: Revista de Enfermería.

Social, M. d. (Julio de 2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial* . Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Taylor. (1911). *Principios del management científico*. 42 Links Ediciones .

Unicesar. (s.f.). *Universidad Popular Del Cesar*. Recuperado el 2017 de 09 de 18, de <http://www.unicesar.edu.co/index.php/es/la-universidad/2013-08-05-22-16-04/informacion-institucional>

ANEXOS

Anexo 1



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 escríbala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



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



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

Anexo 3

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



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					

		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					



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					



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					



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	
No	

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					



Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

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**.

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					
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					

Anexo 3

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social
República de ColombiaPontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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.



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 trasporto 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					



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					



		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