

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORAS DEL SECTOR
BELLEZA DEL BARRIO LOS CORTIJOS DE VALLEDUPAR**

Autores:

Guzmán Díaz Johanna Danith & Montero Katty Lorena

Universidad Popular del Cesar

Facultad de Derecho Ciencias Política y Sociales

Programa de Psicología

Valledupar

2019

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORAS DEL SECTOR
BELLEZA DEL BARRIO LOS CORTIJOS DE VALLEDUPAR**

Autores:

Guzmán Díaz Johanna Danith & Montero Kattya Lorena

Asesores:

Colina Sánchez Doris & Palacios Paternina Irina Liceth

Título en Psicología

Universidad Popular del Cesar

Facultad de Derecho Ciencias Política y Sociales

Programa de Psicología

Valledupar

2019

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de grado a Dios, a quien inspiro nuestro espíritu para la conclusión de este proyecto de investigación. A mis padres quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos. A nuestros compañeros de estudio, a nuestros maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiésemos podido hacer este trabajo. A todos ellos se lo agradecemos desde el fondo de nuestra alma. Para todos ellos hacemos esta dedicatoria.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar un trabajo difícil y lleno de aprendizajes como el desarrollo de un proyecto de grado es muy gratificante ver el resultado y un sueño hecho realidad.

Sin embargo, el objetivo no hubiese sido posible sin la participación de personas e institución que hicieron más fácil el camino.

Por ello, es para nosotros un verdadero placer utilizar este espacio para ser consecuente con ellas, expresándoles nuestros agradecimientos.

Debemos agradecer de manera especial y sincera primeramente a Dios nuestro señor, por darnos la valentía, salud y la sabiduría que día a día necesitábamos. A nuestros padres por su apoyo y confianza en nuestro trabajo como estudiantes y su amor para guiar nuestros pasos, lo cual fue de una gran ayuda para el desarrollo no solo de este trabajo sino para el desarrollo como profesionales. A la docente Doris Colina Sánchez por su maravillosa asesoría para el desarrollo de este trabajo de grado bajo su dirección. Así mismo, a la docente Irina Palacios por su apoyo y confianza en nuestro trabajo y su capacidad para guiar nuestras ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis.

Le agradecemos también a nuestra familia el habernos facilitado siempre los medios suficientes para llevar a cabo todas las actividades propuestas durante el desarrollo de este trabajo investigativo. No cabe duda que su participación ha enriquecido el trabajo realizado.

Finalmente, debemos agradecer a la Universidad Popular del Cesar y a Fedecesar, por haber financiado gran parte de nuestros estudios profesionales otorgándonos una beca condonable a partir del año 2015.

Tabla De Contenido

Índice de tablas	6
Índice de graficas	9
Resumen	11
Abstract	12
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	13
1. Planteamiento del problema	13
1.1. Pregunta problema	16
2. Objetivos.....	16
2.1. Objetivo general	16
2.2. Objetivos específicos	16
3. Justificación.....	16
4. Delimitación	18
CAPITULO II MARCO TEORICOREFERENCIAL	19
5. Antecedentes o estado del arte.....	19
6. Bases teóricas	24
6.1. Factores de riesgo	25
6.1.1. Factores de riesgo psicosocial.....	25
6.1.2. Factores de riesgo intralaboral	27
6.1.2.1. Demanda del trabajo:	28
6.1.2.2. El control y autonomía sobre el trabajo:	28
6.1.2.3. El liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:	29
6.1.2.4. Recompensa:	30
6.1.3. Factores de riesgo extralaboral.....	31
6.2. Características sociodemográficas.....	32
7. Bases legales	34
8. Sistema de variable.....	44
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	45
9. Tipo de investigación	45
10. Diseño de investigación	45
11. Población	46
12. Técnica e instrumentos.....	46
12.1. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	47

12.1.1.	<i>Validez</i>	47
12.1.2.	<i>Confiabilidad</i>	49
13.	Técnica de análisis de datos	49
14.	Consideraciones éticas	55
	CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	66
15.	Análisis de datos	66
15.1.	Características sociodemográficas.....	66
15.2.	Análisis de resultados factores psicosocial.....	73
15.2.1.	<i>Dominio, liderazgo y relaciones sociales</i>	74
15.2.2.	<i>Dominio control sobre el trabajo</i>	80
15.2.3.	<i>Dominio demandas del trabajo</i>	89
15.2.4.	<i>Dominio recompensa</i>	98
15.3.	Análisis de resultado factores extralaborales.....	104
15.3.1.	<i>Análisis de resultados general de factor psicosocial</i>	115
	Discusión	117
	Conclusiones	119
	Recomendaciones	120
	Referencias	121
	ANEXOS	125

Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.....	48
Tabla 2. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B.....	50
Tabla 3. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario extralaboral.....	50
Tabla 4. Baremos para las dimensiones de la forma B.....	53
Tabla 5. Baremos para los dominios de la forma B.....	53
Tabla 6. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.....	54
Tabla 7. Baremos para las dimensiones y puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.....	54
Tabla 8. Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial.....	55
Tabla 9. Operacionalización de variable	56
Tabla 10. Promedio general factores de riesgo psicosocial.....	74
Tabla 11. Dimensión: características de liderazgo	74
Tabla 12. Dimensión relaciones sociales en el trabajo	76
Tabla 13. Retroalimentación del desempeño.....	77
Tabla 14. Liderazgo y relaciones sociales	79
Tabla 15. Dimensión claridad del rol	81
Tabla 16. Dimensión capacitación.....	82
Tabla 17. Participación y manejo del cambio.....	83
Tabla 18. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	85
Tabla 19. Dimensión control y autonomía sobre el trabajo.....	86

Tabla 20. Dominio control sobre el trabajo	87
Tabla 21. Dimensión demandas ambientales.....	89
Tabla 22. Dimensión demandas emocionales.....	90
Tabla 23. Dimensión demandas cuantitativas	91
Tabla 24. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	93
Tabla 25. Demandas de carga mental	94
Tabla 26. Dimensión demandas de la jornada laboral	95
Tabla 27. Dominio demandas del trabajo	97
Tabla 28. Dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	98
Tabla 29. Dimensión reconocimiento y compensación.....	100
Tabla 30. Dominio recompensa.....	100
Tabla 31. Riesgo psicosocial intralaboral	102
Tabla 32. Dimensión tiempo fuera del trabajo	104
Tabla 33. Dimensión relaciones familiares	106
Tabla 34. Dimensión comunicación y relaciones interpersonales.....	107
Tabla 35. Dimensión situación económica del grupo familiar	108
Tabla 36. Dimensión: características de la vivienda y de su entorno	110
Tabla 37. Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.....	111
Tabla 38. Dimensión desplazamiento.....	112
Tabla 39. Riesgo psicosocial extralaboral	114
Tabla 40. Factor de riesgo psicosocial.....	115

Índice de graficas

Grafica 1. Sexo	66
Grafica 2. Estado civil	67
Grafica 3. Estrato.....	67
Grafica 4. Tipo de vivienda.....	68
Grafica 5. Cargo	68
Grafica 6 Nivel de estudio.....	69
Grafica 7. Tipo de cargo.....	69
Grafica 8. Salario.....	70
Grafica 9. Horas de trabajo.....	70
Grafica 10. Área	71
Grafica 11. Tiempo de cargo.....	71
Grafica 12. Municipio o ciudad de residencia.....	72
Grafica 13. Personas que dependen económicamente.....	72
Grafica 14. Contrato	73
Grafica 15. Característica del liderazgo	75
Grafica 16. Relaciones sociales en el trabajo	77
Grafica 17. Retroalimentación en el desempeño.....	78
Grafica 18. Liderazgo y relaciones sociales	79
Grafica 19. Claridad del rol.....	81
Grafica 20. Capacitación	83
Grafica 21. Participación y manejo del cambio.....	84
Grafica 22. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	85

Grafica 23. Control y autonomía sobre su trabajo.....	87
Grafica 24. Control sobre el trabajo	88
Grafica 25. Demandas ambientales	89
Grafica 26 Demandas emocionales	91
Grafica 27. Demandas cuantitativas	92
Grafica 28. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	93
Grafica 29. Demandas de carga mental	95
Grafica 30. Demandas de la jornada laboral	96
Grafica 31. Demandas del trabajo	97
Grafica 32. Recompensas derivadas de la pertenencia.....	99
Grafica 34. Recompensa.....	102
Grafica 35. Riesgo psicosocial intralaboral.....	103
Grafica 33. Reconocimiento y compensación	101
Grafica 36. Tiempo fuera del trabajo	105
Grafica 37. Relaciones familiares.....	107
Grafica 38. Comunicación y relaciones interpersonales	108
Grafica 39. Situación económica.....	109
Grafica 40. Características de la vivienda y de su entorno.....	110
Grafica 41. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	112
Grafica 42. Desplazamiento	113
Grafica 43. Riesgo psicosocial extralaboral	114
Grafica 44. Riesgo psicosocial	116

Resumen

Los factores de riesgo psicosociales son un área de la salud ocupacional que puede afectar la salud física como la psicológica, son factores de nivel intra y extra laboral que pueden alterar y desequilibrar los recursos y capacidades de las personas para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Las investigaciones en las estilistas y manicuristas en factores de riesgo psicosociales son muy pocas. Esta investigación titulada “factores de riesgos psicosociales en trabajadoras del sector belleza del barrio los cortijos de Valledupar”, tiene como objetivo general analizar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestas las estilistas y manicuristas que laboran en el barrio los cortijos de la ciudad de Valledupar. El método de estudio es deductivo con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo no experimental de corte transversal, la población está conformada por 50 trabajadoras del sector belleza, se aplicó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Los resultados muestran que el riesgo psicosocial, intra laboral, y extra laboral se encuentran en un riesgo medio. Por ende, se debe iniciar acciones de prevención, teniendo en cuenta que el riesgo puede aumentar y generar daños en la salud física emocional y psicológica de las trabajadoras. En conclusión, indudablemente los riesgos psicosociales son un tema que día a día despierta mayor interés y son inherentes a la labor desempeñada por las trabajadoras dentro de la empresa.

Palabras clave: factores psicosociales, riesgos psicosociales, factores intralaborales y extralaborales, trabajadoras sector belleza.

Abstract

Psychosocial risk factors are an area of occupational health that can affect physical and psychological health, they are intra- and extra-work factors that can alter and unbalance the resources and capacities of people to manage and respond to the flow of activity derived from work. The investigations in the stylists and manicurists in psychosocial risk factors are very few. This research entitled "psychosocial risk factors in workers in the beauty sector of the Los Cortijos de Valledupar neighborhood", has the general objective of analyzing the psychosocial risk factors to which the stylists and manicurists who work in the Los Cortijos neighborhood of the city are exposed of Valledupar. The study method is deductive with a quantitative approach of a descriptive non-experimental cross-sectional type, the population is made up of 50 workers in the beauty sector, the battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors was applied to them. The results show that the psychosocial, intra-work, and extra-work risk are at a medium risk. Therefore, preventive actions should be initiated, taking into account that the risk can increase and cause damage to the physical, emotional and psychological health of the workers. In conclusion, undoubtedly psychosocial risks are a topic that day by day arouses greater interest and they are inherent to the work carried out by the workers within the company.

Key words: psychosocial factors, psychosocial risks, intra-labor and extra-labor factors, women workers in the beauty sector.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema

A nivel mundial los estudios relacionados con la investigación e identificación de los factores de riesgo psicosociales en las estilistas y manicuristas; agrupados en el término de trabajadoras en salones de belleza es poca, es decir, reducida. Teniendo en cuenta que dichos factores son causados por diferentes procesos y pueden generar consecuencias negativas en el trabajador.

European Agency for safety and health at work (2014). Señalan que “Recientemente, (OHSAS Project group, 2007), reconoció que los trabajadores de peluquerías, están expuestos a serios riesgos de salud ocupacional, y que debe ser una prioridad, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Además, clasificó los peligros a los que se encuentran expuestos en 9 categorías: 1. Factores ergonómicos, 2. Sustancias químicas peligrosas, 3. Factores biológicos (higiene), 4. Factores físicos (microclimas, ruido e iluminación), 5. Riesgos eléctricos, 6. Riesgo de caídas, tropezones y resbalones, 7. Quemaduras y cortadas, 8. Peligro de incendio y 9. Factores psicosociales”. (Loaiza, 2016, pág. 15)

En Colombia la legislación hace referencia a la (Ley 711, 2001) en su Artículo 10 titulado “de la acreditación de centros de cosmetología y similares” dice que la acreditación es un procedimiento voluntario y periódico, orientado a demostrar el cumplimiento de estándares de calidad superiores a los exigidos por la ley en materia de características técnicas, científicas, humanas, financieras y materiales de los centros de estética y similares. Las autoridades de salud de los municipios y distritos reglamentarán el procedimiento administrativo que se requiera para el efecto. La acreditación no es una licencia, sino una distinción y un estímulo para el ejercicio cada vez más calificado de la cosmetología.

La (Resolución 2263, 2004). En su artículo 2, define Bioseguridad como las prácticas que tienen por objeto eliminar o minimizar el factor de riesgo que pueda llegar a afectar la salud o la vida de las personas o que pueda contaminar el ambiente.

En el Artículo 9° Visitas de inspección. Las entidades territoriales realizarán por lo menos una vez al año o las veces que lo estimen conveniente, una visita a los establecimientos de que trata la presente resolución, con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos aquí establecidos.

Como se indicó anteriormente una de las categorías menos estudiadas es la de factores psicosociales pero de igual forma se identificaron posibles generadores de este riesgo psicosocial, factores como el estrés, la presión de las citas de los clientes, la falta de organización en el trabajo, pocos descansos en turnos largos, poco apoyo por parte de los superiores y hasta de los mismos compañeros, escasas recompensas y reconocimiento, desbalance entre la vida personal y la vida laboral y conflictos extralaborales. (Martínez M, 2018, pág. 15)

Dichos factores de riesgo psicosociales pueden afectar la salud física como la psicológica, son componentes que logran alterar y desequilibrar los recursos y capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Estos pueden llegar hacer innumerables, tales como: la presión del tiempo, la falta de control en la organización del trabajo, falta de apoyo por parte de superiores y colegas, falta de aprecio y recompensas, conflictos, falta de posibilidades de desarrollo de carrera, desbalance entre el trabajo y la vida personal, la falta de control en el trabajo, muchas horas laborales, intensidad del ritmo, horarios cambiantes, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, sobrecarga del rol, entre otros. (Moreno, 2010)

En Valledupar se encuentran registradas 1.011 peluquerías en la cámara de comercio de la ciudad y solo 5 de estas están habilitadas. Según la secretaría de salud existen más de 20.000 peluquerías que no se encuentran registradas por la cámara de comercio y tampoco están habilitadas; a través de un primer acercamiento se pudo identificar que en su mayoría los estilistas y manicuristas que laboran en estos establecimientos pertenecen al régimen subsidiado; generalmente su horario laboral es continuo lo cual pueden llegar a ser exigentes.

Por otro lado, los requisitos que tiene en cuenta la secretaría de salud para habilitar los establecimientos de peluquerías están establecidos en la (resolución 2117 2010) del Ministerio de protección social estos son:

Infraestructura física: todo establecimiento debe permitir el ingreso, tránsito y evacuación segura de trabajadores, clientes y visitantes; para ello contará con áreas y espacios distribuidos adecuadamente.

Condiciones sanitarias. Todo establecimiento de estética ornamental deberá contar con suministro permanente de agua potable mediante conexión a red pública de acueducto. En caso de suministro irregular o no permanente, contará por lo menos con un tanque de almacenamiento.

Condiciones de seguridad. Todos los elementos de trabajo, tales como, herramientas, máquinas y equipos, deberán permanecer en buen estado y se debe garantizar su mantenimiento.

Señalización y demarcación de áreas. Todas las áreas de trabajo estarán delimitadas y contarán con señalización de: información, advertencia, obligación, prohibiciones (fumar, consumir alimentos en el sitio de trabajo, entrar mascotas), de salvamento (evacuación, primeros auxilios).

Sistema eléctrico. Se dispondrá de una red eléctrica acorde con las necesidades del establecimiento y con conexión a tierra. Los cables, tomas, cajas y demás instalaciones eléctricas permanecerán en buen estado.

Botiquín de primeros auxilios. Los establecimientos deberán contar en todo momento con un botiquín de primeros auxilios, señalizado y dotado con los elementos básicos, tales como, algodón, desinfectante, gasa, cinta adhesiva. Cuando el botiquín contenga medicamentos; estos deben ser de venta libre, con registro sanitario INVIMA y fecha de vencimiento vigente.

Manejo de residuos. Se deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos por la legislación vigente para el manejo y la disposición de residuos, generados en este tipo de establecimientos.

A su vez estos empleados están expuestos a enfermedades físicas causadas por las demandas de su trabajo, enfermedades tales como parálisis ya sea de tipo mixta o facial, resfríos, gripe, etc. (Rodríguez, 2014)

Esta investigación se hace debido a que las trabajadoras del sector belleza del barrio los cortijos de Valledupar no se encuentran habilitadas por la secretaria de salud y además se quiere

conocer cuáles son los riesgos psicosociales intralaboral y extralaboral que se pueden presentar en esta población.

1.1. Pregunta problema

¿Cuáles son los riesgos psicosociales que pueden presentarse en trabajadoras del sector belleza que laboran en el barrio los cortijos de Valledupar?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Analizar los factores de riesgos psicosociales en trabajadoras del sector belleza que laboran en el barrio los cortijos de Valledupar.

2.2. Objetivos específicos

Conocer las características sociodemográficas en trabajadoras del sector belleza que laboran en el barrio los cortijos de Valledupar

Identificar los factores de riesgo psicosociales intra laborales en trabajadoras del sector belleza que laboran en el barrio los cortijos de Valledupar

Describir los factores de riesgo psicosociales extralaborales en trabajadoras del sector belleza que laboran en el barrio los cortijos de Valledupar.

3. Justificación

Teniendo en cuenta que (Llanquecha, 2018) en su investigación titulada “Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, 2018, en Perú” logro demostrar que es importante en el campo de la enfermería ocupacional desarrollar actividades

preventivas que nos ayuden a determinar y detectar los factores de riesgos psicosociales; que puedan mejorar la calidad de vida del trabajador a su vez aumentar el desempeño laboral elevando la productividad de la empresa.

A partir de los resultados anteriormente mencionados, se lleva a cabo esta investigación para conocer si hay similitud de respuestas. La disposición de evaluar los factores de riesgo psicosocial en Colombia es inminente, no solo por la aparición de la resolución 2646 del 2008 sino por el desarrollo del talento humano, cada vez crece más el interés por el bienestar de los trabajadores, las investigaciones sobre estos factores han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la falta de apoyo social, calidad de liderazgo y las escasas remuneraciones, pueden ser nocivas para la salud independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

La investigación sobre factores de riesgos psicosociales en trabajadoras del sector belleza está basada en criterios teóricos que buscan determinar y analizar tales peligros como intra y extra laborales siendo esta necesaria en la población, los estudios que tienen sobre los peligros psicosociales es muy poca en la ciudad de Valledupar y se observa que a nivel psicosocial está teniendo repercusiones como la salud física, y psicológica las cuales alteran y desequilibran los recursos y capacidades de la persona. Por tal razón se deja un aporte teórico para otras investigaciones a nivel local y departamental.

Por otro lado, esta investigación, es novedosa ya que tiene como fin analizar los riesgos psicosociales presentes en trabajadoras del sector belleza del barrio los cortijos en Valledupar; enfatizando en los factores de riesgo intralaborales y extralaborales; estos son importantes ya que puede generar una mayor estabilidad, ofreciéndole así ambientes laboral, familiar y social adecuados, favoreciendo notablemente los tiempos laborados de los empleados y así mismo incrementando su calidad de vida, tanto laboral como personal e interpersonal.

Esta investigación parte de la importancia de reconocer los diferentes factores de riesgo psicosocial existentes en el barrio los cortijos de la ciudad de Valledupar y de conocer sus principales consecuencias que se pueden generar en caso de no reconocerse a tiempo, el hecho de la poca evaluación sobre los peligros psicosociales, dado que es notoria la necesidad de conocerlos e implementar soluciones para las distintas poblaciones.

4. Delimitación

Este proyecto pertenece a la línea de investigación psicología y las organizaciones porque esta se encarga de analizar el valor y aprovechamiento del capital humano en el mundo laboral actual, para ello se tiene en cuenta el desarrollo de las competencias, la empleabilidad, y la flexibilidad laboral. La línea de investigación de la psicología y las organizaciones plantea métodos evaluativos las cuales funcionan con el fin de promover el capital humano de las empresas, mientras contribuye a la mejora de la producción, eficiencia y eficacia de dicha organización.

Por otra parte, está dirigida a 50 trabajadoras del sector belleza, es decir a estilistas y manicuristas que laboran en el barrio los cortijos en la ciudad de Valledupar. Esta investigación se llevó a cabo entre marzo del año 2019 a junio de 2020. El barrio los cortijos se encuentra ubicado en la comuna 5, y noroeste del municipio de Valledupar. En el caso específico de las trabajadoras de peluquería, salones de belleza existe la necesidad de abordar y estudiar los factores de riesgo psicosociales, debido a la naturaleza del trabajo que realizan, además generar un aporte innovador para esta población y sector que no ha sido estudiada a fondo.

CAPITULO II MARCO TEORICOREFERENCIAL

5. Antecedentes o estado del arte

Son pocos los estudios que se han realizado a nivel internacional, en materia de riesgos psicosociales. En Colombia las investigaciones en factores de riesgos psicosociales son varias. A continuación, vamos a hacer una revisión de algunos estudios.

Los autores (Duarte, 2019) en su investigación titulada “Riesgos psicosociales: ¿una realidad en una empresa de salud? Psychosocial risks: ¿A reality in a health companies?” en Ecuador, tuvo como objetivo Identificar el nivel de riesgo psicosocial presente en el personal de una empresa de salud en el Ecuador. Metodología: Estudio descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por el universo de trabajadores de la empresa (N=95). Se aplica Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, SUSESO-ISTAS 21, versión breve. Resultados: Todas las dimensiones presentan un riesgo alto, siendo los hombres entre los 26 y 45 años, profesionales médicos con 1 a 3 años dentro de la empresa, por prestación de servicios ocasionales y con una remuneración mensual entre los \$ 1.501 y los \$2.000 los más afectados. Discusión: “Compensaciones” es la dimensión con mayor riesgo y dentro de esta, el subdimensión “Inseguridad y Respeto al Contrato de Trabajo”. Conclusiones: Es oportuno desarrollar una intervención psicosocial, extender la investigación hacia horizontes desconocidos e implementar programas de gestión en salud ocupacional que mejoren condiciones de trabajo.

Así mismo, (Flores, 2019) realizó la investigación “Evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral de la estación de servicios la unión S.A.C en Piura- Perú” el cual tiene como objetivo general determinar el nivel de riesgos psicosociales que predomina en los trabajadores de la estación de servicios La Unión S.A.C; estudio de enfoque cuantitativo; diseño no experimental y de nivel descriptivo que surge del modelo teórico presentado por el Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud de Dinamarca a la luz del pensamiento de Tage S. Kristensen. La muestra seleccionada está conformada por los colaboradores de la estación de servicios y como instrumento de recolección de datos se utiliza la escala psicosocial de Copenhague (CopsoQ) la cual está compuesta por 5 dimensiones, obteniéndose los siguientes

resultados: exigencias psicológicas (15.90 puntos = nivel alto), trabajo activo y desarrollo de habilidades (16.30 puntos = nivel alto) , apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (16.20 puntos = nivel alto), compensaciones (11.75 puntos = nivel alto) y doble presencia(06.45 puntos = nivel alto) concluyendo así que en todas las dimensiones que forman parte de esta variable existe un nivel elevado de exposición a riesgos psicosociales los cuales atentan y afectan la salud de los trabajadores.

(Monsalves, 2019) en su investigación titulada “evaluación de riesgos psicosociales a través del cuestionario suseso/istas21 versión breve en empresa dedicada al rubro del comercio y retail realizada en la ciudad coronel en Chile. Tiene como objetivo desarrollar una evaluación de riesgos psicosociales en una empresa dedicada al retail, a través de una herramienta o instrumento llamado cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales suseso/istas21 se trata de un cuestionario de preguntas, las cuales están referidas a distintas dimensiones que, de acuerdo a la evidencia científica, están relacionadas con los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, el cual se aplicó en el área de ventas de la empresa, la población estuvo constituida por 20 trabajadores. Según los resultados obtenidos a través de la realización de la encuesta se propone un diseño de medidas correctivas o de mejora, con la intención de modificar de manera positiva algunas condiciones o situaciones presentes en la organización que puedan dar pie a factores de riesgo psicosocial y enfermedades profesionales.

Por otra parte, (Llanquecha, 2018) en su investigación titulada “Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, 2018, en Perú” tiene como objetivo determinar los factores de riesgos psicosociales de los conductores de la empresa de transporte TAHUANTINSUYO SAC. EL método de la investigación es cuantitativa, descriptiva, transversal, prospectivo; cuya muestra se llevará a cabo a 25 trabajadores de transporte público. Se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; se empleará el instrumento del SUSESO-ISTAS21 versión corta, el cual es un instrumento validado internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca (ISTAS, 2014). Se realizará el análisis con este método ya que el método original actualmente se ha extendido a nivel internacional, siendo validado en España, Alemania, Chile y otros países están desarrollando su validación. Los resultados muestran que es importante en el campo de la enfermería ocupacional desarrollar

actividades preventivas que nos ayuden a determinar y detectar los factores de riesgos psicosociales; que puedan mejorar la calidad de vida del trabajador a su vez aumentar el desempeño laboral elevando la productividad de la empresa.

Así mismo, (Herrera, 2018) en su investigación titulada “Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017” en Perú se investigó la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en una empresa de extracción minera, con una muestra de 47 trabajadores de 18 años a más, bajo un estudio correlacional. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, para analizar los factores de riesgo se utilizó el cuestionario denominado “Factores psicosociales en el trabajo” y para evaluar la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de satisfacción laboral SL – SPC”. Los resultados indican que existe una correlación alta negativa entre estas dos variables, indicando que, a mayor presencia de factores de riesgo, menor satisfacción laboral. Se concluyó que la empresa presenta factores de riesgo psicosocial lo que conlleva a que sí puede satisfacer a sus trabajadores de manera extrínseca mas no llega a satisfacerlos a nivel motivacional.

Por otro lado, (Gonzales, 2019) en su trabajo investigativo “Diagnostico de factores de riesgo psicosocial en la empresa Avante gestión empresarial S.A.S y medición del nivel de estrés en sus trabajadoras” en Bogotá, el principal objetivo de este proyecto fue diagnosticar los factores de riesgo psicosocial y los factores de estrés a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa Avante SAS y las posteriores estrategias de intervención que contribuya en la reducción de las problemáticas básicas que afectan la organización. Lo anterior se realizó mediante la Batería de Instrumentos Para La Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial diseñada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010). La muestra equivale a 35 colaboradores, forma A 17 personas, dentro de los cargos Asesor Comercial, Analista, Supervisor Logístico, Coordinadora Administrativa, Ejecutiva de cuenta corporativa, Coordinador Tics y forma B a 18 personas, dentro de los cargos Operarios, Auxiliares de Talento Humano, Auxiliar Logístico y Asesores comerciales junior. Posteriormente se realizó el análisis de los resultados, teniendo en cuenta las variables de los dominios, dimensiones Intralaborales (Tipo A y B), Extralaborales y nivel de estrés, evidenciando que el riesgo más alto es el Extralaboral.

Dentro de este orden de ideas (Salamanca, 2019) llevaron a cabo una investigación titulada “Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá”, su objetivo general consistió en identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laborales percibidos por los empleados del área operativa de una empresa de vigilancia y seguridad privada en la ciudad de Bogotá con una muestra no probabilista de 485 guardias de seguridad, colaboradores de la organización. En esta investigación se encontró que las demandas emocionales, las demandas de la jornada de trabajo, el control y autonomía sobre el trabajo son los factores de riesgos psicosociales laborales que más impactan en la salud mental y el bienestar de este grupo de trabajadores. Se concluye que las demandas emocionales, las demandas de la jornada de trabajo, el control y autonomía sobre el trabajo son los factores de riesgos psicosociales laborales que más impactan en la salud mental y el bienestar de este grupo de trabajadores

(Lafaurie & Vargas, 2017) en su proyecto de investigación “Factores de riesgos psicosociales y su relación con la accidentalidad en los trabajadores operativos de la constructora ABC S.A.S de Barranquilla” con el objetivo principal de Identificar los factores de riesgo psicosociales relacionados con la accidentalidad en los trabajadores operativos de la constructora ABC SAS de Barranquilla. Para ello utilizaron una metodología correlacional de tipo descriptivo, retrospectivo/transversal, la población estuvo conformada por 71 empleados del área operativa de diferentes cargos, en edades 20 y 75 años. Se les aplicó la batería de riesgo psicosocial. Para la tabulación y análisis de datos se utilizó la técnica estadística de regresión logística binaria múltiple y el software de la Universidad Javeriana. Los resultados evidenciaron que los factores "nivel educativo", "consistencia del rol", y "exigencias de responsabilidad del cargo" fueron estadísticamente significativos para la variable de resultado. En la cual concluyeron que los factores de riesgos psicosociales que se relacionan con la accidentalidad en la constructora son: Factores de tipo individual: Nivel educativo; Factores de tipo intralaboral: Consistencia del rol, exigencias de responsabilidad del cargo, control y autonomía sobre el cargo, oportunidades para el desarrollo de habilidades, participación y manejo del cambio, claridad del rol, capacitación, recompensa; Factores de tipo extralaboral: Situación socioeconómica del grupo familiar, características de la vivienda y desplazamiento de vivienda-trabajo-vivienda.

La investigación de (Guevara, 2018) titulada “Análisis de riesgos laborales en salones de belleza barrio Quintanares en Soacha Cundinamarca”, tuvo como objetivo general conocer las condiciones demográficas y ocupacionales de una población muestra trabajadora de peluquerías o salones de belleza del barrio Quintanares del municipio de Soacha Cundinamarca a través de la recolección de información por medio de encuestas y visitas a la zona con el fin de identificar cuáles son los riesgos de seguridad y salud a los cuales están. Para ello utilizaron el método descriptivo cuantitativo con el fin de conocer las características sociales, demográficas y nivel de conocimiento sobre los peligros a los que está expuesta la población. Para lograr lo anteriormente nombrado se implementaron técnicas de observación y encuestas personales. Se realizó contacto con 27 establecimientos en los que se pudo constatar que el promedio de empleados esta alrededor de 2 a 4 personas. Se observó que la mayoría de la población encuestada no cuenta con capacitación superior o media ya que prestan sus servicios sin necesidad de demostrar la formación adquirida en los establecimientos que los contratan, en la mayoría de los casos solo requieren mostrar su conocimiento sin importar si este es empírico.

Por otro lado, (Sanchez, 2019) en su investigación titulada “Evaluación de factores de riesgo psicosocial en médicos de consulta externa y urgencias de diferentes instituciones de Salud de la Ciudad de Cali, Colombia”. Tiene como objetivo general determinar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los médicos que se desempeñan en los servicios de urgencias y consulta externa en diferentes instituciones de salud de la ciudad de Cali. Es un estudio cuantitativo, de tipo descriptivo y con un diseño transversal, en el que participaron 44 médicos, entre los cuales 21 laboral en consulta externa y 23 en urgencias. Los resultados más significativos del estudio tienen que ver con el hecho que de los 4 dominios evaluados en los médicos de consulta externa y urgencias en el constructo intralaboral, todos se encuentran en un nivel de riesgo alto en un porcentaje mayor al 50%. En este mismo orden de ideas, el 47.7% de los médicos presentan un nivel de riesgo alto en el constructo extralaboral. Referente a los niveles de estrés el 45.5% de los profesionales de este estudio presentan un nivel alto. Como conclusión la investigación muestra que los dos cargos están expuestos a todos los factores de riesgo psicosocial.

A nivel local, (Cordoba, 2016) realizó una investigación titulada “gestión de factores riesgos correlacionados que afectan la salud y seguridad de los trabajadores de la clínica Santa

Isabel en Valledupar cesar. Con el objetivo de gestionar los factores de riesgos correlacionados que afectan la salud y seguridad de los trabajadores de la Clínica Santa Isabel en Valledupar - cesar. La muestra es de 354 personas. La presente investigación busca proporcionar una base que confronte y relacione el efecto de los factores de riesgo y sus desencadenantes en el ambiente laboral de la Clínica Santa Isabel en Valledupar – cesar; obteniendo mediante este proceso resultados favorecedores en cuanto a la seguridad laboral y ambientes óptimos de labor. Así mismo se conlleva el objetivo de identificar los puntos focales de los riesgos presentes; consiguiendo así un refuerzo y concientización al auto cuidado en la labor, garantizando comportamientos acordes y dentro del equilibrio intra laboral y extra laboral.

(Andrade, Salamanca, & Ascanio, 2017) en su investigación titulada Identificación de factores de Riesgo Psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valledupar, la cual tiene como objetivo principal identificar los factores de riesgos psicosociales en los funcionarios de la Cruz Roja Colombiana Seccional Cesar. Para ello se aplicó la batería para la identificación de riesgos psicosociales diseñada por la Universidad Javeriana y avalada por el Ministerio de Protección Social, que busca identificar las características nocivas de la organización del trabajo. La evaluación de los riesgos psicosociales Intralaborales, Extralaborales y valoración de estrés, nos indica que la población trabajadora se encuentra en nivel medio y el nivel de estrés es medio, como consecuencia, requiere un sistema de vigilancia epidemiológica para la intervención y minimización de los hallazgos.

6. Bases teóricas

Para el desarrollo de las empresas y organizaciones se necesita apoyo del talento humano, de esta manera alcanzar las metas y objetivos específicos. Cuando las empresas están en esta búsqueda deben percibir el potencial que tienen las personas para realizarlo a través de la inversión en el desarrollo de competencias laborales y personales.

Para esta investigación tomamos de referencia teórica a la resolución 2646 del 2008, ya que esta menciona de manera clara los factores, sus conceptos, identificación, evaluación, prevención, e intervención. Además de las consecuencias que se reflejan en el trabajador que está expuesto a estos.

Los factores psicosociales no pueden considerarse como elementos secundarios o complementarios para la seguridad y la calidad de vida laboral debido a que son reales, probablemente cada vez lo sean más debido a las crecientes investigaciones y marco legal.

6.1. Factores de riesgo

Gunnar Nerell y C.G. Sandberg (1993), (mencionados por Betancur Gómez, 2013), definen el riesgo psicosocial como: “la condición o condiciones propias del individuo, medio laboral y del entorno extralaboral que, bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición, producen efectos negativos en el trabajador y, por último, estrés ocupacional, el cual puede generar desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psico-emocional y social”.(p.28) tomado de (Caballero , Gallo , Posso, & Montoya , 2010)

El riesgo laboral podríamos decir que está presente en todo trabajador, empresa u organización y el entorno, pero algunos casos se presentan en altos niveles que se reflejan negativamente, por eso es realmente importante que el individuo pueda tener las condiciones adecuadas y satisfactorias dentro y fuera de su trabajo.

6.1.1. Factores de riesgo psicosocial

Son todos “aquellos aspectos que como su nombre lo indican causan alteraciones en la psique, desestabilizando la salud mental del individuo”. (Lafauire & Vargas, 2017)

Estos factores de riesgos psicosociales abarcan muchos aspectos y entornos en el individuo, como también la labor que cada persona desempeña, el ambiente laboral, las relaciones con los jefes y compañeros de trabajo, todo cumple una función importante, causando consecuencias negativas o positivas en el individuo, no solo repercutiendo en el desempeño y la motivación sino también desencadenando problemas psicológicos.

Las personas que laboran en una empresa u otro sistema de trabajo, dividen su tiempo entre su vida personal y su vida laboral, algunos son equitativos, otros por el contrario permiten que alguna de las dos absorba mayor tiempo lo que genera conflictos. La mayoría de los empleos que se ofrecen en Colombia exigen disponibilidad de tiempo, normalmente desde las 7:00 am a 12:00 pm y luego de 2:00 a 6:00 pm, lo que significa que durante el día se pasa más tiempo con los compañeros, jefes y subalternos, que con las familias.

Del mismo modo, Moreno (2010) afirma que:

Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. (p.7)

Por tanto, los trabajadores a fin de contar con un ingreso económico, prestan un servicio a cambio, la mayoría deben cumplir con un horario laboral, entendiendo este como la distribución del tiempo de trabajo a lo largo de un periodo de tiempo (una semana, un mes, un día, etc) que indica las horas en la que desempeña dicha actividad, distribuyendo así el servicio a la empresa. Las exigencias de trabajo pueden desencadenar que las trabajadoras dejen de lado no solo las responsabilidades familiares sino también las relaciones sociales.

Los efectos negativos de los factores psicosociales dependen de la experiencia, de la historia y del contexto del trabajador. Sin embargo, este marco conceptual no cambia el orden de la causalidad que sigue siendo el mismo: el factor causal reside en las condiciones organizacionales y el trabajador es un elemento de resiliencia o vulnerabilidad. El factor causal, sobre el que hay que intervenir y actuar preventivamente, sigue siendo el organizacional. Eso no excluye el aumento de los factores de resistencia en los trabajadores, especialmente los relacionados con la formación, adaptación y desarrollo personal. (Moreno, 2010, p. 7-8)

Los empleados experimentan estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas de salud física como psicológica, siendo estas dificultades un obstáculo para cumplir el desarrollo de las actividades en el trabajo.

El Ministerio de la Protección Social a través de la (Resolución 2646, 2008) define “Factores Psicosociales como aquellos que comprenden los aspectos intralaborales, los

extralaborales 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”.

Frecuentemente los factores de riesgo psicosociales en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosas, de diferente naturaleza y complejos, dado que no están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, los pensamientos, las costumbres, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales.

6.1.2. Factores de riesgo intralaboral

Se consideran factores de riesgos psicosociales intralaborales aquellas características del trabajo y su organización que influyen en la salud y el bienestar de los individuos. A partir del modelo diseñado por Villalobos (2008) los factores de riesgos intralaborales están conformados por cuatro dominios que a su vez tienen varias dimensiones que permiten explicar la presencia o ausencia de estos factores de riesgos psicosociales inherentes a la empresa. (Jiménez, 2013)

El ambiente laboral se constituye una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que uno depende del otro. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad de los empleados.

Otro aspecto relevante de los factores psicosociales intralaborales (Jiménez, Factores de riesgo psico laboral en el sector minero, 2015) hace referencia a la claridad del rol, entendida como el proceso de definición del papel que un trabajador debe realizar de tal manera que tenga claro cuál es el suyo. Para que un trabajador cumpla lo mejor posible y haga bien su trabajo necesita tener sus útiles de trabajo, saber qué es lo que tiene que hacer, saber cómo hacerlo y que lo que hace tiene un valor significativo, que en algo está contribuyendo a la sociedad y que se le reconozca por ello.

Las personas pueden tener más de un rol en la organización y estos roles pueden entrar en contradicción intrapersonal. En estos casos las personas deberán conocer que el rol es prioridad en cada situación, cada uno desempeña un papel y debe ser claro cuál es y cómo.

Para finalidad de este estudio se tendrá en cuenta los dominios relacionados con demandas del trabajo, Control sobre el trabajo, Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y Recompensa.

6.1.2.1. **Demanda del trabajo:** Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo según la Batería de instrumentos para para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

La resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la protección social se refiere a estas como “las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo”. Es decir, el tiempo juega un papel fundamental para el desarrollo de tareas asignadas en una jornada laboral.

Dentro de este dominio se encuentran las siguientes dimensiones; demandas cuantitativas, de carga mental, emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de la jornada de trabajo, consistencia del rol, e influencia del ambiente laboral sobre extralaboral.

6.1.2.2. **El control y autonomía sobre el trabajo:** Se refiere a la “capacidad de los empleados para influir realmente en lo que sucede en su entorno laboral y la autonomía a la oportunidad de diseñar el trabajo de tal manera que sea intrínsecamente motivador, satisfactorio, conducente al bienestar físico y mental”. (Jiménez, 2013)

Lo anteriormente mencionado quiere decir que él o la trabajadora tiene la oportunidad de dar a conocer sus ideas, y estas se toman en cuenta o son escuchadas por sus supervisores con respecto a sus responsabilidades en la labor que desempeña y puede de esta manera tomar decisiones que lo motivan ya que está más conforme desarrollando sus habilidades.

Otros autores afirman lo siguiente:

Se considera que a más autonomía y responsabilidad en el trabajo mayor es la probabilidad de que el trabajador perciba que tiene control sobre el mismo, ya que el control viene dado por el grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Se ha observado una relación positiva entre el grado de control que el trabajador tiene sobre su propio trabajo y la satisfacción laboral. Pero, tanto la falta de control como el excesivo control pueden producir secuelas psíquicas y somáticas negativas. El trabajador debe tener la posibilidad de tomar

decisiones con respecto a las tareas que realiza y ha de tener autonomía tanto para poder modificar el orden de las distintas operaciones y variar de tarea, como para decidir el tiempo que dedica a cada una de ellas, ya que constituye un factor de satisfacción. (Mansilla., 2010)

Este dominio se encuentra dentro de los factores de riesgo intra, dentro del cual están las dimensiones de control y autonomía sobre el trabajo el cual habla sobre la oportunidad que tiene el trabajador de tomar decisiones con respecto al ritmo, el orden de las actividades, la cantidad, entre otros.

Otra dimensión es las oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas, se refiere a que el trabajador puede aprender, aplicar y desarrollar sus habilidades como conocimientos.

Por otra parte, la participación y manejo del cambio, hace referencia a las estrategias que usa la empresa u organización para la mejor adaptación de sus colaboradores. La claridad de rol se entiende como la comunicación que usa la organización con respecto a la labor que desempeña el empleado, en torno a los objetivos por cumplir, los resultados que requiere la empresa entre otros. Por último, la capacitación es todas las actividades de entrenamiento, inducción, talleres para mejorar las habilidades e incrementar el conocimiento del empleado.

6.1.2.3. El liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Según la batería de instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El ministerio de la protección social a través de la batería de instrumentos tiene en cuenta el liderazgo y la relación que existe entre los jefes y los empleados, es muy importante que exista respeto, confianza, honestidad, entre otras virtudes, mutuos. Para que de esta manera el ambiente en el entorno sea agradable, y los resultados sean favorables.

Igualmente relevante es el rol del liderazgo en las organizaciones que poseen estructuras de autoridad, que definen quién depende de quién, quién toma las decisiones y qué facultades tienen las personas para tomar decisiones, por lo tanto, esta estructura determina qué lugar ocupa un individuo cualquiera en la organización, distribuye las responsabilidades, determina quién es el líder formal y cuáles son las relaciones formales entre los grupos afectando el bienestar integral de los trabajadores. (Jimenez, 2015)

Si un líder no es una persona capacitada y con las cualidades correspondientes, muy difícilmente los colaboradores se sentirán cómodos y presentarán buenos resultados.

Dentro de este dominio se encuentra las dimensiones; características del liderazgo, es la planificación, asignación, resolución de los conflictos, participación, motivación y comunicación que tenga el jefe hacia sus colaboradores. Las relaciones sociales en el trabajo, se consideran las características de interacción y las formas de comunicación con la jefatura. La retroalimentación del desempeño, se refiere a la información que un trabajador recibe sobre la forma como hace su trabajo. Por medio de esta conoce sus fortalezas y debilidades y relación con los subordinados.

6.1.2.4. **Recompensa:** Este término trata de la “retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo” (Lafaurie & Vargas, 2017).

Así como las anteriores dimensiones, la recompensa también es muy importante para todo individuo que presta un servicio, a mayor recompensa mayor será la demanda. Pero si sucede lo contrario, es decir, mayor demanda menor recompensa, el individuo comenzara a sentirse insatisfecho, no reconocido y no generar los resultados esperados en la organización.

En el caso de las trabajadoras del sector belleza buscan que su trabajo les genere los ingresos suficientes para vivir cómodo, es importante que el servicio que prestan sea bien visto, que guste para que puedan ganar más, la mayoría de estos trabajadores lo hacen de manera independiente y sus ganancias son relativas a su trabajo.

En este dominio se encuentran las dimensiones; reconocimiento y compensación, se trata de la estima que siente el trabajador por parte del jefe, y la retribución económica; recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza según la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se refiere al sentimiento de orgullo a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por ser parte de una organización.

6.1.3. Factores de riesgo extralaboral.

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. (Lafaurie & Vargas, 2017)

Para todo individuo es importante tener buenas relaciones interpersonales, ya que si estas son malas en ocasiones pueden desencadenar ciertos problemas emocionales que repercuten en su trabajo. Es por esto, que al estudiar los factores de riesgos se evalúan también los factores externos a la organización y los aspectos que hacen parte.

Existen siete dimensiones que identificó el Ministerio de Protección Social en la batería de instrumentos para la evaluación de dichos factores, estos son:

El tiempo fuera del trabajo refiriéndose al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Las relaciones familiares se definen como las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Es decir, con su cónyuge, hijos, padres, u otros miembros de su familia.

Comunicación y relaciones interpersonales son cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

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

Características de la vivienda y de su entorno son condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

Desplazamiento vivienda. trabajo. Vivienda condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

6.2. Características sociodemográficas

Según el Ministerio de la protección social en la batería de instrumentos son aquellas características propias del trabajador o bien conocidas como características sociodemográficas tales como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel de escolaridad.

Dentro de las características sociodemográficas también encontramos la vivienda, pero en este aparte se miran sus características, desde la ubicación geográfica entorno cultural y región, así como el estrato al que pertenece, el tipo de vivienda y las personas que ahí habitan.

En estas condiciones individuales también hace parte la información ocupacional la cual están conformada por el lugar actual de trabajo y es donde alguien trabaja para su empresario, puede ser desde una oficina en el hogar hasta un gran edificio de oficinas o una fábrica, en la antigüedad de la empresa es el tiempo que la persona lleva prestando el servicio en la institución o lugar de trabajo, dentro del nombre de cargo son esas funciones y tareas que el individuo tiene dentro de su puesto laboral.

Para fines del proyecto se toma como referencia, la resolución 2646 de 2008 denominada ministerio de la protección social por la cual 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. Para poder definir los siguientes conceptos:

Trabajo es 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.

Por otro lado, el riesgo es la probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. Y factor de riesgo como posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Los Factores de riesgo psicosociales son las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Mientras que el protector psicosocial se refiere a las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. Y las condiciones de trabajo son todos los

aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

La carga mental es la demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional son las exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

De esta manera, la carga de trabajo son tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Los efectos en la salud se refieren a alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

La gestión organizacional se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

Por otro lado, las características del grupo social de trabajo comprenden el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo. Y las condiciones de la tarea incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las

demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

La carga física comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3 de la presente resolución.

Condiciones del medioambiente de trabajo son aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales. Interfase persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

Por último, jornada de trabajo contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

7. Bases legales

Es relevante tener en cuenta que la Legislación sobre la seguridad y salud ocupacional en Colombia ha venido sufriendo una serie de cambios que la sitúan como una de las mejores de América Latina. Es importante conocer que dice la ley acerca de los factores de riesgo psicosociales, a continuación, esta investigación hace referencia a algunas de a leyes y se sostiene bajo los siguientes marcos normativos y legales.

La (**Resolución 1792, 1990**) teniendo en cuenta que existen normas legales dictadas por los Ministerios de Trabajo y seguridad Social y de Salud, que establecen valores límites permisibles para la exposición a ruido.

Artículo 1o. Adoptar como valores límites permisibles para exposición ocupacional al ruido, los siguientes:

Para exposición durante ocho (8) horas: 85 dBA.

Para exposición durante cuatro (4) horas: 90 dBA.

Para exposición durante dos (2) horas: 95 dBA.

Para exposición durante una (1) hora: 100 dBA.

Para exposición durante media (1/2) hora: 105 dBA.

Para exposición durante un cuarto (1/4) de hora: 110 dBA.

La Constitución Política de Colombia en el título III denominado SALUD OCUPACIONAL de la **ley 9° de 1979** en el artículo 80 tiene por objeto preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. La presente ley establece normas tendientes a:

Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones del trabajo

Proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos, y otros que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo

Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo

Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones

Artículo 81. La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país: su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario y las que participan el gobierno y los particulares.

Artículo 82. Las disposiciones del presente Título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a proteger y promover la salud de las personas.

Son características fundamentales de una buena organización: Compartir objetivos en forma efectiva (Los gerentes comparten metas con los empleados y los suman a la misión y visión de la organización. Ambos comprenden lo que se requiere para alcanzar). Trabajo en

equipo (Los empleados y gerentes están siempre dispuestos a ofrecer su asistencia a los demás para lograr los objetivos corporativos). Moral de los empleados alta (estos valoran sus puestos en las organizaciones y deseen trabajar allí por mucho tiempo). Ofrecer oportunidades de entrenamiento (las compañías proporcionan entrenamiento en el trabajo y oportunidades para que los empleados mejoren sus habilidades laborales). Liderazgo (los empleados tienen buena relación con sus jefes, la que se basa en la confianza. Los jefes saben cómo hacer que los empleados funcionen juntos), etc. Los cuales consisten en darle un mejor desarrollo y un buen clima organizacional al trabajador.

Así mismo, el **decreto 1295 de 1994** por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, en sus artículos:

Artículo 1o. definición. El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.

Artículo 2. El Sistema General de Riesgos Profesionales, uno de sus objetivos es:

Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

En el capítulo II podemos encontrar las siguientes definiciones, como son:

Artículo 8o. Riesgos profesionales. Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Artículo 9o. 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, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o 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 trabajos desde su residencia a los lugares trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Artículo 11. Enfermedad profesional. Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

Artículo 62. Información de riesgos profesionales. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

En la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95; Ley 39/99; y Ley 54 del 2003)** no se realiza una mención explícita en relación a los factores o riesgos psicosociales, aunque sí se hace alusión a dos términos relacionados: riesgos laborales y condiciones de trabajo.

Se entiende por riesgo laboral “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”; y, como veremos más adelante, algunas condiciones del entorno laboral pueden actuar como factores de riesgo de enfermedad.

Como condiciones de trabajo, se indica “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgo para la seguridad y la salud del trabajador; quedan específicamente incluidas en esta definición: a) las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo; b) la naturaleza de los agentes físicos, psíquicos y biológicos; y los procedimientos para su utilización; y c) todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”.

De esta manera la **ley 1010 del 2006** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en su artículo 2 define:

Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

En la ley **1090 del 2006** en la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Y la confidencialidad según el cual:

En el Artículo 2°. De los principios generales. Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se registrarán por los principios universales, en los cuales se encuentra el principio de la Confidencialidad, que según la ley los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

Para ampliar la información sobre la ley 1090 del 2006 y demás aspectos importantes relacionados con el ejercicio de la psicología en Colombia, el usuario de la batería de factores psicosociales debe consultar el libro deontológico y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia, 2009. Publicado por el colegio colombiano de psicólogos.

En la (**Resolución 1401, 2007**) la cual es dada por el Ministerio de la protección Social, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

En su Artículo 3 Definiciones. Para efecto de lo previsto en la presente resolución, se adoptan las siguientes definiciones:

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del

accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

Causas básicas: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.

La (**Resolución 2844, 2007**) Artículo 1°. Objeto. La presente resolución tiene por objeto adoptar las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia para: a) Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionados con la manipulación manual de cargas y otros factores de riesgo en el lugar de trabajo; b) Desórdenes músculo-esqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de Quervain); c) Hombro doloroso relacionado con factores de riesgo en el trabajo; d) Neumoconiosis (silicosis, neumoconiosis del minero de carbón y asbestosis); e) Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido en el lugar de trabajo.

De igual forma El Ministerio de Protección Social en el capítulo 1 artículo 2 estableció la **Resolución 2646 del 2008**; La cual dice que esta resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de control civil.

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención 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.

Considerando: que señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con vigentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros que puedan afectar la salud del trabajador.

En el Artículo 3 de la misma, podemos encontrar el significado de los distintos conceptos como lo son:

Riesgo: probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, daño o lesión en un grupo dado.

Factor de riesgo: posible causa que puede ser responsable de enfermedad, daño o lesión.

Factores de riesgos psicosociales: condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Protector social: condiciones de trabajo que promueven la salud y bienestar del trabajador.

Condiciones de trabajo: aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al iniciar una labor encaminada a la producción de bienes y servicios o/y conocimiento.

Peligro: es cualquier situación (acto) que tiene un potencial de producir un daño, en términos de una lesión o enfermedad.

Así mismo 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 decreta en sus artículos:

Artículo 2. Modifíquese el artículo 13 del decreto-ley 1295 del 1994, el cual quedará así:

Artículo 13. Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:

a) En forma obligatoria: Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el ministerio de trabajo como de alto riesgo. El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante.

En el Artículo 3. Se define Accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o por ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, psiquiátrica, invalidez o la muerte.

Así mismo el Artículo 4. Se define Enfermedad laboral aquella contraída como resultado a la exposición a factores de riesgo inherentes, a la actividad laboral o el 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 serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales. Parágrafo 20. Para tal efecto, El

Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades aborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

En el (**Decreto 1072, 2015**) define en su artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.

Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.

Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Por otra parte, la **resolución 0312 del 2019** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

En su artículo 12. Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales para las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las Administradoras de Riesgos laborales deberán brindar a las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes, asesoría, asistencia y acompañamiento técnico para el diseño y ejecución del Sistema de Gestión de SST, que incluya como mínimo las siguientes actividades:

Capacitación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.

Formulación de la política y elaboración del plan anual de trabajo.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos según la actividad económica.

Definición de prioridades de intervención y medidas de control.

Desarrollo de actividades de promoción y prevención.

Conformación de la brigada de emergencias, COPASST y Comité de Convivencia Laboral.

Formulación del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Reporte e investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.

Medición y evaluación de la gestión.

Recomendaciones al plan de mejora conforme a la evaluación de los Estándares Mínimos.

Por otro lado, en la legislación colombiana la (**Resolución 2404, 2019**) la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.

En su **Artículo 4** La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de tales factores, tanto intra como extra laboral.

Estos instrumentos son:

1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
3. Cuestionario para la evaluación del estrés
4. Ficha de datos generales (sociodemográficas)

estos deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosociales. Párrafo: a partir del momento en que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales del software para la aplicación de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicarlo de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin.

Las guías para el análisis psicosocial hacen parte de la batería y deben ser utilizadas para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgos psicosocial. Estas son:

Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.

Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Guía de grupo focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Para el desarrollo de esta investigación se escogió un barrio de los 53 que conforma esta comuna, el cual es: los cortijos.

8. Sistema de variable

Definición nominal: Factores de riesgo psicosociales

Definición conceptual

La resolución 2646 del 2008 se refiere a los factores de riesgo psicosociales como condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores en el trabajo.

Definición operacional

Esta variable se operacionalizó partiendo de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, universidad Javeriana de 2010.

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

9. Tipo de investigación

En esta investigación se utiliza el enfoque cuantitativo. El cual ofrece la posibilidad de generalizar los resultados, así como un punto de vista basado en conteo y magnitudes. También brinda una gran posibilidad de repetición y se centra en puntos específicos de tales fenómenos, las causas y hechos, además de que facilita la comparación entre estudios similares debido a que es fiable porque es objetivo y proporciona datos solidos asumiendo una realidad estable y permanente. (Hernandez, Fernandez, & Bautista , 2010)

Es decir, en esta investigación es pertinente hacer uso de este enfoque debido a que se hace necesario hacer un análisis de elementos estadísticos que permita determinar los factores de riesgos psicosociales en trabajadoras del sector belleza que laboran en el barrio los cortijos de la ciudad de Valledupar.

El alcance descriptivo como lo expresa (Hernandez, Fernandez, & Bautista , 2010) Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

Por consiguiente, la investigación es de alcance descriptivo porque se pretende describir las propiedades de los factores de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales en un periodo de tiempo.

10. Diseño de investigación

Según (Hernandez, Fernandez, & Bautista , 2010) la investigación no experimental podría definirse como aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. No se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en esta por quien la realiza.

Por lo tanto, nuestro diseño de investigación es no experimental debido a que no existe manipulación de la variable, es decir, se observa el fenómeno tal como se da en el contexto natural, para así poder analizarla. Por lo tanto, se observa los factores de riesgos psicosociales en su ambiente natural.

En este orden de ideas el diseño no experimental de corte trasversal donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado según (Hernandez, Fernandez, & Bautista , 2010)

Por esta razón, la presente investigación tiene por objetivo analizar los factores de riesgos que se presentan en la población de trabajadoras del sector belleza.

11. Población

La población objeto de estudio de la presente investigación está conformada por estilistas y manicuristas que se encuentran en el barrio los cortijos de la ciudad de Valledupar. Esta se compone de 50 trabajadoras que forman parte de las peluquerías de este sector. Es importante mencionar que se tiene total acceso a la población. Por ende, la investigación es probabilística censal, es decir todos los sujetos tienen la misma probabilidad de participar en este estudio. Según (Arias, 2012) una población es un conjunto finito o infinitos de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

12. Técnica e instrumentos

Las técnicas e instrumentos que se aplicaron para la recolección de la información fueron, los Cuestionarios Intra y Extralaborales, y la ficha de datos generales estos últimos de la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales avalado por el Ministerio de la Protección social y elaborado por el Ministerio de la Protección social- pontificia Universidad Javeriana en julio del 2010.

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009) debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2013) citado por (Hernandez, Fernandez, & Bautista, 2010).

- Ficha de datos generales - Encuesta socio demográfica
- Cuestionario de factores de riesgo extralaborales
- Cuestionarios de factores de riesgo intralaborales tipo B

12.1. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

La batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, consta de 4 cuadernillos de fácil respuesta, todos en escala Likert a excepción de la ficha sociodemográfica, con única respuesta. Con el cuadernillo sociodemográfico se pretende conocer datos generales del trabajador, sus características socio demográficas lo que permite una visión global de la persona, así mismo consta de un cuadernillo que mide los factores de riesgo extra laborales a los que está expuesto el individuo, complementándose con dos cuadernillos que evalúan factores de riesgos Intralaboral sin embargo uno es tipo A, el cual se le aplica a las personas que tienen personal a cargo y sus funciones tienen un grado alto de responsabilidad y autoridad, y el tipo B para las personas que no tienen personal a cargo, que manejan presión pero no responden por procesos.

12.1.1. Validez

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

Se realizó un análisis factorial con el método de factores principales y rotación oblicua promax, que permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems por dimensiones, para el cuestionario forma B se ratificaron 16 dimensiones integrados por 22 factores (tabla 3). Esto corrobora que las dimensiones propuestas y sus ítems mostraron el comportamiento que se

esperaba desde el sustento teórico, lo cual proporciona excelentes indicios de la validez de constructo de los instrumentos.

Tabla 1. Dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

Dominios	Dimensiones	Factores que integran cada dimensión
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Factor 1
	Relaciones sociales en el trabajo	Factores 2 y 21
	Retroalimentación del desempeño	Factor 4
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Factor 3
	Capacitación	Factor 8
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Factor 9
	Participación y manejo del cambio	Factor 20
	Control y autonomía sobre el trabajo	Factor 22
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Factores 5, 19 y 13
	Demandas emocionales	Factores 6 y 12
	Demandas de la jornada de trabajo	Factores 10 y 11
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Factor 14
	Demandas cuantitativas	Factor 16
Recompensas	Demandas de carga mental	Factor 18
	Reconocimiento y compensación	Factores 7 y 17
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Factor 15

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de los riesgos psicosociales del Ministerio de la protección social (2018).

Se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre las puntuaciones de las dimensiones, dominios y los puntajes totales del cuestionario. El análisis de correlaciones permitió identificar que efectivamente existen un constructo integrado subyacente a estos instrumentos. Lo anterior se soporta en los buenos niveles de correlación hallados entre las dimensiones y sus respectivos dominios, entre la mayoría de dimensiones y el puntaje total del cuestionario, y entre los dominios y el puntaje total del cuestionario y el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales (sumatoria de los puntajes de los cuestionarios intra y extralaboral).

12.1.2. Confiabilidad.

Según la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial la confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento (coeficiente Alfa de Cronbrach igual a 0.88).

Respecto al nivel de confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario, se encontró que 14 (1 de 7) de las dimensiones tuvo una confiabilidad excelente, 29 (2 de 7) presento un muy buen nivel de confiabilidad y 57 (4 de 7), una confiabilidad buena.

13. Técnica de análisis de datos

Para la calificación del instrumento se utilizó el programa SPSS el cual consiste en analizar datos estadísticos de forma rápida, para crear tablas y gráficas con data complicados.

Los datos encontrados se evaluarán de la siguiente manera:

Paso 1. Calificación de los ítems: Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario.

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que, a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de siempre tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de nunca tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califican, al contrario.

Tabla 2. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B.

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96.	4	3	2	1	0

Fuente: batería de instrumentos para la evaluación de los riesgos psicosociales del Ministerio de la protección social (2018).

Tabla 3. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems del cuestionario extralaboral

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29	0	1	2	3	4
2, 3, 6, 24, 26, 28, 30, 31	4	3	2	1	0

Fuente: batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo del Ministerio de la protección social (2018).

Paso 2. Obtención de puntajes brutos (por dimensión, por dominio y total):

Puntaje bruto de las dimensiones: Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario.

Puntajes brutos de los dominios: El puntaje bruto de cada dominio se calcula sumando los puntajes brutos de las dimensiones que lo integran. Si no es posible obtener el puntaje bruto de

una dimensión, por haber ítems sin respuesta, no se podrá calcular el puntaje bruto del dominio al cual pertenece.

Puntaje bruto total general: El puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A o B), se obtiene calculando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios. En caso de que no sea posible calcular el puntaje bruto de un dominio por ausencia de respuestas, tampoco se podrá obtener el puntaje bruto total general del cuestionario.

Puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial: En caso de que a un mismo trabajador se apliquen los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral será posible calcular un puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el cual se obtiene de la sumatoria de los puntajes brutos totales de los dos cuestionarios aplicados.

Paso 3. Transformación de los puntajes brutos: Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{puntaje bruto}}{\text{Factores de transformación}} \times 100$$

Paso 4. Comparación de los puntajes transformados con la tabla de baremos:

El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total.

En las tablas 29, 30, 31, 32 y 33 se presentan los baremos de la forma A y B para cada una de las dimensiones, dominios y para el total del cuestionario.

Paso 5. Interpretación del nivel de riesgo:

Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan.

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objetos de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objetos de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajo posible.

Riesgo medio: nivel de riesgo en que se esperaría una respuesta de estrés moderado. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuesta de estrés alto por tanto las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés por consiguiente las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En función de lo planteado, esta batería no arroja el puntaje total sobre la población, se utilizaron descripciones porcentuales, para conocer la manifestación del riesgo en cada dimensión, dominio, riesgo intralaboral, riesgo extralaboral y riesgo psicosocial.

Tabla 4. Baremos para las dimensiones de la forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 56,3	56,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Fuente: batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de la protección social (2018).

Tabla 5. Baremos para los dominios de la forma B

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Fuente: batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de la protección social (2018).

Tabla. 6. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Fuente: batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de la protección social (2018).

Tabla. 7. Baremos para las dimensiones y puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 0,9	1,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 100
Dimensión situación económica	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 16,7	16,8 - 27,8	27,9 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 12,9	13,0 - 17,7	17,8 - 24,2	24,3 - 32,3	32,4 - 100

Fuente: batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de la protección social.

Tabla 8. Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma A</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma B</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

Fuente: batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de la protección social (2018).

14. Consideraciones éticas

La presente investigación se enmarca dentro de los lineamientos bioéticos y deontológicos dispuestos por el Colegio Colombiano de Psicólogos, y reglamentados por la ley 1090 de 2006, que regula el ejercicio profesional y disciplinar de los psicólogos en Colombia. Para garantizar el cumplimiento de estas normas, se dispuso en primer lugar de un contacto con la organización con el fin de obtener el aval para aplicar los protocolos del presente estudio, seguidamente el planteamiento inicial del trabajo fue revisado por un tutor docente, el cual dio su aprobación sobre los procedimientos y la validez del abordaje con el que se trabajó. En otro momento, se contactaron a los trabajadores que fueron participantes del estudio, informándoles claramente sobre los objetivos del proyecto, las características del instrumento, el tiempo estimado de respuesta, y las instrucciones precisas para su diligenciamiento. Posteriormente, se les informó a los participantes sobre sus derechos respecto a su participación, en ese orden, los participantes firmaron un consentimiento informado, en el cual se aseguró la confidencialidad de cada individuo. Ver anexo 1.

Tabla 9. Operacionalización de variable

Constructos	Dominios	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
Factores de riesgo intra laboral	Demanda Del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Implica un esfuerzo físico o adaptativo.	1.El ruido en el lugar donde trabajo es molesto. 4-0 2. En el lugar donde trabajo hace mucho frio. 4-0 3. En el lugar donde trabajo hace mucho calor. 4-0 4. El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable. 0-4 5. La luz del sitio donde trabajo es agradable. 0-4 6. El espacio donde trabajo es cómodo. 0-4 7. En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud. 4-0 8. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico. 4-0 9.Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos. 0-4 10.En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbio, animales o plantas que afecten mi salud. 4-0 11.Me preocupa accidentarme en mi trabajo. 4-0 12. el lugar donde trabajo es limpio y ordenado. 0-4	Siempre: (4;0) Casi siempre: (3;1) Algunas veces: (2) Casi nunca: (1;3) Nunca: (0;4)
			El individuo se expone a los sentimientos, emociones o tratos de otras personas	89. Atiendo clientes o usuarios muy enojados 4-0 90. Atiendo clientes o usuarios muy preocupados. 4-0	
		Demandas emocionales			

				<p>91. Atiendo clientes o usuarios muy tristes. 0-4</p> <p>92. Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas. 0-4</p> <p>93. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda. 0-4</p> <p>94. Atiendo clientes o usuarios que me maltratan. 0-4</p> <p>95. Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia. 0-4</p> <p>96. Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas. 0-4</p> <p>97. Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo. 0-4</p>	
		Demandas cuantitativas	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo para tender el volumen de tareas asignadas	<p>13. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional. 4-0</p> <p>14. Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes. 0-4</p> <p>15. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar. 4-0</p>	
		Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral	Las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo	<p>25. Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo. 4-0</p> <p>26. Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo. 4-0</p> <p>27. Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa. 4-0</p> <p>28. Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco. 4-0</p>	

		<p>Demandas de carga mental</p>	<p>La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada.</p>	<p>16. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental. 4-0 17. Mi trabajo me exige estar muy ocupado. 4-0 18. Mi trabajo me exige memorizar mucha información. 4-0 19. En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos. 4-0 20. Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles. 4-0</p>	
		<p>Demandas de la jornada de trabajo.</p>	<p>Se trabaja en turnos nocturnos con jornadas prolongadas</p>	<p>21. Trabajo en horario de noche.4-0 22. En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar4-0 23. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana. 4-0 24. En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes. 4-0</p>	
	<p>Control sobre el trabajo</p>	<p>Claridad de rol</p>	<p>La organización da a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos del ejercicio del cargo en la empresa</p>	<p>41. Me informan con claridad cuáles son mis funciones. 0-4 42. Me informan cuales son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo.0-4 43. Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo. 0-4 44. Me explican claramente los objetivos de mi trabajo. 0-4 45. Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo. 0-4</p>	

		Capacitación	El acceso a las actividades de capacitación	46. La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo. 0-4 47. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo. 0-4 48. Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo. 0-4	
		Participación y manejo del cambio	El trabajador recibe información suficiente clara y oportuna sobre el cambio	38. Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo. 0-4 39. Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo. 0-4 40. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias. 0-4	
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	El trabajo permite al individuo adquirir aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades	29. En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas. 0-4 30. Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades. 0-4 31. Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos. 0-4 32. Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas. 0-4	
		Control y autonomía sobre el trabajo.	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden de trabajo	34. Puedo decidir cuanto trabajo hago en el día. 0-4 35. Puedo decidir la velocidad a la que trabajo. 0-4 36. Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo. 0-4	
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	La gestión que realiza el jefe en la planificación, la asignación de trabajo y la	49. Mi jefe ayuda a organizar mejor mi trabajo. 0-4 50. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones. 0-4	

			<p>consecución de resultados o la solución de problemas</p>	<p>51. Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo. 0-4 52. Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo. 0-4 53. Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo. 0-4 54. La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo. 0-4 55. Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo. 0-4 56. Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo. 0-4 57. Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo 0-4 58. Mi jefe me trata con respecto 0-4 59. Siento que puedo confiar en mi jefe 0-4 60. Mi jefe me ayuda cuando tengo problemas de trabajo 0-4 61. Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito 0-4</p>	
		Relaciones sociales en el trabajo	<p>En el trabajo existen posibilidades de contacto con otras personas</p>	<p>62. Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo 0-4 63. En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa 0-4 64. Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo 0-4 65. Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo 0-4 66. En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan 0-4</p>	

				<p>67.Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa 0-4</p> <p>68.Mi grupo de trabajo es muy unido 0-4</p> <p>69.Cuando tenemos de realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran 0-4</p> <p>70.Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo 0-4</p> <p>71.Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades 0-4</p> <p>72.En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros 0-4</p> <p>73.Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas 0-4</p>	
		Retroalimentación del desempeño	Existente y util para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador	<p>74. Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo 0-4</p> <p>75.Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo 0-4</p> <p>76.La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara 0-4</p> <p>77.La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar 0-4</p> <p>78.Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo 0-4</p>	

	Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización	85.Mi trabajo en la empresa es estable 0-4 86.El trabajo que hago me hace sentir bien 0-4 87.Siento orgulloso de trabajar en esta empresa 0-4 88.Hablo bien de la empresa con otras personas 0-4	
		Reconocimiento y compensación	El salario que recibe el trabajador por su esfuerzo en la organización	79. En la empresa me pagan a tiempo mi salario 0-4 80. El pago que recibo es el que me ofreció la empresa 0-4 81. El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo 0-4 82. En mi trabajo tengo posibilidades de progresar 0-4 83.Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa 0-4 84.La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores 0-4	
Factores de riesgo extra laborales	No aplica	Tiempo fuera del trabajo.	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación	14.Me queda tiempo para actividades de recreación. 0-4 15.Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar 0-4 16.Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar 0-4 17.Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos 0-4	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca nunca

		Relaciones familiares.	La relación con familiares y el apoyo social que recibe los trabajadores de sus familiares	22.Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas. 0-4 25.La relación con mi familia cercana es cordial. 0-4 27.Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa 0-4	
		Comunicación y relaciones interpersonales.	La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente	18. Tengo buena comunicación con las personas cercanas. 0-4 19.Las relaciones con mis amigos son buenas. 0-4 20.Converso con personas cercanas sobre diferentes temas 0-4 21.Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas 0-4 23.Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan 0-4	
		Situaciones económicas del grupo familiar.	Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar	29. El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos 0-4 30.Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar 4-0 31. En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar 4-0	

		Característica de la vivienda y de su entorno.	<p>Las condiciones de la vivienda o su entorno, el descaso y la comodidad del individuo</p>	<p>5.La zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia 4-0</p> <p>6.En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia 4-0</p> <p>7.Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden 0-4</p> <p>8.Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones 0-4</p> <p>9.Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte 0-4</p> <p>10.Las condiciones de mi vivienda son buenas 0-4</p> <p>11. En mi vivienda hay servicios de agua y luz 0-4</p> <p>12.Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero 0-4</p> <p>13.Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo 0-4</p>	
		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	<p>Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador</p>	<p>24. Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo 4-0</p> <p>26.Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar 4-0</p> <p>28. Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo 4-0</p>	

		Desplazamiento vivienda -trabajo- vivienda	La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo	1. Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo 0-4 2.Tengo que tomar varios medios de trasporte para llegar a mi lugar de trabajo 4-0 3.Paso mucho tiempo viajando de ida y egreso al trabajo 4-0 4. Me trasporto cómodamente entre mi casa y él trabajó 0-4	
Individuales	Información socio demográfica	Sexo Edad (calculada a partir del año) Estado civil Grado de escolaridad Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Extracto socioeconómico de la vivienda Número de personas a cargo			
	Informe Ocupacional	Lugar actual del trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo. Tipo de cargo			

Fuente: elaboracion propia (2020)

CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

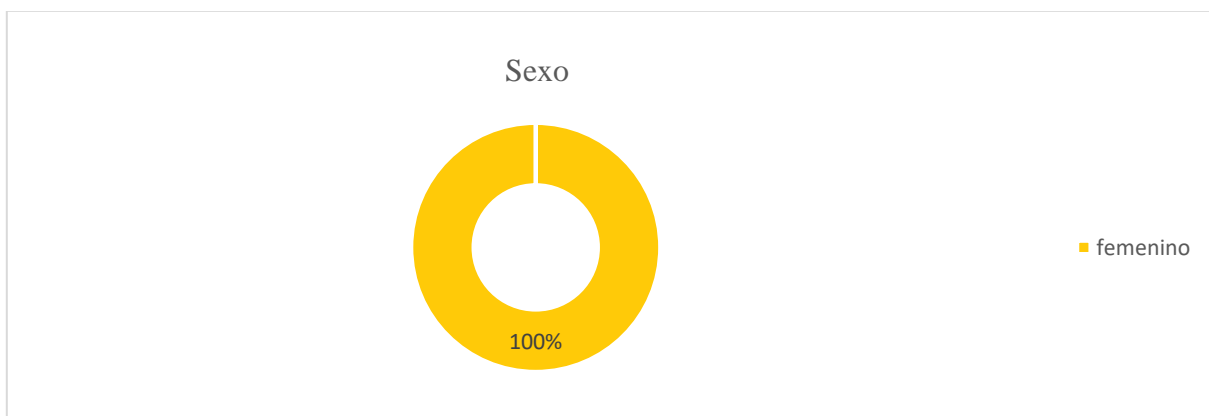
15. Análisis de datos

En este apartado se consolida la información que se obtuvo como resultado de la aplicación de la batería de riesgos psicosocial a los 50 trabajadoras estilistas y manicuristas que se encuentran en el barrio los cortijos de la ciudad de Valledupar. Teniendo en cuenta factores intra y extralaborales, con el fin de determinar puntajes válidos y confiables orientados a obtener un análisis objeto del estudio. El presente análisis de resultados contiene datos estadísticos teniendo en cuenta lo estipulado por la resolución 2646 de 2008 en cuanto al manejo de la información en su artículo 11 en el que considera que la reserva de la información y de la evaluación es sometida a reserva, conforme lo establece la ley 1090 de 2006. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se hará mención detallada las características sociodemográficas.

15.1. Características sociodemográficas

Para cumplimiento del primer objetivo específico se da a conocer las características laborales de las trabajadoras del sector belleza que laboran en el barrio los cortijos de la ciudad de Valledupar de la siguiente manera:

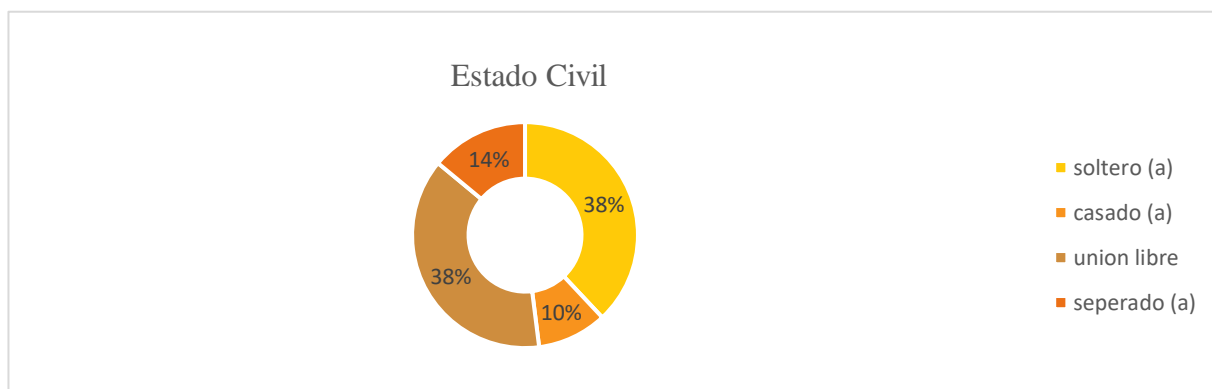
Grafica 1. *Sexo*



Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 1 se observa que la totalidad de la población son mujeres o sexo femenino.

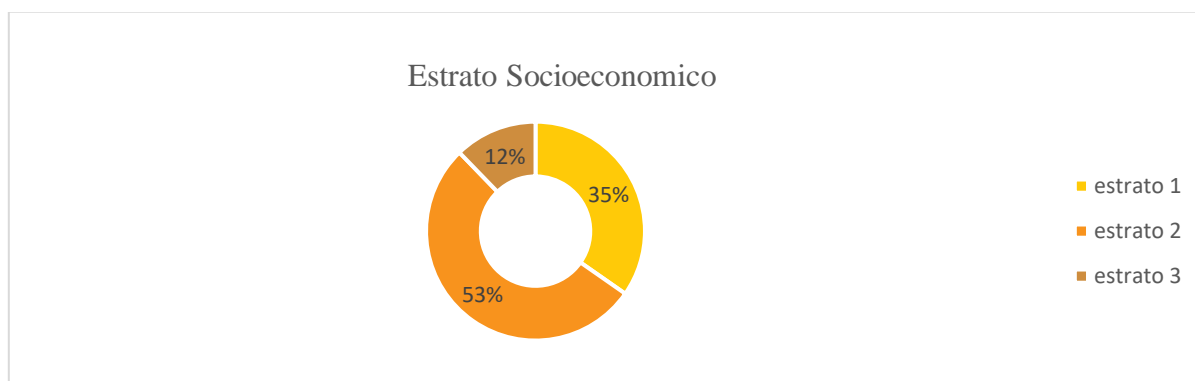
Grafica 2. Estado civil



Fuente: Elaboración propia (2020)

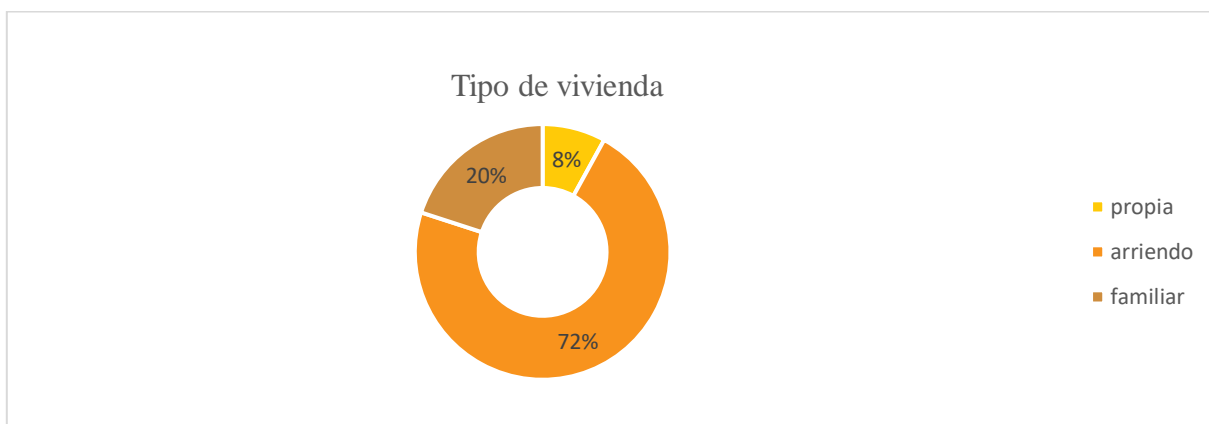
En la gráfica 2 se evidencia que un 38% de las trabajadoras es soltera, un 38% vive en unión libre, por otro lado 14% esta separadas, y por último el 10% están casadas.

Grafica 3. Estrato



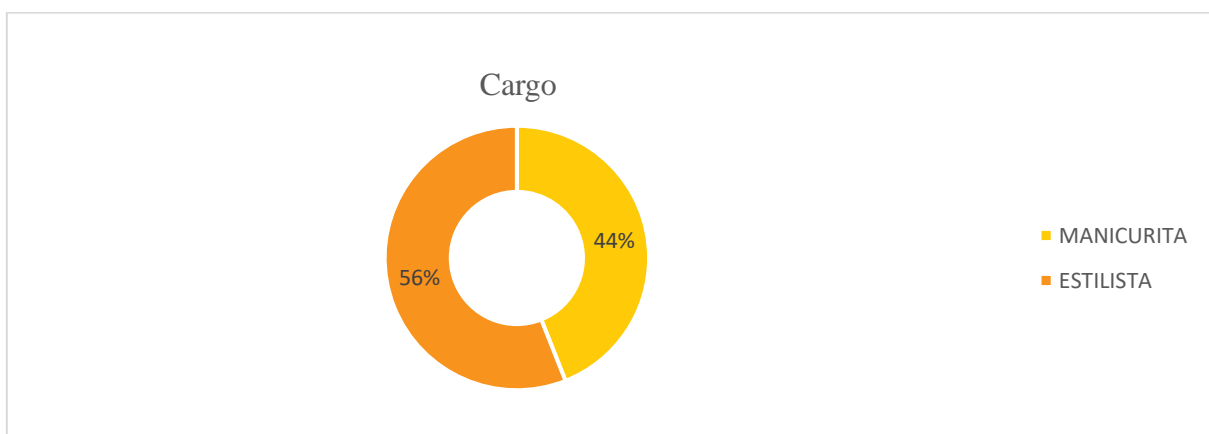
Fuente: Elaboración propia (2019)

Se indica que un 53% de la población de trabajadoras vive en estrato dos, un 35% vive en estrato uno, y un 13% vive en estrato tres.

Grafica 4. Tipo de vivienda

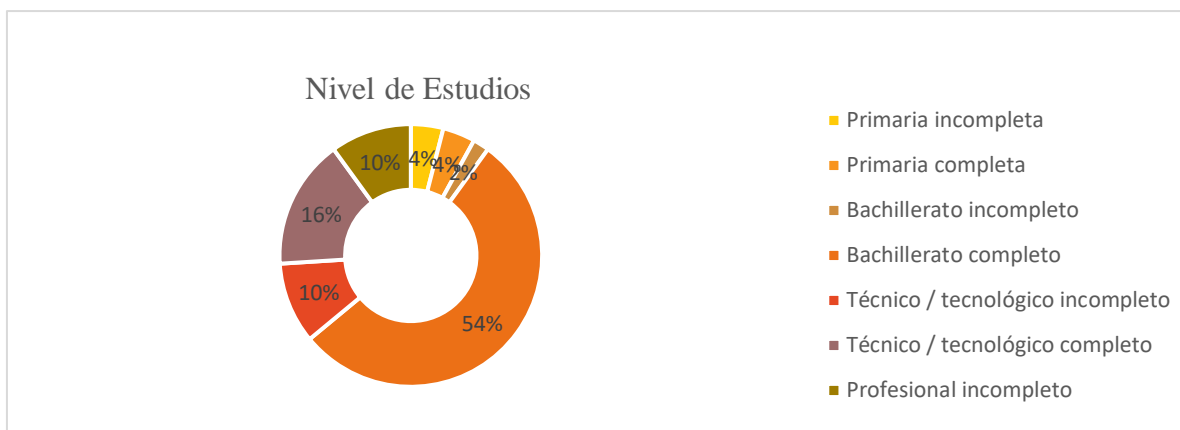
Fuente: elaboración propia (2020)

Se evidencia que el 72% de la población de las trabajadoras vive en arriendo, el otro 20% tiene vivienda familiar y otro 8% tiene vivienda propia.

Grafica 5. Cargo

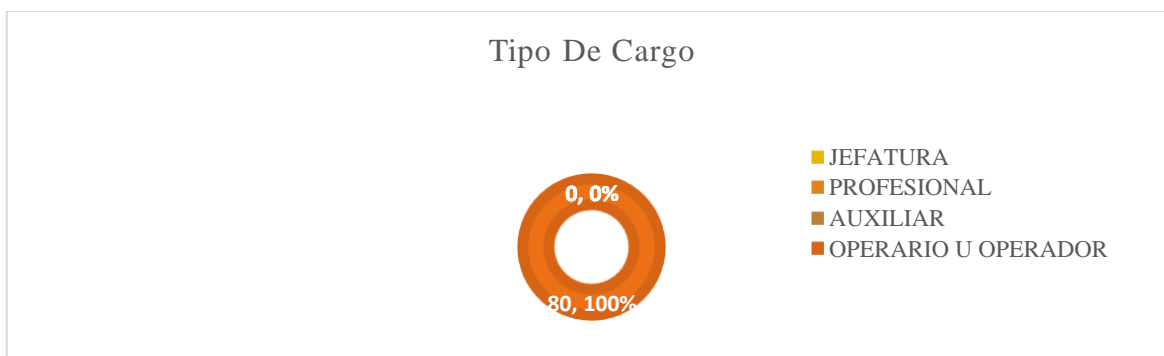
Fuente: elaboración propia (2020)

Se define en la tabla que el 56% de las trabajadoras del sector de belleza en dos establecimientos son estilistas, y otro 44% son manicuristas.

Grafica 6 Nivel de estudio

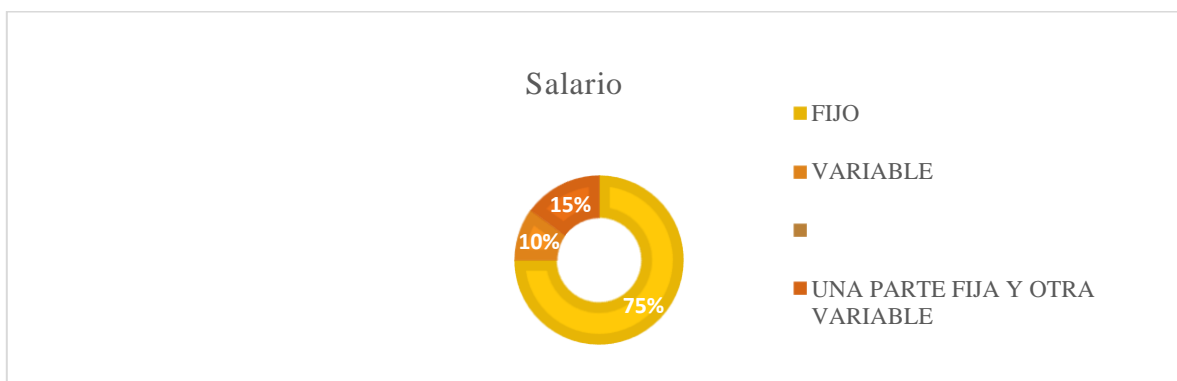
Fuente: elaboración propia (2020)

Evidencia la tabla que el 54% de las trabajadoras son bachiller, otro 16% técnico completo, el otro 10% técnico incompleto, igualmente un 10% es profesional incompleto, el 4% hizo primaria incompleta, otro 4% primaria completa y, por último, el 2% bachiller incompleto.

Grafica 7. Tipo de cargo

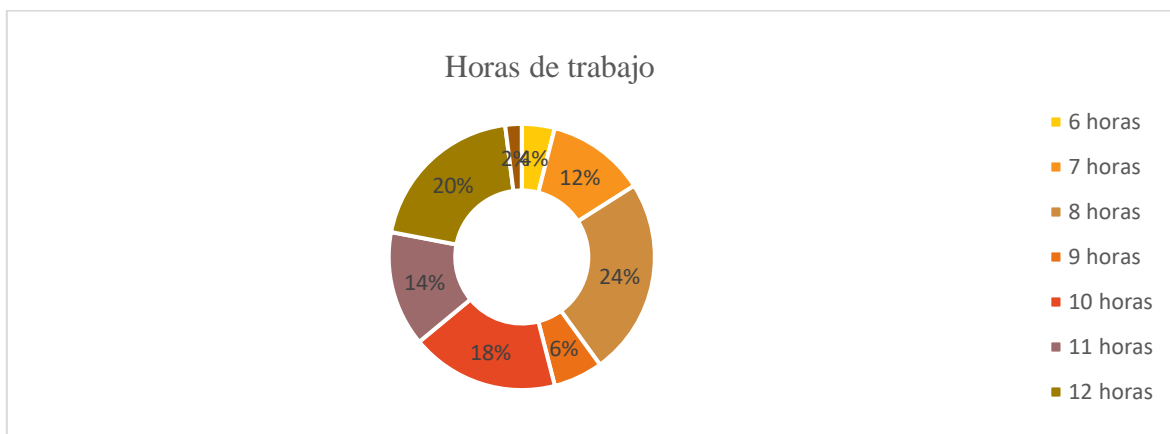
Fuente: elaboración propia (2020)

Se evidencia que el 100% de las trabajadoras tienen un tipo de cargo de operario u operador.

Grafica 8. Salario

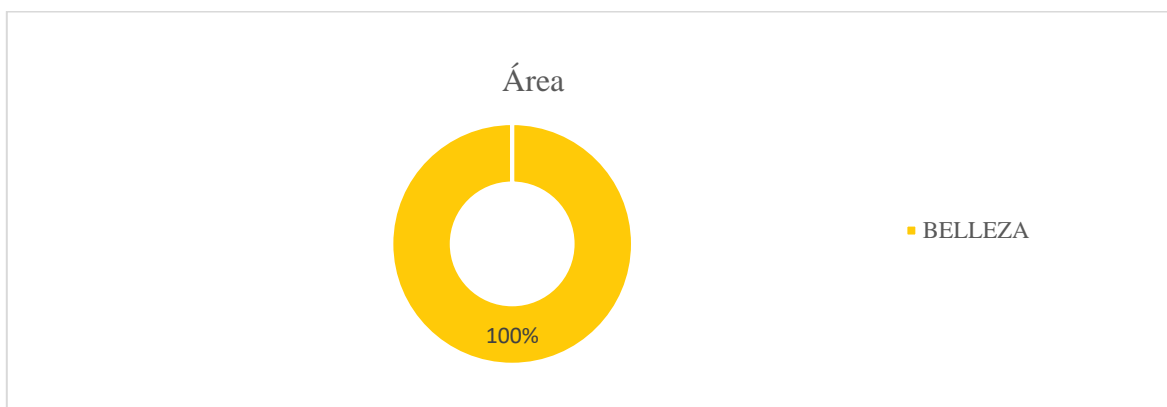
Fuente: elaboración propia (2020)

Se muestra que el 75% de las trabajadoras tiene un salario fijo, otro 15% tiene una parte fija y otra variable, de ultimo el 10% es variable.

Grafica 9. Horas de trabajo

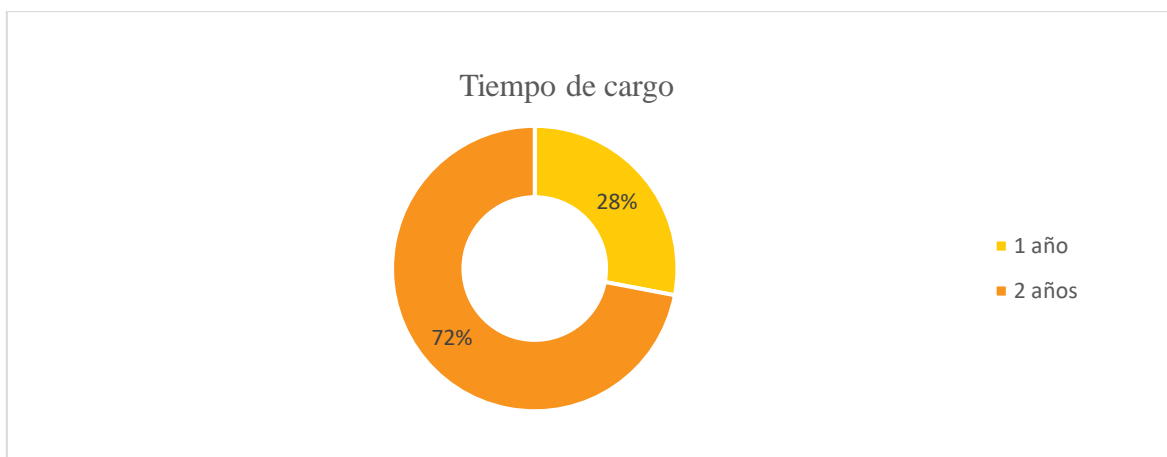
Fuente: elaboración propia (2020)

Se evidencia que 24% de las trabajadoras cumplen 12 horas de trabajo, mientras el 20% con 9 horas, otro 18% con 10 horas al día, el 14% con 11 horas, el 12% con 7 horas, seguido del 6% con 8 horas, un 4% trabaja 6 horas y el 2% 13 horas.

Grafica 10. Área

Fuente: elaboración propia (2020).

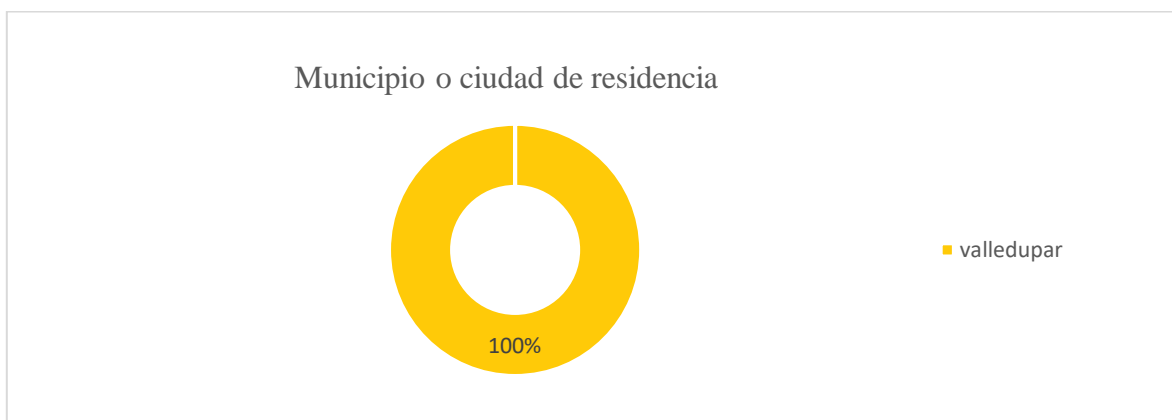
Se muestra en la gráfica 10 que el 100% de las trabajadoras se encuentra en el área de belleza.

Grafica 11. Tiempo de cargo

Fuente: elaboración propia (2020)

Se observa en la gráfica 11 que el 72% de las trabajadoras tiene 2 años trabajando en la peluquería y el otro 28% tiene 1 año.

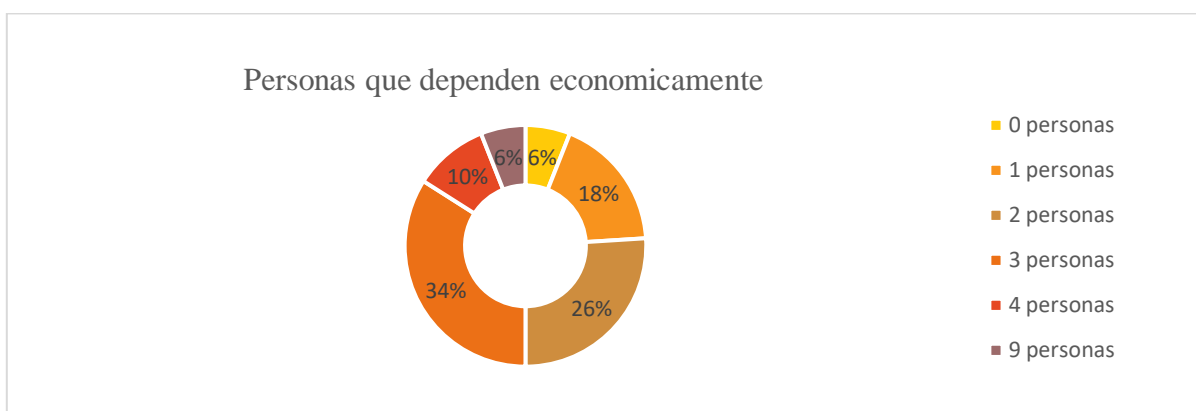
Grafica 12. *Municipio o ciudad de residencia*



Fuente: elaboración propia (2020)

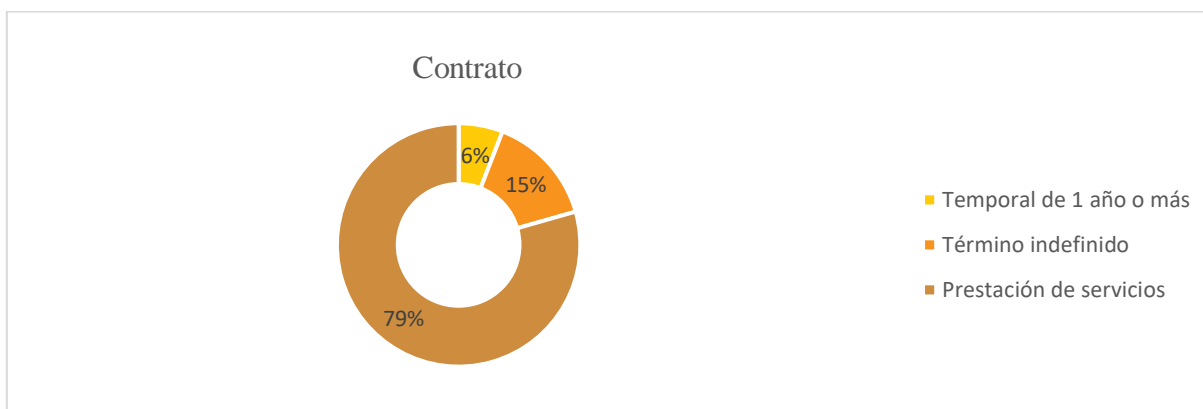
Se observa que el 100% de las trabajadoras reside en la ciudad de Valledupar.

Grafica 13. *Personas que dependen económicamente*



Fuente: elaboración propia (2020)

Se observa que el 34% de las trabajadoras sostiene a 3 personas, el otro 26% a 2 personas, otro 18% a 1 persona, un 10% a 4 personas, un 6% a 9 personas, y, por último, el 6% tiene 0 personas a su cargo.

Grafica 14. Contrato

Fuente: elaboración propia (2020)

Se observa en la gráfica 14 que el 79% de las trabajadoras tiene un contrato por prestación de servicios, el 15% en termino indefinido y el 6% por un tiempo de 1 año o más.

15.2. Análisis de resultados factores psicosocial

Con la intención de totalizar los puntajes transformados obtenidos en la investigación se calculó el promedio de los resultados del riesgo psicosocial general, intra laboral y extra laboral identificados en la población evaluada. La tabla 10 muestra que el riesgo psicosocial, intra laboral, y extra laboral se encuentran en un riesgo medio. En esta categoría se debe iniciar acciones de prevención, teniendo en cuenta que el riesgo puede aumentar y generar daños en la salud física emocional y psicológica de las trabajadoras.

Tabla 10. *Promedio general factores de riesgo psicosocial*

Factores de riesgo psicosocial	Riesgo	Puntaje bruto promedio	Puntaje transformado promedio	Nivel de riesgo
	Riesgo intralaboral	114.36	29.4	Riesgo medio
	Riesgo extra laboral	26.92	21.7	Riesgo medio
	Riesgo psicosocial	141.28	27.5	Riesgo medio

Fuente: elaboración propia (2020)

A continuación, se describen los resultados obtenidos del riesgo psicosocial intra laboral presentes en trabajadoras del sector belleza que laboran en el barrio los cortijos de la ciudad de Valledupar. Se realiza una profundización de los datos, teniendo en cuenta cada dimensión, dominio y el factor de riesgo psicosocial.

15.2.1. Dominio, liderazgo y relaciones sociales.

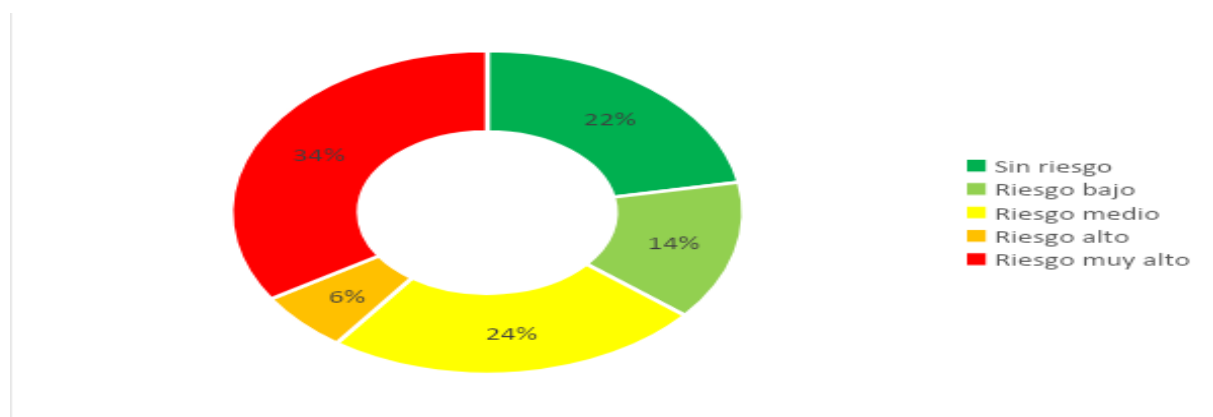
Tabla 11. *Dimensión: características de liderazgo*

DIMENSION	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Características del liderazgo	17	25,00-27,00	48,08-51,92	Riesgo muy alto
	3	16,00-20,00	30,77-38,46	Riesgo alto
	12	8,00-11,00	15,38-21,15	Riesgo medio
	7	3,00-4,00	5,77-7,69	Riesgo bajo
	11	0,00-1,00	0,00-1,92	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 11 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 17 presentan un riesgo muy alto con un puntaje bruto entre 25,00 a 27,00 y un puntaje transformado de entre 48,08-51,92. Seguido 12 están en riesgo medio con un puntaje bruto de 8,00 a 11,00 y un puntaje transformado entre 15,38 a 21,15. Por ultimo, 11 no presentan riesgo con un porcentaje bruto de 0,00 a 1,00 y un puntaje transformado de 0,00 a 1,92. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión.

Grafica 15. *Característica del liderazgo*



Fuente: elaboración propia (2020)

Teniendo en cuenta la calificación de la dimensión características de liderazgo se hace la sumatoria de los ítems desde la pregunta 49-61, el cual arroja el puntaje bruto. Seguido de esto, se divide sobre la constante (factor de transformación) y se multiplica por 100, el resultado de esta operación arroja el puntaje transformado; con la ayuda de la tabla de baremos para las dimensiones de la forma B se ubica el puntaje transformado en un nivel de riesgo específico. Esta operación se hizo con todas las dimensiones.

El sujeto 1 obtuvo un puntaje bruto de 7 en la dimensión característica de liderazgo, su puntaje transformado es de 13,4 que resulta de la siguiente manera:

$$\frac{7}{52} \times 100 = 13.4$$

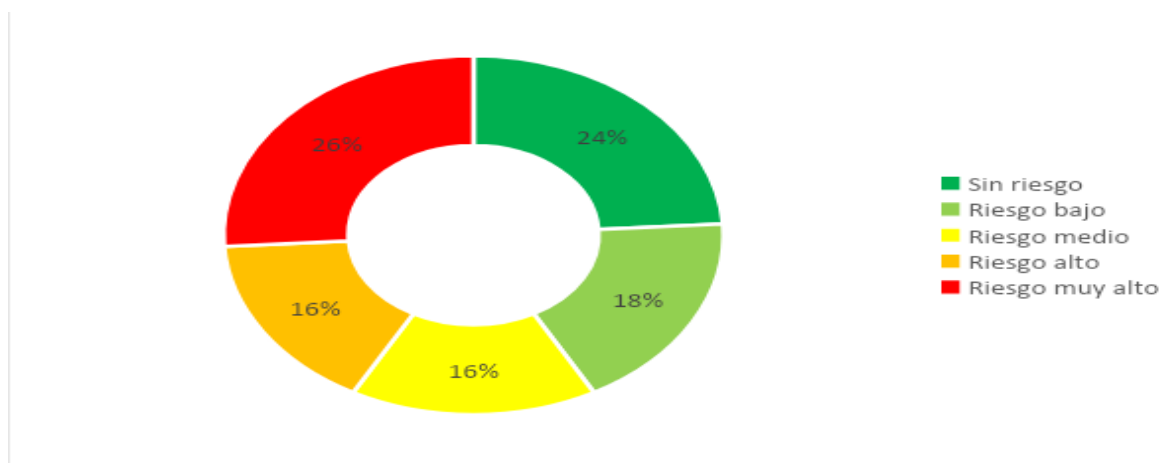
La grafica 15 representa los resultados obtenidos en la dimensión característica de liderazgo donde el 34% de la población arrojó un nivel de riesgo muy alto, el 24% presenta un riesgo medio, otro 22 % de la población se encuentra sin riesgo, seguido del 14% mostró un nivel de riesgo bajo, por último, el 6% experimenta un riesgo alto. Es de resaltar que el 40% de la población está en un nivel alto de riesgo psicosocial lo que indica que deben iniciar acciones dirigidas a la disminución de dicho nivel dentro de la organización. Por qué los jefes inmediatos les está faltando generar participación, motivación, apoyo y comunicación con la mayoría de las trabajadoras.

Tabla 12. *Dimensión relaciones sociales en el trabajo*

DIMENSION	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Relaciones sociales en el trabajo	13	19,00-32,00	39,58-66,67	Riesgo muy alto
	9	15,00-18,00	31,25-37,50	Riesgo alto
	8	8,00-12,00	16,67-25,00	Riesgo medio
	8	4,00-7,00	8,33-14,58	Riesgo bajo
	12	1,00-2,00	2,08-4,17	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 12 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 13 presentan un riesgo muy alto con un puntaje bruto entre 19,00 a 32,00 y un puntaje transformado de entre 39,58-66,67. Seguido 12 están sin riesgo con un puntaje bruto de 1,00 a 2,00 y un puntaje transformado entre 2,08 a 4,17. Por ultimo, 9 presentan riesgo alto con un porcentaje bruto de 15,00 a 18,00 y un puntaje transformado de 31,25 a 37,50. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión

Grafica 16. *Relaciones sociales en el trabajo*

Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 16 se evidencia que en la dimensión relaciones sociales en el trabajo el riesgo en la mayoría de las trabajadoras es considerablemente muy alto y alto con un porcentaje de 42%. Otro 24% no se encuentra en riesgo, seguido del 18% en un nivel de riesgo bajo, finalmente el 16% está dentro de un nivel de riesgo medio. Lo que quiere decir que en el trabajo existe pocas posibilidades de contacto con otras personas, se da un trato de desconfianza por parte de compañeros, a su vez genera un ambiente deficiente de relaciones. Asimismo, existen deficiencias para realizar el trabajo en equipo, la comunicación del equipo puede estar siendo ineficiente y poco cercana en el trabajo.

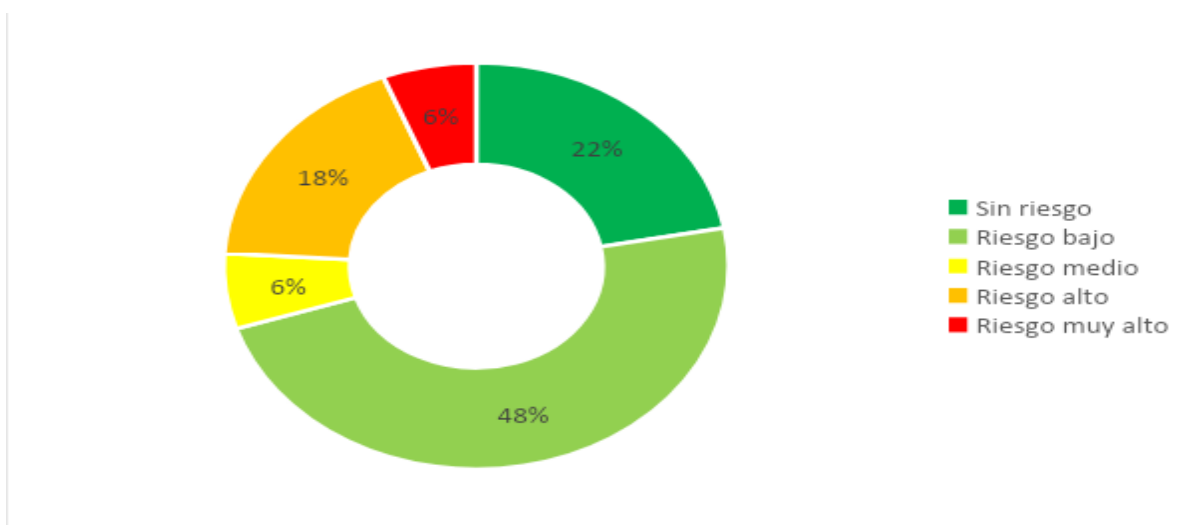
Tabla 13. *Retroalimentación del desempeño*

DIMENSION	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Retroalimentación del desempeño	2	12,00	60,00	Riesgo muy alto
	9	7,00-10,00	35,00-50,00	Riesgo alto
	3	5,00	25,00	Riesgo medio
	24	2,00-4,00	10,00-20,00	Riesgo bajo
	11	0,00-1,00	0,00-5,00	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 13 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 24 presentan un riesgo bajo con un puntaje bruto entre 2,00 a 4,00 y un puntaje transformado de entre 10,00-20,00. Seguido 11 sin riesgo con un puntaje bruto de 0,00 a 1,00 y un puntaje transformado entre 0,00 a 5,00. Por ultimo, 9 presentan riesgo alto con un porcentaje bruto de 7,00 a 10,00 y un puntaje transformado de 35,00 a 50,00. Se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión.

Grafica 17. *Retroalimentación en el desempeño*



Fuente: elaboración propia (2020).

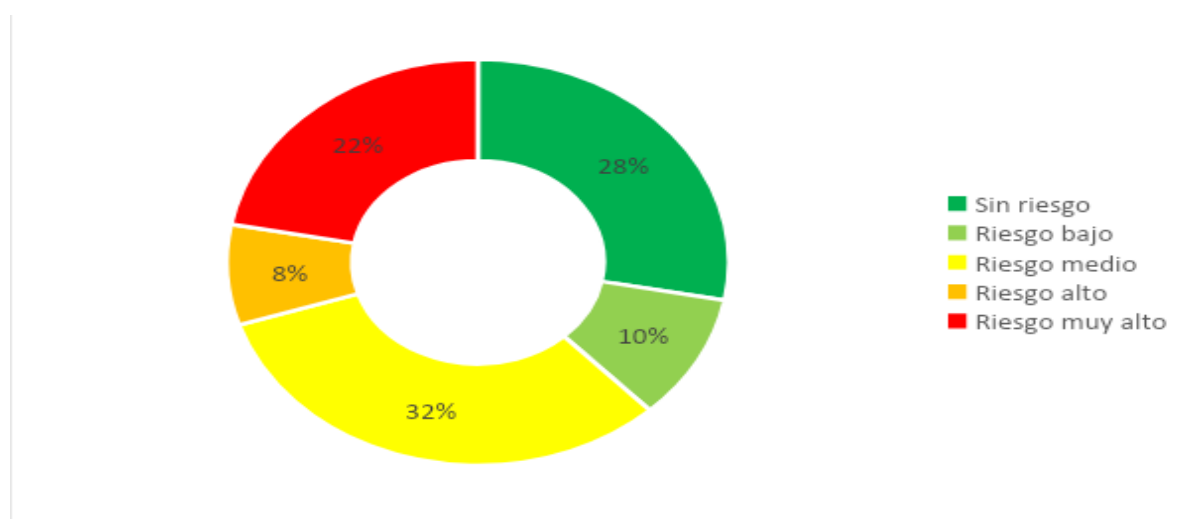
En la gráfica 17 se indica que el 48% de las trabajadoras está en un nivel de riesgo bajo, seguido del 22% no están en riesgo, otro 18% en riesgo medio, finalmente el 12% se encuentra en riesgo alto y muy alto. La información que reciben los trabajadores del área operativa acerca de la forma de realizar su trabajo, es clara para la mayoría; por lo que estaría siendo muy útil para identificar fortalezas, debilidades y tomar acciones para mejorar su desempeño. Esta información le permite identificar sus fortalezas, debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Tabla 14. *Liderazgo y relaciones sociales*

Dominio	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Liderazgo y relaciones sociales	11	47,00-54,00	39,17-45,00	Riesgo muy alto
	4	36,00-44,00	30,00-36,67	Riesgo alto
	16	24,00-32,00	20,00-26,67	Riesgo medio
	5	18,00-21,00	15,00-17,50	Riesgo bajo
	14	10,00	2,80-8,33	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 14 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 16 presentan un riesgo medio con un puntaje bruto entre 24,00 a 32,00 y un puntaje transformado de entre 20,08-26,67. Seguido 14 están sin riesgo con un puntaje bruto de 10,00 y un puntaje transformado entre 2,80 a 8,33. Por ultimo, 11 presentan riesgo muy alto con un porcentaje bruto de 47,00 a 54,00 y un puntaje transformado de 39,17 a 54,02. Se represento en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje el dominio.

Grafica 18. *Liderazgo y relaciones sociales*

Fuente: elaboración propia (2020)

Teniendo en cuenta la calificación obtenida sumando los puntajes brutos de las dimensiones que integran el dominio liderazgo y relaciones el cual arroja el puntaje bruto del dominio. Seguido de esto, se divide sobre la constante (factor de transformación) y se multiplica por 100, el resultado de esta operación arroja el puntaje transformado; con la ayuda de la tabla de baremos para los dominios de la forma B se ubica el puntaje transformado en un nivel de riesgo específico. Esta operación se hizo con todos los dominios.

El sujeto 1 a quien se le aplicó la forma B obtuvo un puntaje bruto igual a 17 en el dominio “liderazgo y relaciones sociales”, su puntaje transformado es de 14,1, que se da así:

$$\frac{17}{120} \times 100 = 14.1$$

En la gráfica 18 se estimó que el 32 % de las trabajadoras presentan un riesgo medio, seguido de los niveles sin riesgo y riesgo bajo los cuales agruparon 38% de la muestra, mientras el nivel muy alto concentro el 22% de las trabajadoras, por último 8 % se encuentran en nivel de riesgo alto. En este orden de ideas se observa que la mayoría están en riesgo medio lo que significa que se necesitan del desarrollo de actividades para intervenir, ya que la relación, la interacción de los jefes con las trabajadoras es regular, reflejándose en el trabajo.

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. (Becerra, 2012)

15.2.2. Dominio control sobre el trabajo

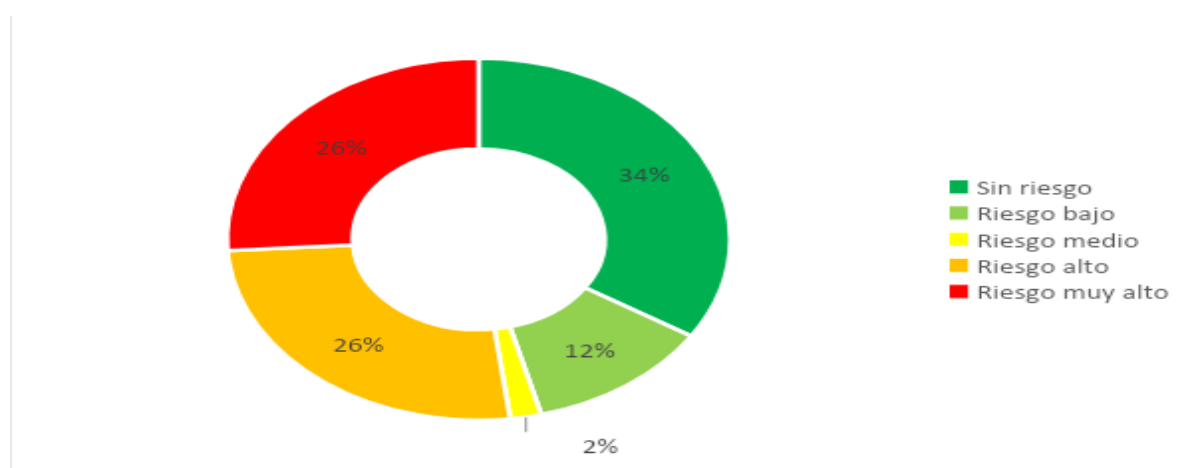
Los resultados cuantitativos obtenidos para el dominio de control sobre el trabajo en la población evaluada se pueden apreciar en las siguientes figuras:

Tabla 15. *Dimensión claridad del rol*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Claridad del rol	12	9,00-12,00	45,00-80,00	Riesgo muy alto
	13	5,00-6,00	25,00-30,00	Riesgo alto
	1	2,00	10,00	Riesgo medio
	6	1,00	5,00	Riesgo bajo
	18	0,00	0,00	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 15 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 18 no presentan riesgo, 13 están en riesgo alto con un puntaje bruto entre 5,00 a 6,00 y un puntaje transformado de entre 25,00-30,00. Seguido 12 en riesgo muy alto con un puntaje bruto de 9,00 a 12,00 y un puntaje transformado entre 45,00 a 80,00. De esta manera 6 presentan riesgo bajo con un porcentaje bruto de 1,00 y un puntaje transformado de 5,00. Por ultimo, 1 en riesgo medio con un puntaje bruto de 2,00 y un puntaje transformado de 10,00. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión

Grafica 19. *Claridad del rol*

Fuente: elaboración propia (2020)

Se evidencia en la gráfica que el 34% de las trabajadoras están en un nivel sin riesgo. Otro 26% se encuentra en riesgo muy alto, seguido del 26% presenta un nivel de riesgo alto, un 12% está en riesgo bajo y el 2% se encuentra en un nivel de riesgo medio.

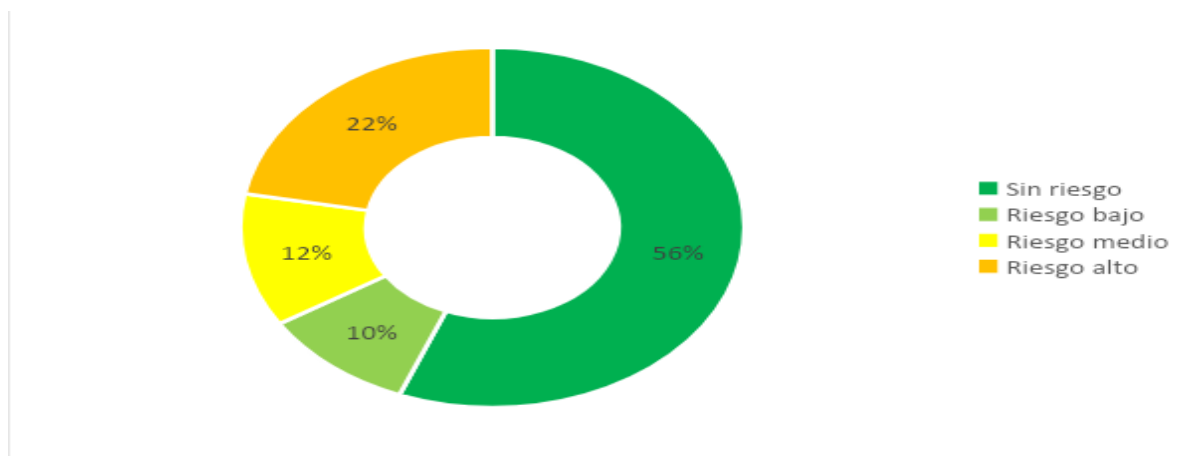
Las trabajadoras tienen claro el papel que desempeñan dentro de la organización, esta dimensión no representa un factor de estrés, conocen los objetivos y las funciones a cumplir. Pero si tenemos en cuenta la totalidad de la parte de la población evaluada presenta riesgo, la gran mayoría no tiene claridad del papel que desempeña dentro de la organización, por lo cual se requiere del desarrollo de actividades de prevención del riesgo.

Tabla 16. *Dimensión capacitación*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Capacitación	9	4,00-6,00	33,33-50,00	Riesgo alto
	7	3,00	25,00	Riesgo medio
	5	1,00-2,00	8,33-16-67	Riesgo bajo
	28	0,00	0,00	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 16 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 28 no presentan riesgo, 9 están en riesgo alto con un puntaje bruto entre 4,00 a 6,00 y un puntaje transformado de entre 33,33-50,00. Seguido 7 en riesgo medio con un puntaje bruto de 3,00 y un puntaje transformado de 25,00. Por ultimo, 5 en riesgo bajo con un puntaje bruto de 1,00- 2,00 y un puntaje transformado de 8,33 a 16,67. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión

Grafica 20. Capacitación

Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 20 se evidencia que el 56 % de las trabajadoras esta dimensión capacitación no representa riesgo por lo tanto el acceso a las actividades de capacitación es constante, en algunos casos responden a las necesidades específicas de los cargos, en cuanto al desarrollo efectivo del trabajo y funciones puntuales del área operativa. Otro 22% representa un riesgo alto en las trabajadoras porque las actividades de capacitación responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo de forma inconstante. Un 12% de las trabajadoras presenta un nivel de riesgo medio, seguido del 10% están en riesgo bajo.

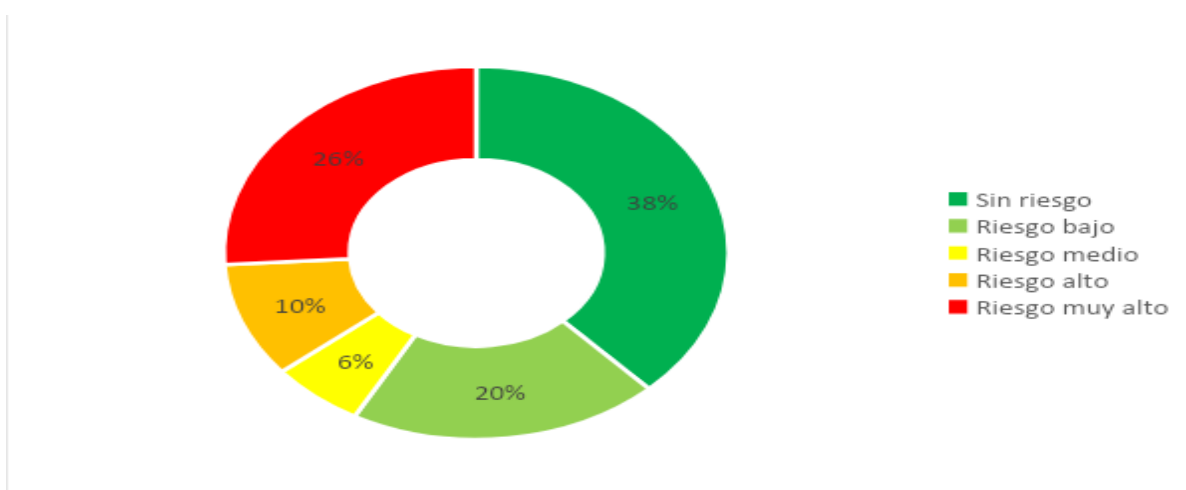
Tabla 17. Participación y manejo del cambio

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Participación y manejo del cambio	13	8,00-12,00	66,67-100,00	Riesgo muy alto
	5	6,00-7,00	50,00-58,33	Riesgo alto
	3	5,00	41,67	Riesgo medio
	10	3,00-4,00	25,00-33,33	Riesgo bajo
	19	0,00-2,00	0,00-16,67	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 17 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 19 no presentan riesgo con un puntaje bruto de 0,00 a 2,00 y un puntaje transformado de 0,00 a 16,67; 13 están en riesgo muy alto con un puntaje bruto entre 8,00 a 12,00 y un puntaje transformado de entre 66,67-100,00. Seguido 10 en riesgo bajo con un puntaje bruto de 3,00 a 4,00 y un puntaje transformado entre 25,00 a 33,33. De esta manera 5 presentan riesgo alto con un porcentaje bruto de 6,00 a 7,00 y un puntaje transformado de 50,00 a 58,33. Por ultimo, 3 en riesgo medio con un puntaje bruto de 5,00 y un puntaje transformado de 41,67. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión

Grafica 21. *Participación y manejo del cambio*



Fuente: elaboración propia (2020)

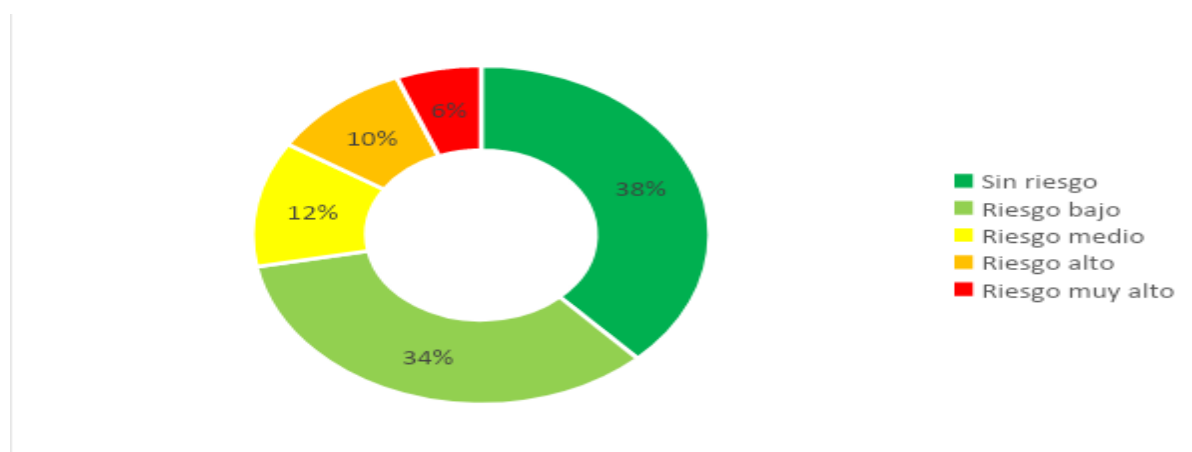
En la gráfica 21 se indica que el 64% de las trabajadoras está en un nivel sin riesgo, riesgo bajo, medio entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. En su mayoría las empleadas del sector belleza tienen las responsabilidades actuales, tienen límites claros. La información es suficiente y oportuna sobre el cambio, estos no afectan la realización del trabajo lo cual representa una dimensión sin riesgo. Otro 26% presenta un riesgo muy alto, finalmente el 10% está en riesgo alto.

Tabla 18. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	2	10,00	62,50	Riesgo muy alto
	5	9,00-10,00	56,25-62,50	Riesgo alto
	6	6,00	37,50	Riesgo medio
	16	3,00-4,00	18,75-25,00	Riesgo bajo
	20	0,00-2,00	0,00-12,50	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 18 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 20 no presentan riesgo con un porcentaje bruto de 0,00-2,00 y un puntaje transformado de 0,00 a 12,50; 16 están en riesgo bajo con un puntaje bruto entre 3,00 a 4,00 y un puntaje transformado de entre 18,75-25,00. Seguido 6 en riesgo medio con un puntaje bruto de 6,00 y un puntaje transformado 37,50. De esta manera 5 presentan riesgo alto con un porcentaje bruto de 9,00 a 10,00 y un puntaje transformado de 56,25 a 62,50. Por ultimo, 2 en riesgo muy alto con un puntaje bruto de 10,00 y un puntaje transformado de 62,50. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión

Grafica 22. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos

Fuente: elaboración propia (2020)

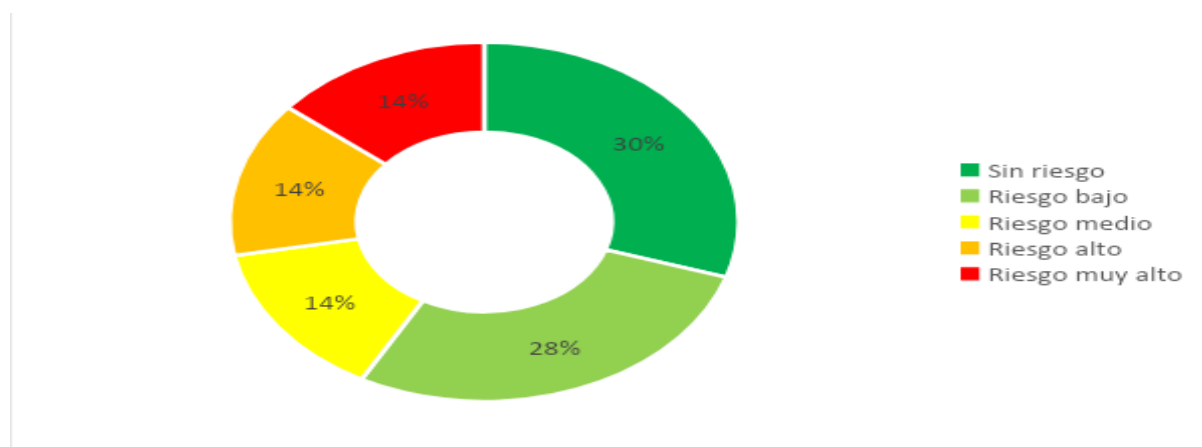
En la gráfica 22 se evidencia que el 72% de las trabajadoras no están en riesgo, como también en riesgo bajo, el trabajo le permite al individuo adquirir, aplicar, desarrollar conocimientos y habilidades. Además, se asignan tareas para las cuales el trabajador se encuentra calificado. Un 12% se encuentra en riesgo medio, otro 10% en un riesgo alto, por último, el 6% en un riesgo muy alto.

Tabla 19. *Dimensión control y autonomía sobre el trabajo*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Control y autonomía sobre su trabajo	7	11,00-12,00	91,67-100,00	Riesgo muy alto
	7	9,00	75,00	Riesgo alto
	7	7,00-8,00	58,33-66,67	Riesgo medio
	15	5,00-6,00	41,67-50,00	Riesgo bajo
	14	2,00-4,00	16,67-33,33	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 19 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 15 presentan riesgo bajo con un puntaje bruto de 5,00 a 6,00 y un puntaje transformado entre 41,67-50,00, 14 sin riesgo con un puntaje bruto entre 2,00 a 4,00 y un puntaje transformado de entre 16,67-33,33. Seguido 7 en riesgo muy alto con un puntaje bruto de 11,00 a 12,00 y un puntaje transformado entre 91,67 a 100,00. De esta manera 7 presentan riesgo alto con un porcentaje bruto de 9,00 y un puntaje transformado de 75,00. Por último, 7 en riesgo medio con un puntaje bruto de 7,00-8,00 y un puntaje transformado de 58,33-66,67. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje de la dimensión.

Grafica 23. Control y autonomía sobre su trabajo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 23 se evidencia una dimensión en las trabajadoras donde el 58% se encuentra sin riesgo y riesgo bajo. Lo que quiere decir que tienen control sobre el ritmo para desarrollar, como cumplir con las actividades; por otro lado, tienen tiempo para descansar, así mismo tomar decisiones sobre su papel dentro de la organización. El 14% en riesgo medio, otro 14% en un riesgo alto, finalmente el 14% en riesgo muy alto.

Tabla 20. Dominio control sobre el trabajo

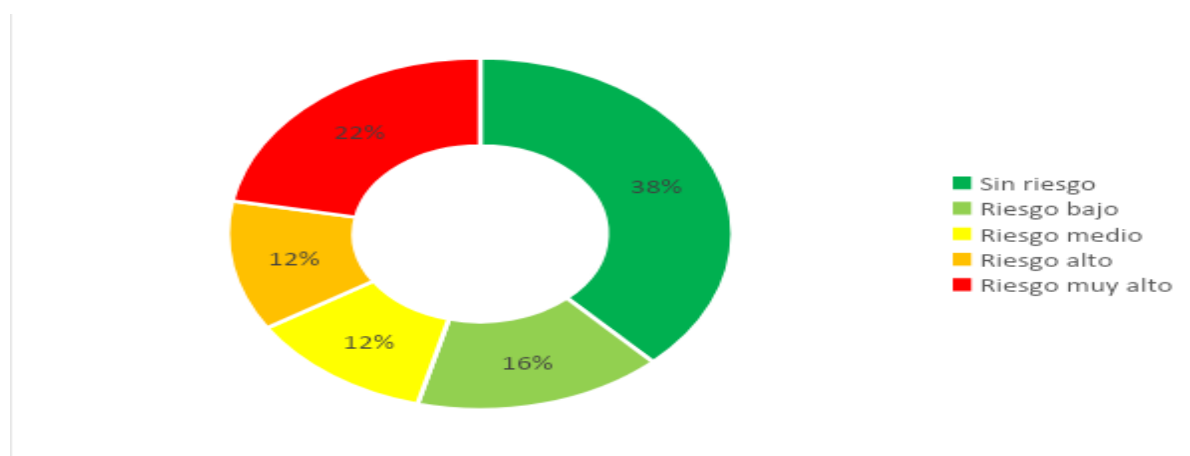
Dominio	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Control sobre el trabajo	11	37,00-40,00	51,39-55,56	Riesgo muy alto
	6	27,00	37,50	Riesgo alto
	6	21,00-24,00	29,17-33,33	Riesgo medio
	8	16,00-19,00	22,22-26-39	Riesgo bajo
	19	6,00-13,00	8,33-18,06	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 20 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 19 no presentan riesgo con un puntaje bruto de 6,00-13,00 y un puntaje transformado de 8,33-18,06; 11 están en riesgo muy alto con un puntaje bruto entre 37,00 a 40,00 y un puntaje transformado de entre 51,39-55,56.

Seguido 8 en riesgo bajo con un puntaje bruto de 16,00 a 19,00 y un puntaje transformado entre 22,22 a 26,39. De esta manera 6 presentan riesgo alto con un porcentaje bruto de 27,00 y un puntaje transformado de 37,50. Por ultimo, 6 en riesgo medio con un puntaje bruto de 21,00-24,00 y un puntaje transformado de 29,17 a 33,33. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 24. *Control sobre el trabajo*



Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 24 se estimó que el 38% de las trabajadoras se encuentra en un nivel sin riesgo, el 16% en riesgo bajo. La posibilidad de asociación con respuesta de estrés es baja por tanto este dominio no requiere de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Por otra parte, el 22% está en riesgo muy alto junto con un 12% que representa un riesgo alto este porcentaje de empleadas no participan dentro de la organización. Finalmente, el 12% está en riesgo medio.

15.2.3. Dominio demandas del trabajo

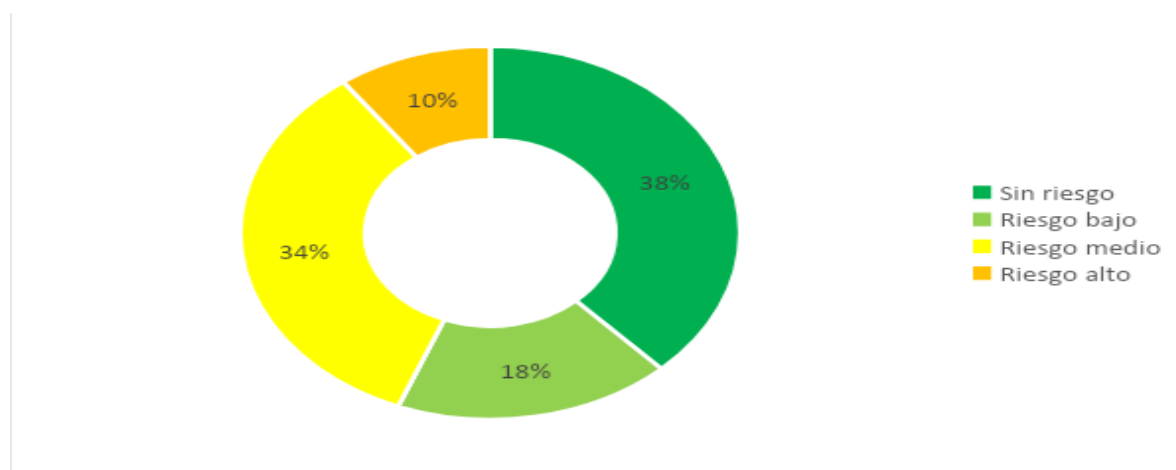
Tabla 21. Dimensión demandas ambientales

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Demandas Ambientales	4	21,00	43,75	Riesgo alto
	18	16,00-22,00	33,33-45,83	Riesgo medio
	7	13,00-14,00	27,08-29,17	Riesgo bajo
	18	2,00-9,00	4,17-18,75	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 21 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 18 no presentan riesgo con un puntaje bruto de 2,00-9,00 y un puntaje transformado de 4,17 a 18,75; 18 están en riesgo medio con un puntaje bruto entre 16,00 a 22,00 y un puntaje transformado de entre 33,33-45,83. Seguido 7 en riesgo bajo con un puntaje bruto de 13,00 a 14,00 y un puntaje transformado entre 27,08 a 29,17. Por ultimo, 4 en riesgo alto con un puntaje bruto de 21,00 y un puntaje transformado de 43,00. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión

Grafica 25. Demandas ambientales



Fuente: elaboración propia (2020)

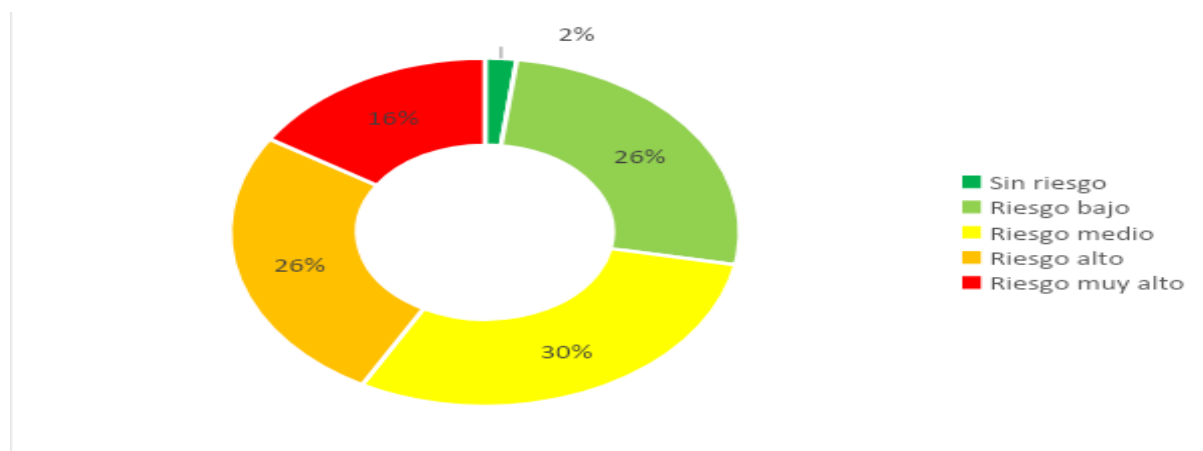
En la gráfica 25 se indica que en el 56% de las trabajadoras se presentan sin riesgo y riesgo bajo, un 34% se encuentra en riesgo medio, seguido de un 10% en riesgo alto. Los esfuerzos físicos o adaptativo, el ambiente como la iluminación, la temperatura es agradable, el saneamiento del lugar es el adecuado. Por ende, no amerita el desarrollo de actividades de intervención.

Tabla 22. *Dimensión demandas emocionales*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Demandas emocionales	8	18,00-30,00	50,00-83,33	Riesgo muy alto
	9	15,00-16,00	41,67-44,44	Riesgo alto
	14	11,00-14,00	30,56-38,39	Riesgo medio
	10	8,00-10,00	22,22-27,78	Riesgo bajo
	1	6,00	16,67	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 22 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 14 presentan riesgo medio con un puntaje bruto de 11,00 a 14,00 y un puntaje transformado de 30,56 a 38,39; 10 están en riesgo bajo con un puntaje bruto entre 8,00 a 10,00 y un puntaje transformado de entre 22,22-27,78. Seguido 9 en riesgo alto con un puntaje bruto de 15,00 a 16,00 y un puntaje transformado entre 41,67 a 44,44. De esta manera 8 presentan riesgo muy alto con un porcentaje bruto de 18,00 a 30,00 y un puntaje transformado de 50,00 a 83,33. Por ultimo, 1 sin riesgo con un puntaje bruto de 6,00 y un puntaje transformado de 16,67. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión

Grafica 26 Demandas emocionales

Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 26 se observa que el 30% de las trabajadoras se encuentra en un nivel de riesgo medio, seguido de un 26% presentan riesgo bajo y riesgo alto, otro 16% muestra riesgo muy alto, finalmente el 2% sin riesgo. De esta manera los sentimientos que desencadenan en la mayoría de la población se ven reflejados en su comportamiento, afectando la labor que desempeñan. O, dicho de otra manera, situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

Tabla 23. Dimensión demandas cuantitativas

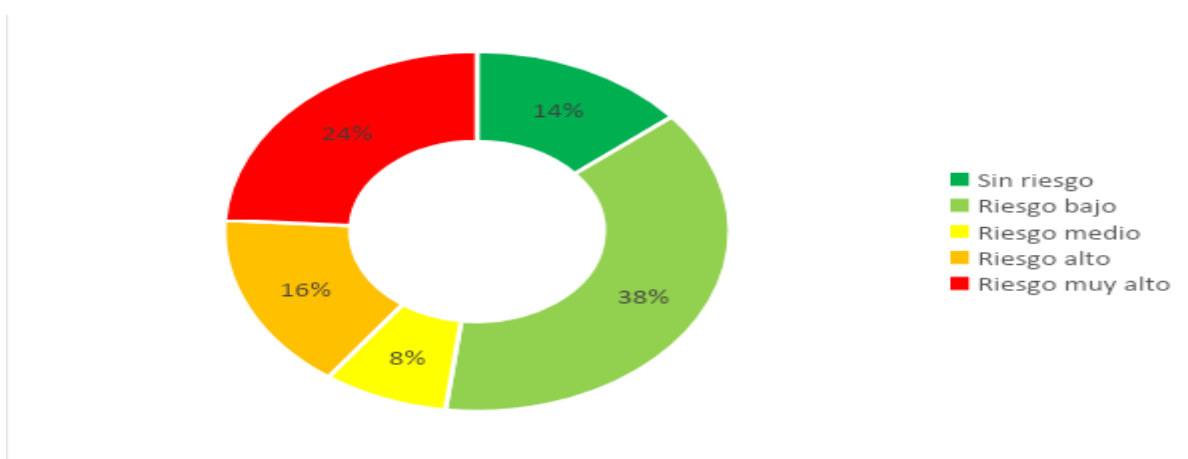
Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Demandas cuantitativas	12	7,00-9,00	58,33-75,00	Riesgo muy alto
	8	6,00	50,00	Riesgo alto
	4	5,00	41,67	Riesgo medio
	19	3,00-4,00	25,00-33,33	Riesgo bajo
	7	0,00	16,67	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 23 se identificó que de las 50 trabajadoras; 19 presentan riesgo bajo con un puntaje bruto de 3,00 a 4,00; 12 están en riesgo muy alto con un puntaje bruto entre 7,00 a 9,00

y un puntaje transformado de entre 58,33-75,00. Seguido 8 en riesgo alto con un puntaje bruto de 6,00 y un puntaje transformado entre 50,00. De esta manera 7 sin riesgo con un porcentaje bruto de 0,00 y un puntaje transformado de 16,67. Por ultimo, 4 en riesgo medio con un puntaje bruto de 5,00 y un puntaje transformado de 41,67. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión.

Grafica 27. Demandas cuantitativas



Fuente: elaboración propia (2020)

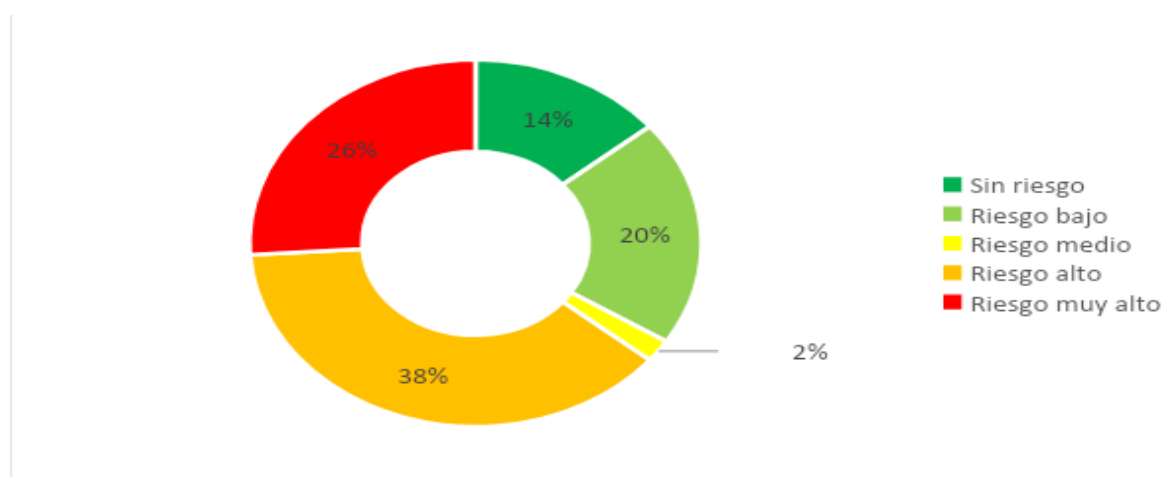
En la gráfica 27 se presenta un riesgo bajo en 38% de las trabajadoras, el 24% se encuentran en riesgo muy alto, otro 16% están en riesgo alto, un 14% no representa riesgo, y, por último, el 8% en un riesgo medio. El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es por lo general es suficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo moderado, con posibilidad de asociaciones con respuestas de estrés alto, se requiere de actividades de intervención.

Tabla 24. *Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	13	9,00-12,00	56,22-100,00	Riesgo muy alto
	19	6,00-8,00	37,50-50,00	Riesgo alto
	1	5,00	31,25	Riesgo medio
	10	3,00-4,00	18,75-25,00	Riesgo bajo
	7	1,00	6,25	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 24 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 19 presentan riesgo alto con un puntaje bruto de 6,00-8,00 y un puntaje transformado de 37,50-50,00; 13 están en riesgo muy alto con un puntaje bruto entre 9,00 a 12,00 y un puntaje transformado de entre 56,22-100,00. Seguido 10 en riesgo bajo con un puntaje bruto de 3,00 a 4,00 y un puntaje transformado entre 18,75 a 25,00. De esta manera 7 sin riesgo con un porcentaje bruto de 1,00 y un puntaje transformado de 6,25. Por ultimo, 1 en riesgo medio con un puntaje bruto de 5,00 y un puntaje transformado de 31,25. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 28. *Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral*

Fuente: elaboración propia (2020)

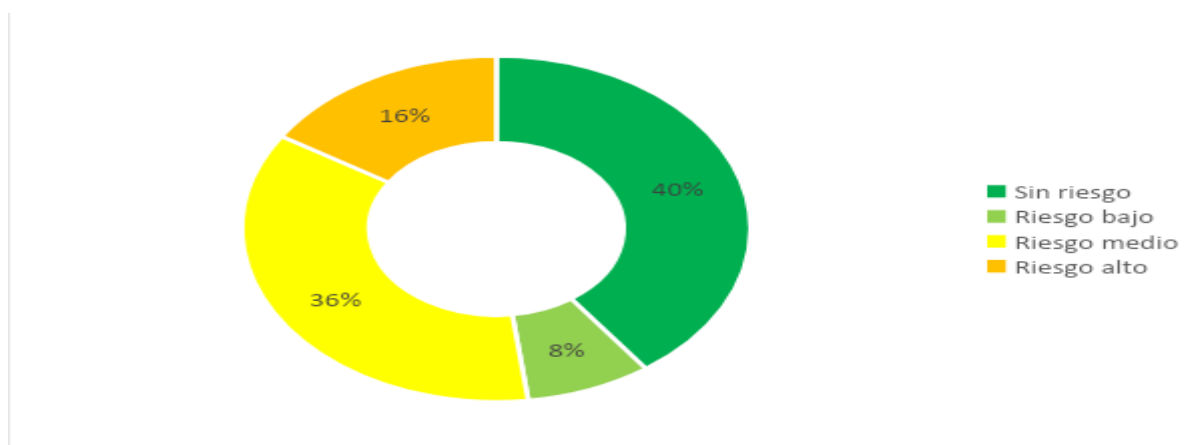
En la gráfica 28 se evidencia que el 38% está en un nivel de riesgo alto, seguido del 26% presenta un riesgo muy alto, el 34% se presentan sin riesgo y riesgo bajo. Para una parte significativa de la población el entorno laboral le está afectando negativamente su entorno fuera del trabajo, puede ser por la falta de tiempo para hacer otras actividades, que no corresponden al trabajo. Este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuesta de estrés alto por tanto las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Tabla 25. *Demandas de carga mental*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
	8	16,00	80,00	Riesgo alto
Demanda de carga mental	18	14,00	70,00	Riesgo medio
	4	12,00	60,00	Riesgo bajo
	20	4,00-10,00	20,00-50,00	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 25 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 20 no presentan riesgo con un puntaje bruto de 4,00-10,00 y un puntaje transformado de 20,00-50,00; 18 están en riesgo medio con un puntaje bruto de 14,00 y un puntaje transformado de 70,00. Seguido 8 en riesgo alto con un puntaje bruto de 16,00 y un puntaje transformado de 80,00. De esta manera 4 en riesgo bajo con un porcentaje bruto de 12,00 y un puntaje transformado de 60,00. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 29. Demandas de carga mental

Fuente: elaboración propia (2020).

Se evidencia que el 48% de las trabajadoras se encuentran sin riesgo y riesgo bajo, por otro lado, el 36% presenta riesgo medio y el 16% riesgo alto, las tareas no les exigen un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información no se utiliza de manera simultánea o bajo presión lo cual no representan un riesgo para las trabajadoras. Pero teniendo en cuenta que la mayoría de las trabajadoras puntuaron en riesgo medio y alto esta dimensión se encuentra dividida lo que requiere de actividades de intervención que disminuyan la carga mental en estas.

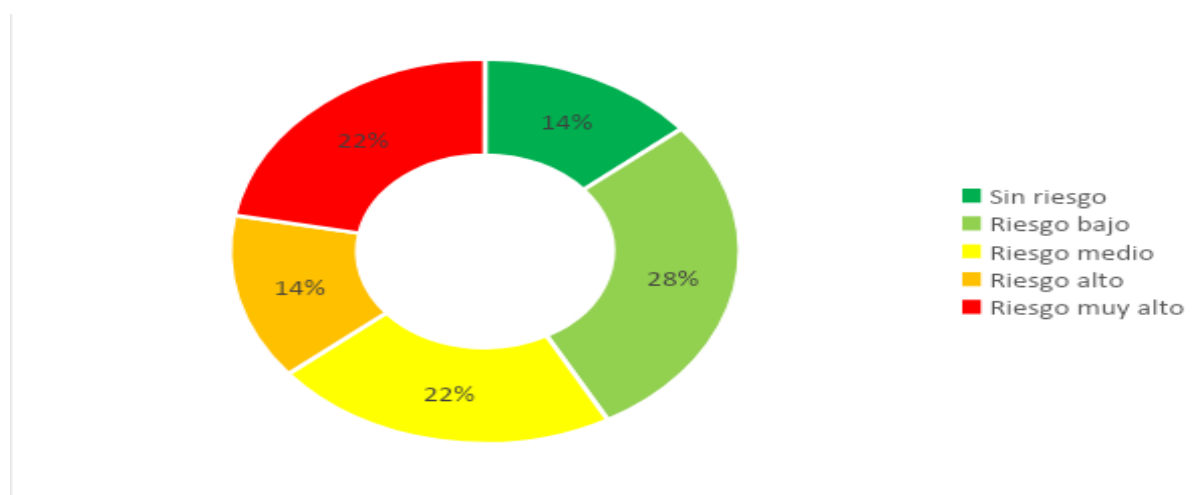
Tabla 26. Dimensión demandas de la jornada laboral

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Demandas de la jornada laboral	11	15,00-17,00	62,50-70,83	Riesgo muy alto
	7	13,00	54,17	Riesgo alto
	11	10,00-11,00	41,67-45,00	Riesgo medio
	14	7,00-9,00	29,17-37,50	Riesgo bajo
	7	6,00	25,00	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 26 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 14 presentan riesgo bajo con un puntaje bruto de 7,00-9,00 y un puntaje transformado de 29,17-37,50; 11 están en riesgo muy alto con un puntaje bruto entre 15,00 a 17,00 y un puntaje transformado de entre 62,50-70,83. Seguido 11 en riesgo medio con un puntaje bruto de 10,00 a 11,00 y un puntaje transformado entre 41,67 a 45,00. De esta manera 7 sin riesgo con un porcentaje bruto de 6,00 y un puntaje transformado de 25,00. Por ultimo, 7 en riesgo alto con un puntaje bruto de 13,00 y un puntaje transformado de 54,17. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje de la dimensión.

Grafica 30. Demandas de la jornada laboral



Fuente: elaboración propia (2020)

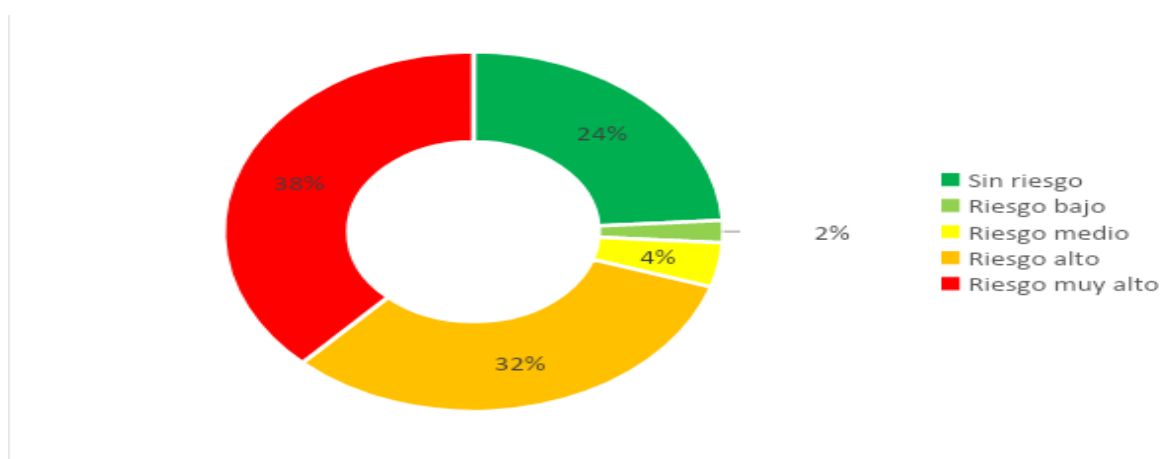
En la gráfica 30 se evidencia que el 28% presento en un nivel de riesgo bajo, el 22% se encuentra en un nivel de riesgo medio, otro 22% en riesgo muy alto, un 14% se encuentra sin riesgo, y finalmente el 14% en riesgo alto. Las trabajadoras no representan riesgo esta dimensión ya que no hacen turnos nocturnos, o con jornadas prolongadas o sin pausas, sino que tiene descansos intermedios no trabajan.

Tabla 27. *Dominio demandas del trabajo*

Dominio	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Demandas del trabajo	19	70,00-76,00	44,87-48,72	Riesgo muy alto
	16	67,00-62,00	39,74-42,95	Riesgo alto
	2	59,00	37,82	Riesgo medio
	1	49,00	31,41	Riesgo bajo
	12	35,00	22,00	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 27 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 19 presentan riesgo muy alto con un puntaje bruto de 70,00-76,00 y un puntaje transformado de 44,87-48,72; 16 están en riesgo alto con un puntaje bruto entre 67,00 a 62,00 y un puntaje transformado de entre 39,74-42,95. Seguido 12 sin riesgo con un puntaje bruto de 35,00 y un puntaje transformado de 22,00. De esta manera 2 en riesgo medio con un porcentaje bruto de 59,00 y un puntaje transformado de 37,82. Por ultimo, 1 en riesgo bajo con un puntaje bruto de 49,00 y un puntaje transformado de 31,41. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 31. *Demandas del trabajo*

Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 31 se observa que el 38% de las trabajadoras presenta riesgo muy alto, seguido del 32% riesgo alto es decir más de la mitad de la muestra el dominio demandas de trabajo representa riesgo, lo cual amerita desarrollar actividades de intervención, porque la demanda de trabajo es alta desencadenando dificultades físicas y emocionales. Otro 24% no está en riesgo, pero un 6% están en riesgo bajo y medio.

15.2.4. Dominio recompensa

Los resultados cuantitativos obtenidos para el dominio recompensas en la población evaluada se pueden apreciar en las siguientes tablas:

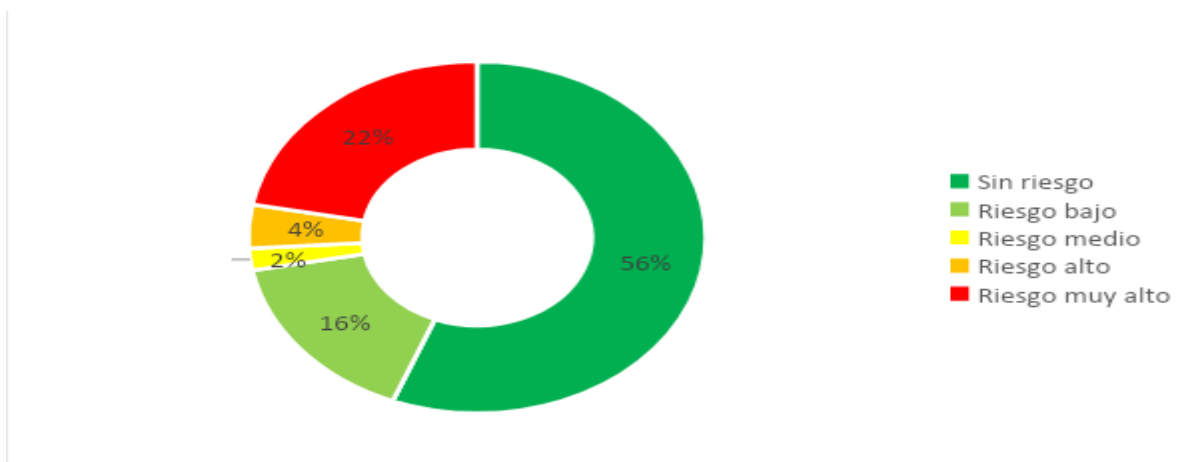
Tabla 28. *Dimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
	11	4,00-7,00	25,00-43,00	Riesgo muy alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	2	3,00	18,75	Riesgo alto
	1	2,00	12,50	Riesgo medio
	8	1,00	6,25	Riesgo bajo
	28	0,00	0,00	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 28 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 28 sin riesgo con un puntaje bruto de 0,00 y un puntaje transformado de 0,00; 11 están en riesgo muy alto con un puntaje bruto entre 7,00 a 7,00 y un puntaje transformado de entre 25,00-43,00. Seguido 8 en riesgo bajo con un puntaje bruto de 1,00 y un puntaje transformado 6,25. De esta manera 2 con un nivel de riesgo alto con un porcentaje bruto de 3,00 y un puntaje transformado de 18,75. Por ultimo, 1 en riesgo medio con un puntaje bruto de 2,00 y un puntaje transformado de 12,50. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje de la dimensión.

Grafica 32. *Recompensas derivadas de la pertenencia*



Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 32 se indica que el 56% de las personas no se encuentran en riesgo es decir se sienten orgullosas de pertenecer a la organización; así mismo se observa conformismo por existir equilibrio entre las tareas que se realizan y el salario devengado. Se observan sentimientos de sobrecarga laboral. Un 22% presenta un riesgo muy alto, como un 16% están en riesgo bajo, por último, el 6% representan niveles alto y medio. Por lo tanto, esta dimensión no requiere de actividades de intervención.

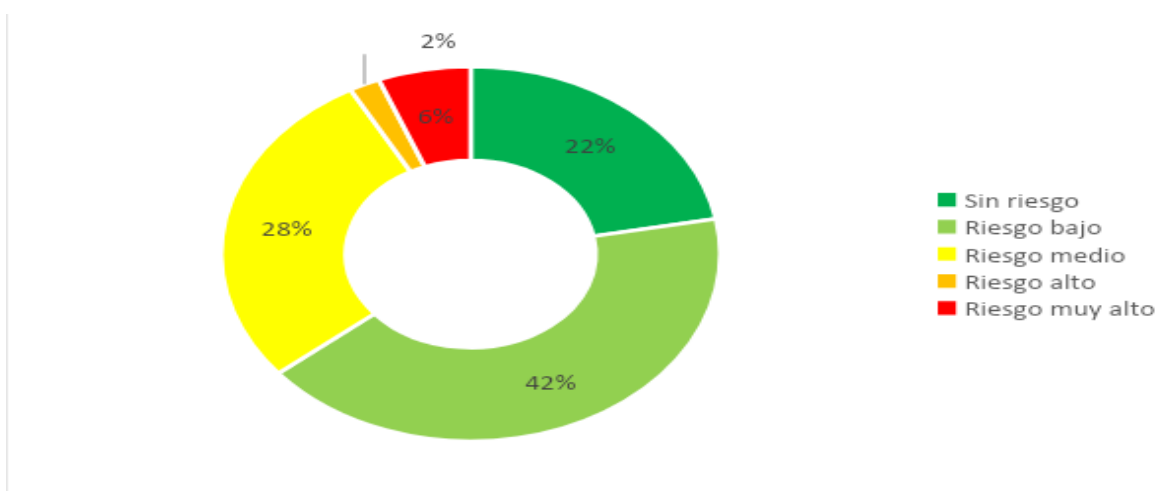
En la tabla se indica que el 38,7% de las personas se sienten orgullosas de pertenecer a la organización; sin embargo, se percibe en las entrevistas inestabilidad laboral en las personas que llevan menos de 1 años en la compañía, así mismo se observa inconformismo por no existir equilibrio entre las tareas que se realizan y el salario devengado. Se observan sentimientos de sobrecarga laboral.

Tabla 29. *Dimensión reconocimiento y compensación*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Reconocimiento y compensación	4	6,00-12,00	25,00-50,00	Riesgo muy alto
	1	9,00	37,50	Riesgo alto
	12	4,00-6,00	16,67-25,00	Riesgo medio
	22	1,00-3,00	4,17-12,50	Riesgo bajo
	11	0,00	0,00	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 29 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 22 presentan riesgo bajo con un puntaje bruto de 1,00-3,00 y un puntaje transformado de 4,17-12,50; 12 están en riesgo medio con un puntaje bruto entre 4,00 a 6,00 y un puntaje transformado de entre 16,67-25,00. Seguido 11 sin riesgo con un puntaje bruto de 0,00 y un puntaje transformado de 0,00. De esta manera 4 con riesgo muy alto con un porcentaje bruto de 6,00-12,00 y un puntaje transformado de 25,00-50,00. Por ultimo, 1 en riesgo alto con un puntaje bruto de 9,00 y un puntaje transformado de 37,50. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje de la dimensión.

Grafica 33. *Reconocimiento y compensación*

Fuente: elaboración propia (2020)

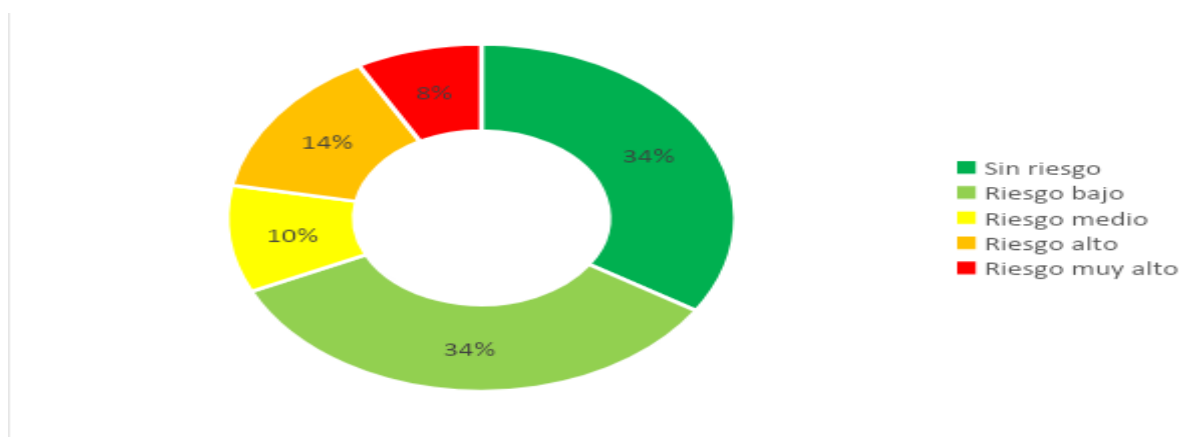
En la gráfica 33 se observa que es 42% de las trabajadoras presenta riesgo bajo en la dimensión reconocimiento y compensación, de este modo las empleadas están siendo remuneradas por la organización de forma adecuada, dándoles la posibilidad de desarrollarse y tener bienestar, valorando como empresa los esfuerzos realizados por parte de las trabajadoras. Otro 28% están en riesgo medio, el 22% no muestra riesgo, como un 8% se estima que están en un nivel de riesgo alto y muy alto.

Tabla 30. *Dominio recompensa*

Dominio	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Recompensa	3	17,00-19,00	42,50-47,50	Riesgo muy alto
	7	9,00-10,00	22,80-25,00	Riesgo alto
	6	6,00	15,00	Riesgo medio
	18	2,00-4,00	5,00-26,00	Riesgo bajo
	17	0,00-1,00	0,00-2,50	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 30 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 18 presentan riesgo bajo con un puntaje bruto de 2,00-4,00 y un puntaje transformado de 5,00-26,00; 17 sin riesgo con un puntaje bruto entre 0,00 a 1,00 y un puntaje transformado de entre 0,00-2,50. Seguido 7 en riesgo alto con un puntaje bruto de 9,00 a 10,00 y un puntaje transformado entre 22,80 a 25,00. De esta manera 6 con riesgo medio con un porcentaje bruto de 6,00 y un puntaje transformado de 15,00. Por ultimo, 3 con riesgo muy alto con un puntaje bruto de 17,00-19,00 y un puntaje transformado de 42,50- 47,50. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 33. Recompensa

Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 34 se observa que en la sumatoria el 68% de las trabajadoras no presenta riesgo, y muestran riesgo bajo, de esta manera más de la mitad de la población en este dominio no amerita desarrollar actividades de intervención. Sino ser objeto de programas de promoción. Ya que la retribución financiera, de estima y seguridad en el trabajo son los adecuados. Otro 32% se encuentran en niveles de riesgo medio, alto y muy alto.

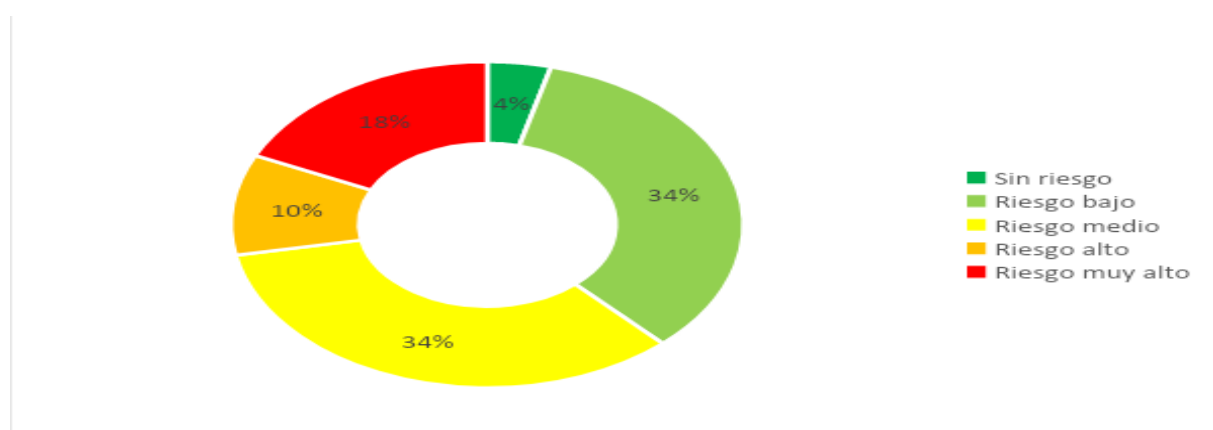
Tabla 31. Riesgo psicosocial intralaboral

Riesgo	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Riesgo psicosocial intralaboral	8	156,00-180,00	40,21-46,39	Riesgo muy alto
	6	126,00-135,00	32,47-34,79	Riesgo alto
	17	103,00-119,00	26,55-30,67	Riesgo medio
	17	84,00-94,00	21,65-24,23	Riesgo bajo
	2	34,00-80,00	8,76-20,62	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 31 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 17 presentan riesgo medio con un puntaje bruto de 103,00-119,00 y un puntaje transformado de 26,55-30,67; 17 están en riesgo bajo con un puntaje bruto entre 84,00 a 94,00 y un puntaje transformado de entre 21,65-24,23. Seguido 8 en riesgo muy alto con un puntaje bruto de 156,00 a 180,00 y un puntaje transformado entre 40,21 a 46,39. De esta manera 6 sin riesgo con un porcentaje bruto de 126,00.135,00 y un puntaje transformado de 32,47-34,79. Por ultimo, 2 sin riesgo con un puntaje bruto de 34,00-80,00 y un puntaje transformado de 8,76-20,62. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del riesgo psicosocial.

Grafica 34. *Riesgo psicosocial intralaboral*



Fuente: elaboración propia (2020)

Teniendo en cuenta la calificación obtenida sumando los puntajes brutos de los dominios que integran el factor de riesgo psicosocial intralaboral el cual arroja el puntaje bruto del cuestionario intralaboral. Seguido de esto, se divide sobre la constante (factor de transformación) y se multiplica por 100, el resultado de esta operación arroja el puntaje transformado; con la ayuda de la tabla de baremos del cuestionario intra de la forma B se ubica el puntaje transformado en un nivel de riesgo específico. Si el sujeto 1 a quien se le aplicó la forma B obtuvo un puntaje bruto igual a 120, su puntaje transformado será de 14,1, que se da así:

$$\frac{120}{388} \times 100 = 30.92$$

En la gráfica 35 se observa que el 34% de las trabajadoras encuestadas presentaron un nivel de riesgo medio, seguido 34% están en riesgo bajo, así mismo el 18% se encuentran en riesgo muy alto, otro 10% se encuentra en riesgo alto y el 4% están sin riesgo.

El factor de riesgo intralaboral en la población se presenta en un nivel de riesgo medio en la mayoría, junto con el riesgo bajo es decir que se esperaría una respuesta de riesgo moderado. Esta categoría amerita observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

15.3. Análisis de resultado factores extralaborales

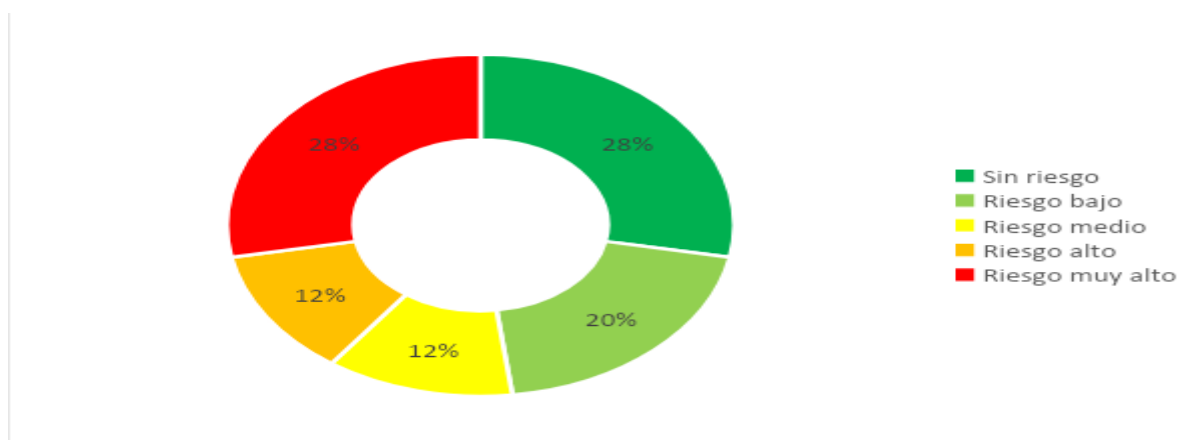
Describir los factores de riesgo psicosociales extralaborales en estilistas que laboran en dos establecimientos del barrio los cortijos de Valledupar.

Tabla 32. *Dimensión tiempo fuera del trabajo*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Tiempo fuera del trabajo	14	12,00- 15,00	15,00- 93,00	Riesgo muy alto
	6	7,00-8,00	43,00-50,00	Riesgo alto
	6	5,00-6,00	31,25- 37,50	Riesgo medio
	10	2,00-4,00	12,50-18,75	Riesgo bajo
	14	0,000-1,00	0,00- 6,25	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 32 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 14 presentan riesgo muy alto con un puntaje bruto de 12,00-15,00 y un puntaje transformado de 15,00-93,00; 14 están sin riesgo con un puntaje bruto entre 0,00 a 1,00 y un puntaje transformado de entre 0,00-6,25. Seguido 10 en riesgo bajo con un puntaje bruto de 2,00 a 4,00 y un puntaje transformado entre 12,50 a 18,75. El 6 presentan un riesgo alto con un porcentaje bruto de 7,00 a 8,00 y un puntaje transformado de 43,00-50,00. Por ultimo, 6 en riesgo medio con un puntaje bruto de 5,00-6,00 y un puntaje transformado de 31,25- 37,40. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 35. Tiempo fuera del trabajo

Fuente: elaboración propia (2020)

Teniendo en cuenta la calificación de la dimensión tiempo fuera del trabajo se hace la sumatoria de los ítems desde la pregunta 14-17, el cual arroja el puntaje bruto. Seguido de esto, se divide sobre la constante (factor de transformación) y se multiplica por 100, el resultado de esta operación arroja el puntaje transformado; con la ayuda de la tabla de baremos para las dimensiones del cuestionario extralaboral se ubica el puntaje transformado en un nivel de riesgo específico. Esta operación se hizo con todas las dimensiones.

Si el sujeto 1 a quien se le aplico el cuestionario obtuvo un puntaje bruto igual a 4, en la dimensión “tiempo fuera del trabajo” su puntaje transformado será de 25, que se da así:

$$\frac{4}{16} \times 100 = 25$$

En la gráfica 36 se observa que 28% de las trabajadoras se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, se estima que más de la mitad de la población dedica poco tiempo a actividades diferente a las del trabajo, no comparten con sus familias, amigos, se les dificulta desarrollar compromisos personales y domésticos. Como también el 28% no presenta riesgo, otro 20% están en riesgo bajo, por último, unificando el resto se evidencia que el 24% presentan riesgo alto y medio.

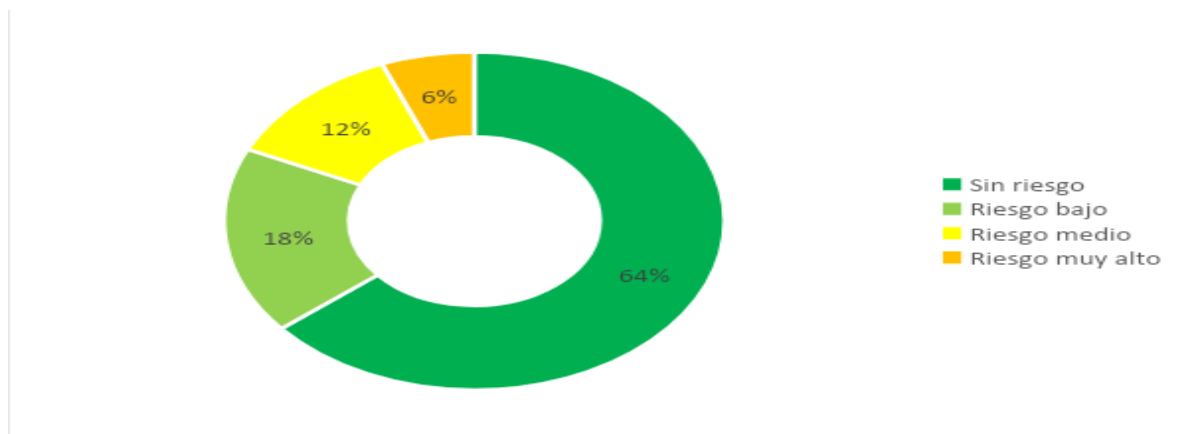
Las trabajadoras cuentan con poco tiempo para su descanso y para actividades de recreación, teniendo en cuenta que en su mayoría trabajan, fines de semana y festivos; con jornadas laborales de más de 8 horas diarias. Por lo tanto, según la batería de riesgos psicosociales a mayor sea el número de sujetos con un alto porcentaje mayor es el riesgo.

Tabla 33. *Dimensión relaciones familiares*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
	3	8,00	66,67	Riesgo muy alto
Relaciones familiares	6	4,00	33,33	Riesgo medio
	9	2,00-3,00	16,67-25,00	Riesgo bajo
	32	0,00-1,00	0,00-8,33	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 33 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 32 se encuentran sin riesgo con un puntaje bruto de 0,00-1,00 y un puntaje transformado de 0,00-8,33; 9 están en riesgo bajo con un puntaje bruto entre 2,00 a 3,00 y un puntaje transformado entre 16,67,00-25,00. Seguido 6 en riesgo medio con un puntaje bruto de 4,00 y un puntaje transformado 33,33. De esta manera 3 están en un riesgo muy alto con un porcentaje bruto de 8,00 y un puntaje transformado de 66,67. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 36. Relaciones familiares

Fuente: elaboración propia (2020)

La grafica 37 se evidencia que las trabajadoras no presentan riesgo en esta dimensión de relaciones con sus familiares, el 64% no presenta riesgo, otro 18% está en riesgo alto, por otro lado, el 18% restante se encuentran en riesgo medio y muy alto. Se les facilita atender asuntos personales o compartir en familia, por lo que sus relaciones familiares no se ven afectadas de gran manera. Por lo tanto, esta dimensión no se convierte en factor de riesgo.

Tabla 34. Dimensión comunicación y relaciones interpersonales

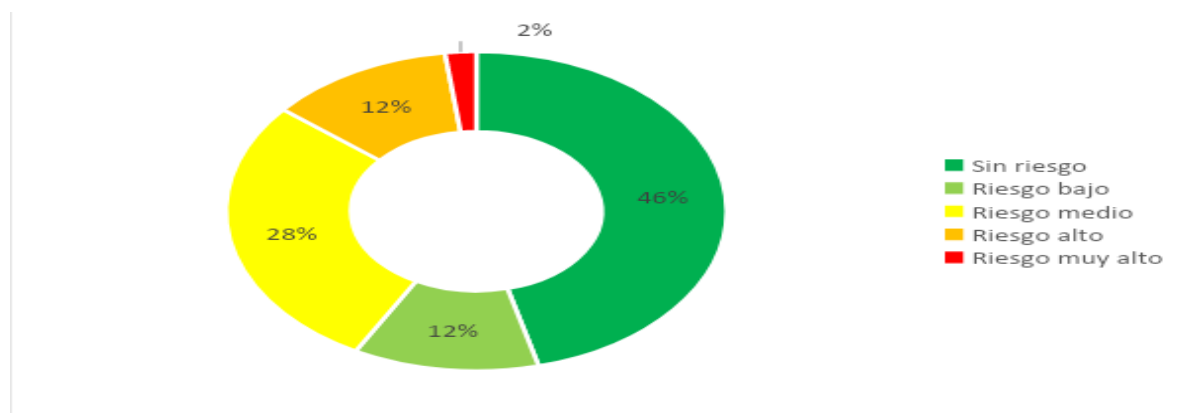
Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Comunicación y relaciones interpersonales	2	3,00	65,00	Riesgo muy alto
	6	6.00	30,00	Riesgo alto
	13	4,00-5,00	20,00-25,00	Riesgo medio
	6	2,00-3,00	10,00-15,00	Riesgo bajo
	23	0,00-1,00	0,00-5,00	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 34 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 23 se presentan sin riesgo con un puntaje bruto de 000-1,00 y un puntaje transformado de 0,00,-5,00; 13 están en riesgo medio con un puntaje bruto entre 4,00 a 5,00 y un puntaje transformado de entre 20,00-25,00. Seguido 6 en

riesgo bajo con un puntaje bruto de 2,00 a 3,00 y un puntaje transformado entre 10,75 a 15,00. Otras 6 están en riesgo alto con un porcentaje bruto de 6,00 y un puntaje transformado de 30,00. Por último, 2 en riesgo muy alto con un puntaje bruto de 3,00 y un puntaje transformado de 65,00. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 37. *Comunicación y relaciones interpersonales*



Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 38 se observa que el 46% de las trabajadoras están sin riesgo, como el 28% e encuentra en un nivel de riesgo medio, mientras el 12% presenta riesgo bajo, el otro 12% están en riesgo alto, finalmente el 2% de la población están en riesgo muy alto. No obstante, en aquellas trabajadoras con situaciones familiares complejas cuentan con espacios sociales permanentes que brinden apoyo, por tanto, la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales se clasifica en nivel sin riesgo.

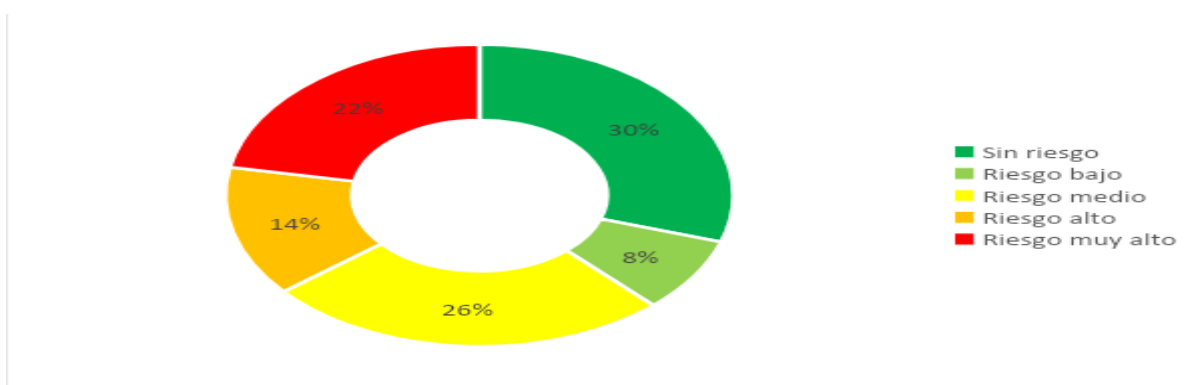
Tabla 35. *Dimensión situación económica del grupo familiar*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Situación económica del grupo familiar	11	8,00-10,83	66,67-83,33	Riesgo muy alto
	7	6,00	50,00	Riesgo alto
	13	4,00 -5,00	33,33-41,67	Riesgo medio
	4	3,00	25,00	Riesgo bajo
	16	0,00-2,00	0,00-16,67	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 35 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 16 se presentan sin riesgo con un puntaje bruto de 0,00-2,00 y un puntaje transformado de 0,00-16,67; 13 están en riesgo medio con un puntaje bruto de 4,00 a 5,00 y un puntaje transformado de entre 33,33-41,67. Seguido 11 en riesgo muy alto con un puntaje bruto de 8,00 a 10,83 y un puntaje transformado entre 66,67 a 83,33. De esta manera 7 están en riesgo alto con un porcentaje bruto de 6,00 y un puntaje transformado de 50,00. Por ultimo, 4 en riesgo bajo con un puntaje bruto de 3,00 y un puntaje transformado de 25,00. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 38. *Situación económica*



Fuente: elaboración propia (2020)

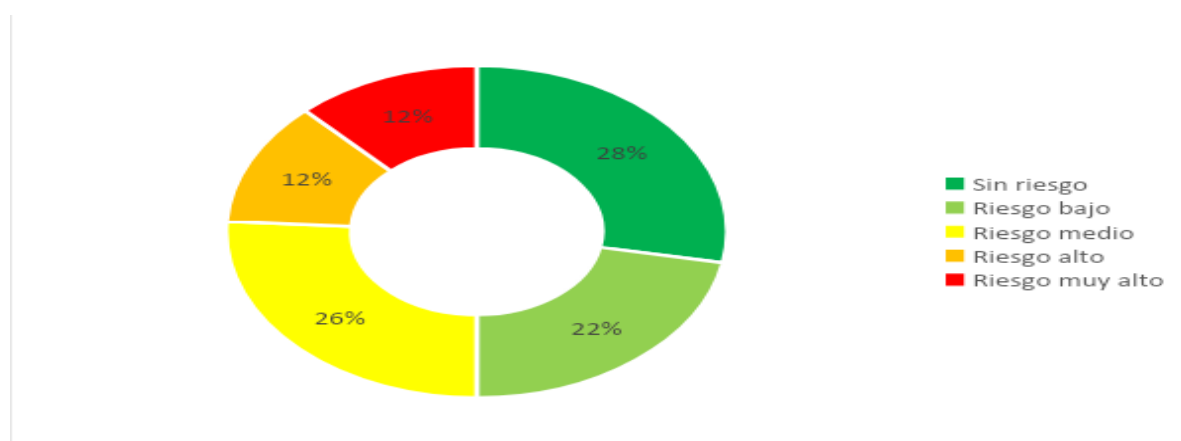
En la gráfica 39 se observa que el 30% de las trabajadoras no están en riesgo, en función de lo planteado una parte cuentan con sustento económico para atender las necesidades básicas en el hogar, un 26% presenta un nivel de riesgo medio, como el 22% que están en un nivel de riesgo muy alto, por otro lado, el 14% se encuentran en un nivel de riesgo alto, por último, el 8% están en riesgo bajo. La mayoría no tiene la disponibilidad de medios económicos para ellas y su grupo familiar atiendan a sus gastos básicos. Representa un riesgo cuando los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar.

Tabla 36. *Dimensión: características de la vivienda y de su entorno*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Características de la vivienda y de su entorno	9	16,00-24,00	30,56-66,67	Riesgo muy alto
	5	10,00-9,00	19,44-27,78	Riesgo alto
	13	6,00-10,00	16,67-27,78	Riesgo medio
	16	3,00-4,00	8,33-11,11	Riesgo bajo
	15	0,00-2,00	0,00-5,56	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 36 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 16 presentan riesgo bajo con un puntaje bruto de 3,00-4,00 y un puntaje transformado de 8,33-11,11; 15 están sin riesgo con un puntaje bruto entre 0,00 a 2,00 y un puntaje transformado de entre 0,00-5,56. Seguido 13 en riesgo medio con un puntaje bruto de 6,00 a 10,00 y un puntaje transformado entre 16,67 a 27,78. De esta manera 9 están en riesgo muy alto con un porcentaje bruto de 16,00-24,00 y un puntaje transformado de 30,56-66,67. Por ultimo, 5 en riesgo alto con un puntaje bruto de 10,00-9,00 y un puntaje transformado de 19,44-27,78. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 39. *Características de la vivienda y de su entorno*

Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 40 se evidencia que el 28% de las trabajadoras no están en riesgo, otro 26% presenta un nivel riesgo alto, seguido del 22% se encuentra en un nivel de riesgo bajo, un 12% están en riesgo alto, por último, el 12% muestran riesgo muy alto.

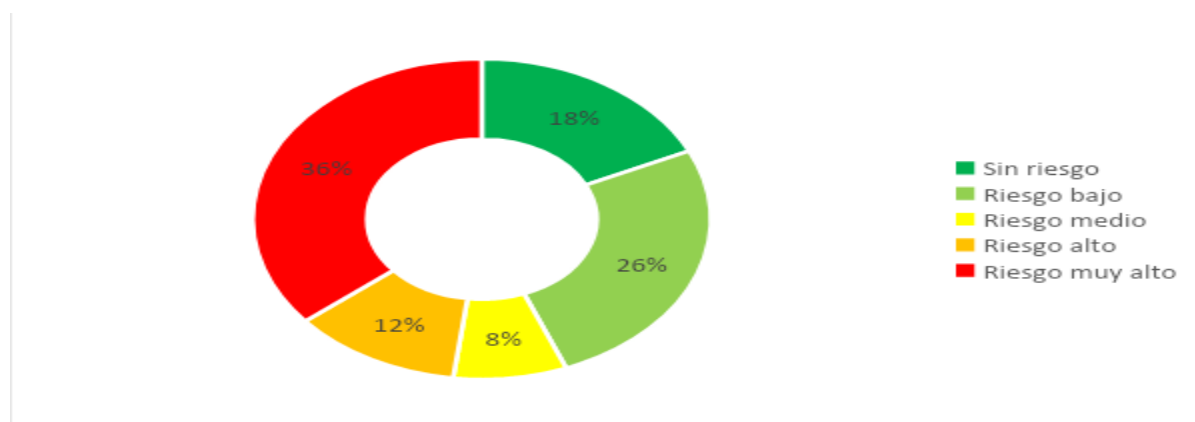
La mayoría de las trabajadoras evidencia tener una vivienda en condiciones de comodidad, donde pueden descansar, tener espacio suficiente; con una ubicación adecuada para movilizarse de la vivienda al trabajo y otros lugares sin inconvenientes.

Tabla 37. *Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*

Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
	17	6,00-18,00	66,67-100-00	Riesgo muy alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	6	4,00	33,33	Riesgo alto
	4	3,00	25,00	Riesgo medio
	13	1,00-2,00	8,33-16,67	Riesgo bajo
	10	0,00	0,00	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 37 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 17 presentan riesgo muy alto con un puntaje bruto de 6,00-18,00 y un puntaje transformado de 66,67-100-00; 13 están en un riesgo bajo con un puntaje bruto entre 1,00-2,00 y un puntaje transformado de 8,33-16,67. Seguido 10 están sin riesgo con un puntaje bruto de 0,00 y un puntaje transformado de 0,00. De esta manera 6 están en riesgo alto con un porcentaje bruto de 4,00 y un puntaje transformado de 33,33. Por último, 4 se encuentran en riesgo medio con un puntaje bruto de 3,00 y un puntaje transformado de 25,00. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 40. *Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*

Fuente: elaboración propia (2020)

La grafica 41 se observa que el 36% de las trabajadoras presenta un nivel de riesgo muy alto, el 26% muestran un nivel de riesgo bajo, seguido del 18% no presentan riesgo, por otro lado, el 12% están es riesgo alto, finalmente el 8% se encuentran en riesgo medio.

Por lo cual se evidencia un riesgo muy alto en la mayoría de las trabajadoras ya que algunas situaciones personales como la salud y preocupaciones afectan su rendimiento y relaciones con otras personas en el trabajo.

Tabla 38. *Dimensión desplazamiento*

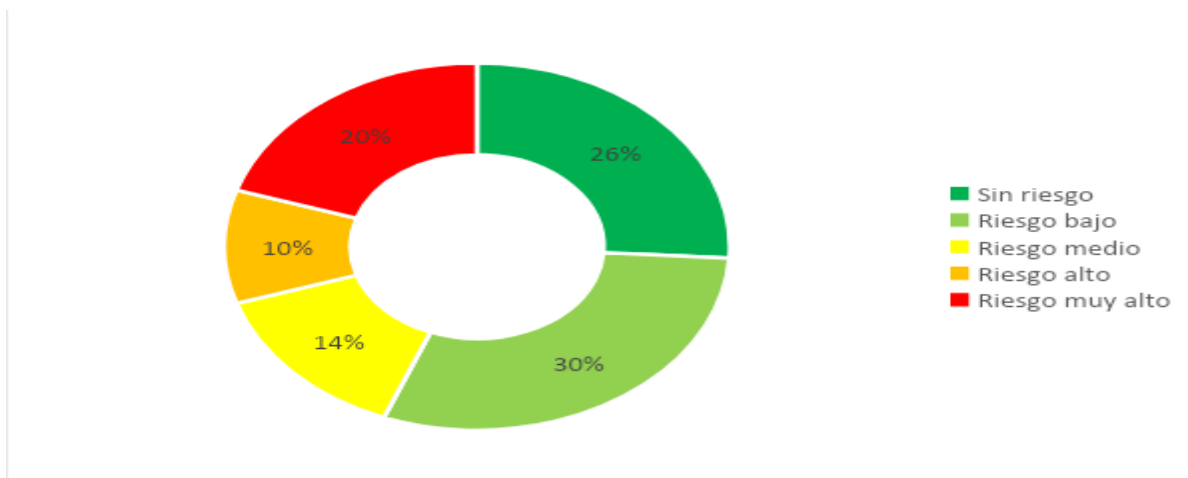
Dimensiones	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Desplazamiento	10	8,00-13,00	50,00-81,25	Riesgo muy alto
	5	5,00-7,00	31,25-43,75	Riesgo alto
	6	3,00-4,00	18,75-25,00	Riesgo medio
	16	1,00-2,00	6,25-12,50	Riesgo bajo
	13	0,00	0,00	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 38 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 16 presentan riesgo bajo con un puntaje bruto de 1,00-2,00 y un puntaje transformado de 6,25-12; 13 están sin riesgo con un puntaje bruto entre 0,00y un puntaje transformado de 0,00. Seguido 10 presentan riesgo muy alto

con un puntaje bruto de 8,00-13,00 y un puntaje transformado de 50,00-81,25. De esta manera 6 están en riesgo medio con un porcentaje bruto de 3,00-4,00 y un puntaje transformado de 18,75-25,00 Por ultimo, 5 se encuentran en riesgo alto con un puntaje bruto de 5,00-7,00 y un puntaje transformado de 31,25-43,75. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje del dominio.

Grafica 41. *Desplazamiento*



Fuente: elaboración propia (2020)

En la gráfica 42 se evidencia que el 30% de las trabajadoras presentan riesgo bajo, como el 26% no muestra riesgo, por otro lado, el 20% se encuentran en riesgo muy alto, como el 14% muestra riesgo medio, por último, el 10% están riesgo alto.

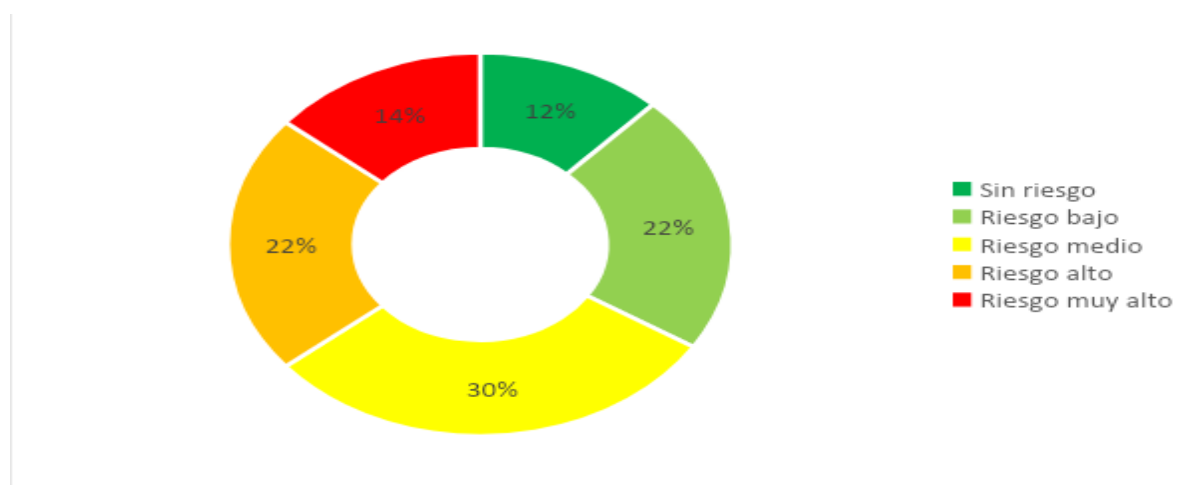
Esta dimensión no representa un riesgo para la mayoría de las trabajadoras ya que cuentan con un transporte cómodo con el cual se pueden transportar adecuadamente y rápido al sitio de trabajo.

Tabla 39. *Riesgo psicosocial extralaboral*

Factor de riesgo	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Riesgo psicosocial extralaboral	7	42,00-70,00	36,87-56,45	Riesgo muy alto
	11	31,00-37,00	25,00-29,84	Riesgo alto
	15	24,00-29,00	18,55-23,34	Riesgo medio
	11	19,00-20,00	15,00-16,13	Riesgo bajo
	6	3,00-14,00	2,42-10,48	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 39 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 15 presentan riesgo medio con un porcentaje bruto de 24,00-29,00 y un puntaje transformado de 18,55-23,34; 11 están en riesgo alto con un puntaje bruto entre 31,00-37,00 y un puntaje transformado de entre 18,75-25,00. Otro 11 en riesgo bajo con un puntaje bruto de 19,00-20,00 y un puntaje transformado 15,00-16,13. De esta manera 6 están sin riesgo con un porcentaje bruto de 3,00-14,00 y un puntaje transformado de 2,42-10,48. Por último, 7 en riesgo muy alto con un puntaje bruto de 42,00-70,00 y un puntaje transformado de 36,87-56,45. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión

Grafica 42. *Riesgo psicosocial extralaboral*

Fuente: elaboración propia (2020)

Teniendo en cuenta la calificación de los puntajes transformados obtenida de la sumatoria de todas las dimensiones, el cual arroja el puntaje bruto del cuestionario de riesgo extralaboral. Seguido de esto, se divide sobre la constante (factor de transformación) y se multiplica por 100, el resultado de esta operación arroja el puntaje transformado; con la ayuda de la tabla de baremos para el cuestionario se ubica el puntaje transformado en un nivel de riesgo específico.

En la gráfica 43 se observa que el 30% de las trabajadoras encuestadas presentaron un nivel de riesgo medio, seguido 22 % están en riesgo alto, así mismo el 22% se encuentran en riesgo bajo, otro 14% se encuentra en riesgo muy alto y el 12% están sin riesgo.

Las dimensiones extralaborales evaluadas, se encuentran en nivel de riesgo medio, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

15.3.1. Análisis de resultados general de factor psicosocial

Tabla 40. Factor de riesgo psicosocial

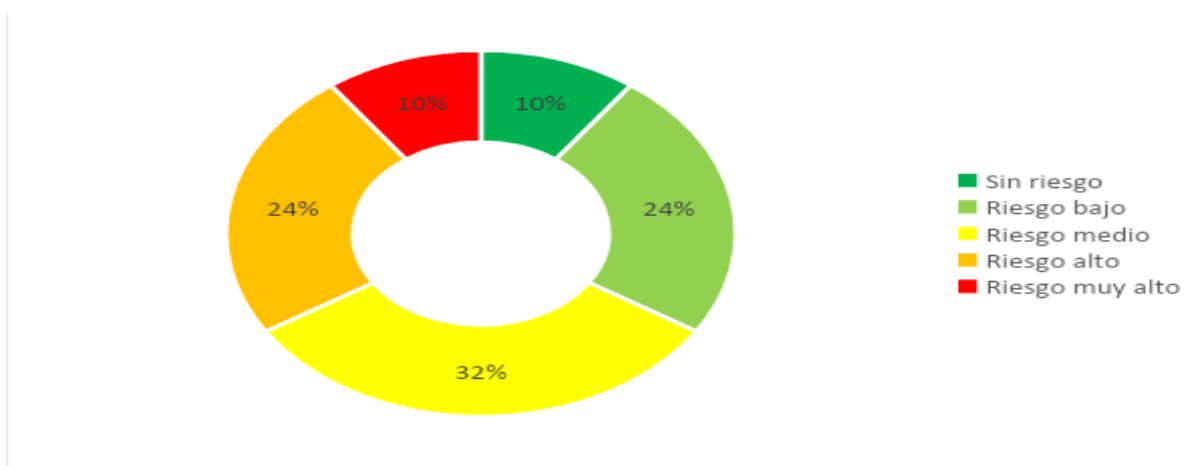
Factor de riesgo	Sujetos	Puntaje Bruto Promedio	Puntaje transformado Promedio	Nivel de riesgo Promedio
Riesgo psicosocial	5	188,00-211,00	36,72-41,21	Riesgo muy alto
	13	55,00-81,00	30,27-35,35	Riesgo alto
	16	129,00-136,00	20,50-29,10	Riesgo medio
	12	105,00-121,00	20,51-24,02	Riesgo bajo
	4	69,00-100,00	13,48-19,53	Sin riesgo

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 40 se evidencia que de las 50 trabajadoras; 16 presentan riesgo medio con un porcentaje bruto de 129,00-136,00 y un puntaje transformado de 20,50-29,10; 13 están en riesgo

alto con un puntaje bruto entre 55,00-81,00 y un puntaje transformado de 30,27-35,35. 12 en riesgo bajo con un puntaje bruto de 105,00-121,00 y un puntaje transformado 2051,24,02. De esta manera 5 están riesgo muy alto con un porcentaje bruto de 188,00-211,00 y un puntaje transformado de 36,72-41,21. Por ultimo, 4 están sin riesgo con un puntaje bruto de 69,00-100,00y un puntaje transformado de 13,48-19,53. Y se representó en la anterior tabla. A continuación, se observa los resultados en porcentaje la dimensión

Grafica 43. *Riesgo psicosocial*



Fuente: elaboración propia (2020)

Teniendo en cuenta la calificación obtenida sumando los puntajes brutos de los factores de riesgo intra y extralaboral el cual arroja el puntaje bruto de los cuestionarios. Seguido de esto, se divide sobre la constante (factor de transformación) y se multiplica por 100, el resultado de esta operación arroja el puntaje transformado; con la ayuda de la tabla de baremos del total de la evaluación general de los factores de riesgo psicosocial se ubica el puntaje transformado en un nivel de riesgo específico.

Si el sujeto 1 a quien se le aplico el cuestionario de factores de riesgo intralaboral la forma B y el cuestionario de factores de riesgo extralaboral obtuvo un puntaje bruto de la evaluación general igual a 302, su puntaje transformado será de 58,9, que se da así:

$$\frac{302}{512} \times 100 = 58.9$$

En la gráfica 44 se observa que el 32% de las trabajadoras encuestadas presentaron un nivel de riesgo medio, seguido 24% están en riesgo alto, así mismo el 24% se encuentran en riesgo bajo, otro 10% se encuentra en riesgo muy alto y el 10% están sin riesgo.

El factor de riesgo psicosocial evaluado, se encuentran en nivel de riesgo medio. Por ende, se esperaría una respuesta de malestares físicos y emocionales, además de consecuencias laborales. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Discusión

De acuerdo con (Duarte, 2019) en su trabajo de investigación, quien halló que todas las dimensiones presentan un riesgo alto, siendo los hombres entre los 26 y 45 años, profesionales médicos con 1 a 3 años dentro de la empresa, por prestación de servicios ocasionales y con una remuneración mensual. Las “Compensaciones” es la dimensión con mayor riesgo y dentro de esta, el subdimensión “Inseguridad y Respeto al Contrato de Trabajo”. Concluyo oportuno desarrollar una intervención psicosocial, extender la investigación hacia horizontes desconocidos e implementar programas de gestión en salud ocupacional que mejoren condiciones de trabajo.

Se identificó que los porcentajes de riesgo muy alto y alto se relacionan con las siguientes dimensiones: característica de liderazgo con 34% presentan un riesgo muy alto, en las relaciones sociales en el trabajo en la mayoría de las trabajadoras es considerablemente un riesgo muy alto con un porcentaje de 42%.

Resaltando los resultados obtenidos en la evaluación de los dominios intralaborales se identificó que “liderazgo y relaciones sociales” el 32% de la población experimenta un nivel medio de riesgo psicosocial y, dentro de ese dominio, se encuentra la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral donde el 38% de la población experimenta un nivel alto de riesgo. El dominio “control sobre el trabajo” un 38% de las trabajadoras no presenta riesgo. El

dominio “demandas del trabajo” el 38% de la población están en riesgo muy alto. Podemos encontrar que las dimensiones demandas emocionales un 30% de las trabajadoras está en riesgo medio. Este hallazgo se encuentra relacionado con lo encontrado por, (Salamanca, 2019) quien halló que las demandas emocionales, las demandas de la jornada de trabajo, el control, autonomía sobre el trabajo son los factores de riesgos psicosociales laborales que más impactan en la salud mental y el bienestar de este grupo de trabajadores.

Dentro del dominio “recompensas” del factor de riesgo intralaboral se halló que el 68% de la población encuestada no presenta riesgo, se encuentra la dimensión “Recompensas pertenecientes a la organización” es de resaltar que el 56% de la población no experimenta riesgo. Ahora bien, este descubrimiento concuerda con lo encontrado por (Llanquecha, 2018) en su investigación, los resultados muestran la importancia de desarrollar actividades preventivas en el campo de la enfermería ocupacional que nos ayuden a determinar y detectar los factores de riesgos psicosociales; que puedan mejorar la calidad de vida del trabajador a su vez aumentar el desempeño laboral elevando la productividad de la empresa.

Por otro lado, desde los factores de riesgo extralaborales se encontró que el 30% de las trabajadoras están en riesgo medio; donde se identifican las dimensiones “influencia del entorno extra sobre el trabajo” con un nivel de riesgo muy alto 36% respectivamente. Este descubrimiento es congruente con los resultados de la investigación de Carlos Bobadilla, Luisa Garzón & Víctor Charria en 2018 donde se plantearon como objetivo identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en los trabajadores de una institución del sector salud que presta servicios de alta complejidad (nivel III) de la ciudad de Cali, Colombia y se encontró que las condiciones que presentan mayor riesgo a nivel intralaboral son demandas del trabajo y control sobre el trabajo, así mismo, la dimensión tiempo fuera del trabajo es una de las que presenta mayor riesgo dentro de las condiciones extralaborales.

Conclusiones

A continuación, se presentan conclusiones derivadas de los resultados de la investigación sobre factores de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales en trabajadoras del sector belleza que laboran en el barrio los cortijos de la ciudad de Valledupar.

En relación con las características sociodemográficas, se concluye que la totalidad de la población pertenece al género femenino, todas las trabajadoras pertenecen a un tipo de cargo de operario u operador. Se identificó que el 24% de la población cumple las 12 horas de trabajo y que el 79% manejan un contrato por prestación de servicios.

Respecto al cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma B, se identificó que las siguientes dimensiones se encuentran en un riesgo muy alto: “Característica de liderazgo con un 34%, relaciones sociales en el trabajo con un 42% de la población estudiada.” El dominio demanda del trabajo se encuentra en riesgo alto con un 38%, la dimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral presenta riesgo alto con un 38%. Por otra parte, el dominio de liderazgo y relaciones sociales el 32% de la población está en un nivel de riesgo medio, así misma demanda emocionales el 32% riesgo medio. Seguido del dominio recompensas con un 68% sin riesgo, dentro de este, la dimensión recompensa perteneciente a la organización un 56% sin riesgo. Por lo tanto, el nivel de riesgo psicosocial intralaboral arroja que el 34% está en riesgo medio.

En este orden de ideas, en el cuestionario de riesgo extralaboral, la dimensión “tiempo fuera del trabajo” arroja que el 28% de las trabajadoras presentan riesgo muy alto y la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo un 36% con riesgo muy alto. Por último, el nivel de riesgo extralaboral fue medio con un 36%.

Las trabajadoras del sector de la belleza están expuestas a muchos factores de riesgos, es así que luego del análisis correspondiente para la obtención de resultados se concluye: Los factores de riesgos psicosociales en el 32% de la población se presentan en un nivel medio, por ende, se esperarían una respuesta de malestares físicos y emocionales, además de consecuencias laborales. Las dimensiones y dominios presentes en esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en el bienestar de cada sujeto.

Recomendaciones

A los establecimientos de belleza

La implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en los establecimientos de acuerdo a lo que se establece en el decreto 1443 del 2014 de la normatividad de Colombia.

Realizar un diagnóstico de condiciones de salud psicosocial para implementar los programas de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial y desarrollar actividades de intervención para prevenir y mitigar enfermedades laborales en consecuencia de los factores de riesgo psicosociales.

Revisar el tipo de vinculación que tienen las trabajadoras dentro de la organización, para la inclusión al sistema de seguridad social tales como la Eps, Arl y fondo de pensiones.

Iniciar los procesos de habilitación en la secretaria local de salud.

Promover el uso y el cuidado de los elementos de protección personal dentro del establecimiento.

Realizar programas de capacitación sobre riesgos laborales dirigidos a las trabajadoras de los establecimientos.

Fomentar espacios recreativos para afianzar los vínculos afectivos entre los trabajadores y los jefes.

Referencias

- Andrade, A., Salamanca, B., & Ascanio, Y. (2017). Identificación de factores de Riesgo Psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valledupar. Fundación Universidad del Área Andina, 1-58.
- Ansoleaga, E. &. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. Scielo, 7-16.
- Arias, F (2012) El proyecto de investigación introducción a la metodología científica. 6° edición, editorial Episteme
- Becerra, D. &. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. Scielo, 118-132.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial. Scielo, 222-229.
- Caballero, M., Gallo, G., Posso, M., & Montoya, J. (2010). Factores de riesgos extralaborales y su relación con el estrés y la salud mental- Estudio de caso con la Empresa Cosmética. UNAD, 1-22.
- Cataño, W. E. (2017). Aplicación y diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial en un hotel en Bogotá. Bogotá: Corporación Universitario Minuto de Dios.
- Charria, V. S. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Redalyc, 380-391.
- Córdoba, D. (2016). GESTION DE FACTORES RIESGOS CORELACIONADOS QUE AFECTAN LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA CLÍNICA SANTA ISABEL EN VALLEDUPAR CESAR, COLOMBIA. Universidad de la Guajira, 1-26.
- Decreto 1072, 2. (26 de mayo de 2015). Decreto Único reglamentario del sector trabajo. Bogotá, Colombia.

- Duarte, O. F. (2019). Riesgos psicosociales: ¿una realidad en una empresa de salud? Cuatrimestral "conecta libertad", 12-21.
- Flores, T. (2019). Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la estación de servicios de la Unión S.A.C. Piura-Perú: Universidad Nacional de Piura.
- Gimeno, D., Marko, D., & Martínez, J. (2003). Relación entre los factores de riesgo psicosociales. Arch Prev Riesgos Labor, 139-145.
- Gonzales, A. &. (2019). Diagnostico de factores de riesgo psicosocial en la empresa Avante gestion empresarial S.A.S y medición del nivel de estrés en los trabajadores. Universidad Distrital "Francisco José de Caldas", 1-77.
- Guevara, J. &. (2018). Análisis de riesgos laborales en salones de belleza barrio Quintanares en Soacha Cundinamarca. Uniminuto, 1-80.
- Hernández Sampieri, R. F. (2014). Metodología de la investigación (6 ed.). México: McGRAW-HILL.
- Hernández, S. F. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL.
- Herrera, C. &. (2018). "Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017. universidad católica San Pablo, 1-216.
- Jiménez, L. (2013). FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES. Un estudio empírico en una empresa de carbón mineral. UNIVERSIDAD DE MANIZALES, 1-92.
- Jiménez, L. (2015). Factores de riesgo psicolaboral en el sector minero. Redalyc, 116-130.
- Jiménez, L. (2015). Psycho-labor risk factors in the mining sect. Tesis Psicologica, 116-130.
- Lafaurie, C., & Vargas, E. (2017). Factores de riesgos psicosociales y su relación con la accidentalidad en los trabajadores operativos de la constructora abc s.a.s de barranquilla. UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL BARRANQUILLA, 1-175.
- Ley 711, 2. (3 de diciembre de 2001). Ley 711 del 2001. El Congreso de Colombia. Bogotá, Colombia.

- Llanquecha, N. &. (2018). Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte. Universidad Peruana, 1-35.
- Loaiza, C. H. (2016). Factores protectores psicosociales y nivel de estrés en trabajadores de peluquerías, salones de belleza y barberías en una asociación de peluquerías de la localidad de Tunjuelito de Bogotá. Pontifica Universidad Javeriana, 10-89.
- Londoño, N., & Marín, C. (2010). Factores de riesgo psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales. Scielo, 59-68.
- Mansilla., F. (2010). Manual de Riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica. 1-260.
- Martínez M, R. J. (2018). Riesgo Psicosocial Intralaboral e Intrapersonal de los trabajadores de tres peluquerías. Universidad de Manizales, 4-65.
- Monsalves, J. (2019). evaluación de riesgos psicosociales a través del cuestionario suceso/estas 21 versión breve en empresa dedicada al rubro del comercio y retail. Universidad técnica federico Santa María, 1-69.
- Moreno, B. &. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencia, medida y buena práctica. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 1-188.
- OHSAS Project grupo. (2007). Sistema de Gestión en Seguridad y Salud. Publishing and copyright information, 1-35.
- Resolución 1401, 2. (24 de mayo de 2007). Investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Ministerio de la protección social. Bogotá, Colombia.
- Resolución 1792, 1. (3 de mayo de 1990). Ministerio de trabajo y seguridad Social. Límites a la exposición ocupacional al ruido. Bogotá, Colombia.
- Resolución 2263, 2. (14 de Julio de 2004). Ministerio de la protección Social. Bogotá, Colombia.
- Resolución 2404, 2. (22 de Julio de 2019). Ministerio del Trabajo. Bogotá, Colombia.
- Resolución 2646, 2. (17 de Julio de 2008). ministerio de la protección social. Bogotá, Colombia.

- Resolución 2844, 2. (16 de agosto de 2007). Guías de atención integral de salud ocupacional. Ministerio de la protección social. Bogotá, Colombia.
- Rodríguez, A., Arias, Y., Rivero, A., Rangel, R., & Barrios, M. (2013). Riesgos Laborales en Trabajadores de Barberías y Peluquerías de Economía Informal. Caracas, Venezuela. Scielo, 18-23.
- Rodríguez, C. (2014). la exposición a ruido ocupacional en los estilistas. Turabo: Maestría en Ciencias en Patología del Habla-Lenguaje.
- Saiz, E. (10 de mayo de 2012). El País. Obtenido de Vidal Sassoon, el padre de la peluquería moderna: https://elpais.com/elpais/2012/05/10/gente/1336603490_006774.html
- Salamanca, M. &. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. Universidad nacional de Colombia, 152-181.
- Salinas, M. (2014). diseño de un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, basado en los factores de riesgo laborales, de las actividades de belleza en el sector informal del barrio san Cristóbal norte. universidad militar nueva granada, pp. 1 - 107.
- Sánchez, L. (2019). Evaluación de factores de riesgo psicosocial en médicos de consulta externa y urgencias de diferentes instituciones de Salud de la Ciudad de Cali, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana Cali, 1- 148.
- SOCIAL, E. M. (9 de junio de 2010). RESOLUCIÓN 2117 DE 2010. Obtenido de https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R_MPS_2117_2010.pdf

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORAS DEL SECTOR BELLEZA DEL BARRIO LOS CORTIJOS DE VALLEDUPAR

Ciudad y fecha: _____

Yo, _____, identificado con C.C. N° _____ una vez informado sobre los propósitos, objetivos, procedimientos que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a KATTYA MONTERO y JOHANNA GUZMAN, identificadas con C.C. N° 1065820971 y C.C. N° 1062404595 respectivamente, estudiantes de Psicología en 10 semestre de la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, para que el trabajador anteriormente mencionado sea sujeto de estudio de la investigación en el trabajo titulado:

Adicionalmente se me informó que:

- La participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en la libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio estará bajo la responsabilidad de los investigadores y de las directivas de la institución.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica al cónyuge, a otros miembros de mi familia y a los médicos.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma _____

Firma de las estudiantes investigadoras _____ y _____



Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

2. Sexo:

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

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

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



Ministerio de la Protección Social
Prestatarios de Cuentas

Trabajo y Ocio



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)



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Fundada en 1622

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

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 Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia 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 transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA

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					

Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA B

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

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

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Identidad y Orden



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

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

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