



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución No. 15 del 31 de octubre de 2012**

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD
INDUSTRIAL**

**TRABAJO DE MAESTRÍA
PITALITO (HUILA)**

CARLOS ANDRÉS MOLINA OBANDO

**Magister, NATHALIA ALEXANDRA JAIMES PARRA
TUTOR TESIS**

Panamá, julio 30 de 2021



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución No. 15 del 31 de octubre de 2012**

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD
INDUSTRIAL
GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL COMO
ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN A
FUNCIONARIOS ALCALDÍA PITALITO (HUILA) EN
2020**

**Trabajo presentado como requisito para optar al
grado de MAGISTER EN SALUD OCUPACIONAL Y
SEGURIDAD INDUSTRIAL**

CARLOS ANDRÉS MOLINA OBANDO

**Magister, NATHALIA ALEXANDRA JAIMES PARRA
TUTOR TESIS**

Panamá, julio 30 de 2021

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro a mi esposa Fabiana Marcela y a mis hijos Juan Pablo y Juan David, como muestra de mi inmenso cariño y afecto, pues son ellos quienes sin esperar nada a cambio, me acompañan en mi diario vivir.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios por la inmejorable oportunidad que me brinda de desarrollar y consolidar este proyecto de investigación; a mis padres Nolberto y Noralba, quienes con su ejemplo me motivaron a ser una persona laboriosa y responsable; a todos los empresarios y compañeros de trabajo que han confiado en mí durante toda mi formación profesional; y a la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología de Panamá, quienes me han facilitado consolidar mi perfil profesional.

A todos ustedes, gracias.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTOS.....	4
RESUMEN	11
ABSTRAC	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.....	15
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.....	15
1.2 FORMULACIÓN DE LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	19
1.3 HIPÓTESIS	19
1.4 OBJETIVOS	19
1.4.1 OBJETIVOS GENERALES	19
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPACTO	19
CAPÍTULO II: FUNDAMENACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1 BASES TEÓRICAS E INVESTIGATIVAS.....	21
2.1.1 BASES TEÓRICAS E INVESTIGATIVAS.....	21
2.2 BASES CONCEPTUALES	26
2.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL	27
2.2.3 EL ESTRÉS	27
2.2.3 EL BURNOUT	28
2.2.4 FACTORES DE RIESGO	28
2.2.5 GESTIÓN DEL RIESGO.....	29
2.2.6 MOTIVACIÓN	30
2.2.7 TRABAJO	30
2.3 BASES LEGALES.....	32
2.4 VARIABLES.....	33
2.4.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES.....	33
2.4.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	35

<u>CAPÍTULO III: ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</u>	<u>39</u>
3.1 PARADIGMA DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	39
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	41
3.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS	42
<u>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</u>	<u>43</u>
4.1 TÉCNICA O ANÁLISIS DE DATOS O HALLAZGOS	43
4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	43
4.3 RESULTADOS	43
4.3.1 RESULTADOS DEL ANÁLISIS SOCIO DEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA....	44
4.3.2 RESULTADOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	54
4.3.3 RESULTADOS DE LOS FACTORES DE RIESGO EXTRALABORALES	72
4.3.4 RESULTADOS ESTRÉS	79
<u>CONCLUSIONES</u>	<u>81</u>
<u>RECOMENDACIONES.....</u>	<u>82</u>
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	<u>84</u>
<u>ANEXOS.....</u>	<u>88</u>

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1 Datos estadísticos empleo y desempleo mundial y Colombia - 2021</i>	16
<i>Figura 2. Distribución general por género</i>	45
<i>Figura 3. Distribución general por edades</i>	46
<i>Figura 4. Distribución general por estado civil</i>	47
<i>Figura 5. Distribución general por nivel de escolaridad</i>	48
<i>Figura 6. Distribución general por estrato socioeconómico</i>	49
<i>Figura 7. Distribución general por vivienda</i>	49
<i>Figura 8. Distribución por desempeño en el área profesional</i>	50
<i>Figura 9. Distribución por tiempo de desempeño en el cargo</i>	51
<i>Figura 10. Distribución por contratación laboral</i>	52
<i>Figura 11. Distribución por modelo de contratación</i>	53
<i>Figura 12. Distribución general personal asalarado Alcaldía</i>	54
<i>Figura 13. Demandas cuantitativas evaluadas a través de formas</i>	55
<i>Figura 14. Demandas de carga mental evaluadas a través de formas</i>	56
<i>Figura 15. Demandas emocionales evaluadas a través de formas</i>	57
<i>Figura 16. Exigencias de responsabilidad en el cargo evaluadas a través de formas</i>	58
<i>Figura 17. Demandas ambientales y de esfuerzo físico evaluadas a través de formas</i>	59
<i>Figura 18. Demandas de la jornada de trabajo evaluadas a través de formas</i>	60
<i>Figura 19. Demandas del rol evaluadas a través de formas</i>	61
<i>Figura 20. Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral evaluadas a través de formas</i>	62
<i>Figura 21. Control y autonomía sobre el trabajo evaluadas a través de formas</i>	63
<i>Figura 22. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades evaluadas a través de formas</i>	64
<i>Figura 23. Participación y manejo del cambio evaluadas a través de formas</i>	65
<i>Figura 24. Claridad del rol evaluadas a través de formas</i>	66
<i>Figura 25. Capacitación evaluadas a través de formas</i>	67
<i>Figura 26. Características del liderazgo evaluadas a través de formas</i>	68
<i>Figura 27. Relaciones en el trabajo evaluadas a través de formas</i>	68
<i>Figura 28. Retroalimentación del desempeño evaluadas a través de formas</i>	69
<i>Figura 29. Relación con los colaboradores según formato de evaluación</i>	70
<i>Figura 30. Reconocimiento y compensación evaluadas a través de formas</i>	71
<i>Figura 31. Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo evaluadas a través de formas</i>	72
<i>Figura 32. Tiempo fuera del trabajo evaluadas a través de formas</i>	73
<i>Figura 33. Relaciones familiares evaluadas a través de formas</i>	74
<i>Figura 34. Comunicación y relaciones interpersonales evaluadas a través de formas</i>	75
<i>Figura 35. Situación económica del grupo familiar evaluadas a través de formas</i>	76
<i>Figura 36. Características de la vivienda y su entorno evaluadas a través de formas</i>	77

Figura 37. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo _____	78
Figura 38. Desplazamiento vivienda al trabajo – vivienda, evaluados a través de formas _____	79
Figura 39. Salud general evaluada a través de formas _____	80
Figura 40. Vitalidad evaluada a través de formas ____	¡Error! Marcador no definido.
Figura 41. Salud mental evaluada a través de formas	¡Error! Marcador no definido.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables	35
Tabla 2	Descripción técnica del instrumento de recolección de datos	40
Tabla 3	Consolidado dimensiones y factores de evaluación	43
Tabla 4	Distribución por género	44
Tabla 5	Consolidado por edades	45
Tabla 6	Consolidado por estado civil	46
Tabla 7	Consolidado por nivel de escolaridad	47
Tabla 8	Consolidado por estrato socioeconómico	48
Tabla 9	Consolidado por vivienda	49
Tabla 10	Consolidado por tiempo de desempeño en el área profesional	50
Tabla 11	Consolidado por tiempo de desempeño en el cargo	50
Tabla 12	Consolidado distribución por contratación	51
Tabla 13	Consolidado distribución general personal por cargo	52
Tabla 14	Consolidado general personal por salario	54
Tabla 15	Consolidado demandas cuantitativas	55
Tabla 16	Consolidado de carga mental	56
Tabla 17	Consolidado cargas emocionales	56
Tabla 18	Consolidado exigencias de responsabilidad del cargo	57
Tabla 19	Consolidado demandas ambientales y de esfuerzo físico	58
Tabla 20	Consolidado demandas de la jornada de trabajo	59
Tabla 21	Consolidado demandas del rol	60
Tabla 22	Consolidado influencia del ambiente laboral sobre el entorno	61
Tabla 23	Consolidado control autonomía sobre el trabajo	62
Tabla 24	Consolidado oportunidades de desarrollo y uso de habilidades	63
Tabla 25	Consolidado participación y manejo del cambio	64
Tabla 26	Consolidado claridad del rol	65
Tabla 27	Consolidado capacitación	66
Tabla 28	Consolidado características del liderazgo	67
Tabla 29	Consolidado relaciones en el trabajo	68
Tabla 30	Consolidado retroalimentación del desempeño	69
Tabla 31	Consolidado relación con los colaboradores	70
Tabla 32	Consolidado reconocimiento y compensación	70
Tabla 33	Consolidado recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo	71
Tabla 34	Consolidado tiempo fuera del trabajo	72
Tabla 35	Consolidado relaciones familiares	73
Tabla 36	Consolidado comunicación y relaciones interpersonales	74
Tabla 37	Consolidado situación económica del grupo familiar	75
Tabla 38	Consolidado características de la vivienda y de su entorno	76
Tabla 39	Consolidado influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	77
Tabla 40	Consolidado desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	78
Tabla 41	Consolidado resultados estrés - salud general	79

LISTA DE ANEXOS

<i>Anexo A. Sección del listado general de participantes según ocupación</i>	88
<i>Anexo B. Consentimiento informado</i>	89

RESUMEN

GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL COMO ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN A FUNCIONARIOS ALCALDÍA PITALITO (HUILA)

La gestión de riesgo como enfoque estructurado para manejar la incertidumbre relativa a una amenaza a través de una secuencia de actividades humanas, que incluyen la identificación, análisis y la evaluación de riesgo (Rivera, 2019), promueve a través de la presente tesis de investigación, recolectar información previo consentimiento informado a 185 funcionarios de la alcaldía de Pitalito (Huila) en Colombia durante el año 2020, seleccionados como población y muestra, a fin de determinar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral, individual y de niveles de estrés, que influyen en el desarrollo de las actividades laborales de estos servidores públicos.

Su diseño es fundamentado desde el ámbito descriptivo bibliográfico de tipo documental de la realidad a estudiar, ya que busca caracterizar, describir o identificar aspectos de las variables intervinientes identificadas, teniendo en cuenta que el trabajo es visto como un fenómeno psicosocial, debido a la interrelación de los individuos y otros factores de índole social, culturales, políticos y económicos caracterizados, porque afectan los derechos fundamentales del trabajador, con efectos sobre las salud de los trabajadores.

Se empleó como método de recolección de datos, un cuestionario de preguntas consolidado en una batería de instrumentos, que permiten su registro, evaluación y análisis a través del enfoque cuantitativo, con el objetivo de elaborar conclusiones del fenómeno estudiado para orientar y recomendar la adopción de cursos de acción a la alta gerencia, conforme a las normativas legales vigentes, que redunden en la mejora de la productividad y la calidad de vida de los participantes, a partir del diagnóstico desarrollado.

Palabras clave: gestión de riesgo, riesgos psicosociales, trabajadores, trabajo, estrés.

ABSTRAC

RISK MANAGEMENT AS A STRATEGY OF INTERVENTION TO OFFICIALS TO THE PITALITO CITY HALL (HUILA)

Risk management as a structured approach to manage the uncertainty related to a threat through a sequence of human activities, which include the identification, analysis and risk assessment (Rivera, 2019), promotes through this research thesis , collect information with prior informed consent from 185 officials of the mayor of Pitalito (Huila) in Colombia during the year 2020, selected as population and sample, in order to determine intra-work, extra-work, individual psychosocial risk factors and stress levels, that influence the development of the work activities of these public servants.

Its design is based on the bibliographic descriptive field of the documentary type of the reality to be studied, since it seeks to characterize, describe or identify aspects of the identified intervening variables, taking into account that the work is seen as a psychosocial phenomenon, due to the interrelation of individuals and other factors of a social, cultural, political and economic nature characterized by affecting the fundamental rights of the worker, with effects on the health of the workers.

A questionnaire of questions consolidated in a battery of instruments was used as the data collection method, which allow its registration, evaluation and analysis through the quantitative approach, with the aim of drawing conclusions of the studied phenomenon to guide and recommend the adoption of courses of action for senior management, in accordance with current legal regulations, which result in the improvement of productivity and quality of life of the participants, based on the diagnosis developed.

Keywords: risk management, psychosocial risks, workers, work, stress.

INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial están mediados por aspectos concernientes al interior de la organización y directamente por las condiciones de la ejecución de la labor. Se encuentran mediados por efectos externos a la organización y por características individuales o intrínsecas del colaborador, las cuales en una acción dinámica producen cargas tanto psicológicas como fisiológicas (Andrade, Salamanca, & Ascanio, 2017).

La investigación presenta las condiciones de riesgo psicosocial encontrados en la Alcaldía municipal de Pitalito (Huila) detectados mediante la aplicación de los instrumentos valorativos sobre riesgo psicosocial y estrés a 185 colaboradores durante el año 2020, considerando que, la evaluación de factores de riesgo psicosocial son responsabilidad compartida entre la empresa y la ARL, con el fin fundamental de disminuir la frecuencia de ATEL por esta causa, partiendo del principio que datos del Ministerio de Trabajo aportados en 2010 han demostrado que, la frecuencia de enfermedades profesionales es cada vez mayor por factores psicosociales, con una prevalencia de exposición a factores psicosociales altísima, superando incluso a los ergonómicos.

Según el instrumento de recolección de datos empleado da cuenta que el 30% de los colaboradores manifiestan padecer estrés alto, que afecta el normal desarrollo de las actividades laborales y la prestación del servicio como entidad pública gubernamental pública, donde los bienes y servicios deben ser de la mejor calidad, que satisfaga las expectativas del cliente a través de un factor humano con nivel técnico y profesional eficiente, que se complemente con una calidad de vida óptima, que les permita desempeñarse de manera adecuada, entendiendo que teóricamente los factores de riesgo psicosocial nacen del reconocimiento ser humano/trabajador como principal actor de cambio y el usuario, cliente o beneficiario en un actor a satisfacer (Guevara, 2018). Tiene en cuenta objetivo general y específicos encaminados a identificar los factores de riesgo psicosocial y considera variables dependiente e independiente con sus factores socio-demográficos, factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales, así como de estrés.

El enfoque cuantitativo planteado para el diagnóstico visualiza al individuo/trabajador como un ser humano holístico, que interacciona entre los individuos y su medio ambiente de trabajo, así como interacción determinada por sus capacidades y necesidades humanas, ya que cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumentando la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud. A través del cuestionario, tabula numéricamente datos que son presentados de manera gráfica para entender el fenómeno estudiado.

La línea de investigación trasciende entre la interdisciplinariedad de varias áreas del saber y el conocimiento, y la transdisciplinariedad como la práctica de un aprendizaje y quehacer holístico para identificar los factores que pueden generar un desequilibrio laboral en el entorno organizacional de la Alcaldía de Pitalito, que afecta el normal desarrollo de sus actividades como entidad pública al servicio del estado, en el entendido que la integran seres humanos con sus atributos y complejidades de relacionamiento social (Dominguez & Montalbán, 2012).

Así las cosas, la presente tesis de investigación indaga por medio de un diagnóstico detallado la presencia de estos factores y propone una estrategia de sensibilización en todos los niveles de la organización, que permita identificar las problemáticas a abordar, claramente visible en los resultados.

Capítulo I: CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

1.1 Descripción de la problemática

A medida que se producen grandes avances científicos y se desarrollan variadas tendencias económicas y demográficas en todo el mundo, también se producen consigo un vertiginoso cambio de las conductas y comportamientos de las personas, quienes son impactadas en su cultura organizacional, teniendo en cuenta que éstas son percibidas como una necesidad para la creación de organizaciones saludables (Rivera, Carrillo, Forgyony, Nuván, & Rozo, 2018).

Las incesantes demandas de requerimientos por mejores bienes y servicios; mayores ofertas y opciones de los mercados; las voraces exigencias de sociedades y economías que priman los fines sobre los medios; ambientes turbulentos en la política y los sistemas de producción, la distribución y comercio; así como en la salud, la educación, el trabajo, y otras más, conllevaban a que el individuo tenga una vida muy agitada, que le exige responder con mayor celeridad a los requerimientos del cliente interno y externo, pues su desempeño es medido por capacidades y respuestas, sin tener en cuenta que es un ser sintiente y con necesidades, que requiere permanentemente de motivación para desarrollar asertivamente su trabajo (Grueso & Rey, 2014).

Aspectos que se circunscriben a las actividades que ejecutan los seres humanos dentro de su cotidianidad a través de un trabajo u oficio, ya que este contribuye significativamente a su realización personal y colectiva, llevando a que los trabajadores permanezcan el mayor de su tiempo en las empresas, razón por la cual el ambiente donde interactúan influye positiva o negativamente en sus vidas, siendo ello un motivador o por el contrario un factor que genera entre otros asuntos problemas de salud (Corrales, 2015). Lo anterior, si se tiene en cuenta que la mayoría de las sociedades se movilizan en torno al trabajo, actividades y oficios de los individuos.

Según datos estadísticos de la Organización Internacional del Trabajo en sus perspectivas sociales y de empleo en el mundo – tendencias 2021, calculan que un aproximado de 3.300 millones de personas están empleadas. En contraposición a éstas cifras, también aseguran que, el desempleo total asciende a 2021 en 220.5 millones, siendo la tasa de empleo general cercana al 55.9. En Colombia el desempleo ubica al país con una tasa porcentual del 15.4% a diciembre 2020, según se aprecia en la figura No. 1 (O.I.T, 2021).

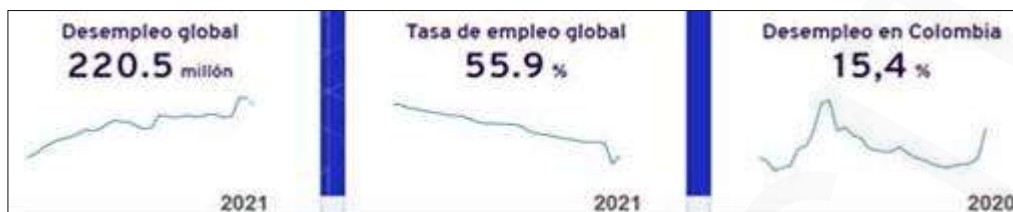


Figura 1 Datos estadísticos empleo y desempleo mundial y Colombia - 2021
Fuente: Tendencias O.I.T (2021)

A partir de estos referentes estadísticos y partiendo del principio que la administración y gerencia del talento humano en los lugares de trabajo, se supeditan a diversos tipos y estilos que varían dependiendo la cultura y los países, es importante mencionar que existen variados arquetipos, tales como los autoritarios, coercitivos, benevolentes, consultivos y participativos, los cuales junto a factores internos y externos promueven la aparición de factores de riesgo psicosocial, que, a juicio de los teóricos son definidos generalmente, como:

Interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: los factores de riesgo psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como con otras instancias: 1) con la empresa u organización pero sin prestar servicios en el lugar de trabajo, 2) los clientes o usuarios del servicio, y 3) personas ajenas a la empresa u organización pero que actúan sobre ellas (familiares, amigos, o personas desconocidas como pueden ser los delincuentes, por ejemplo) (Neffa, 2015, p. 104).

Otros datos recolectados y administrados por Calderón y sus colaboradores (2011) a través de la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo realizada en 2007 entre el Ministerio del Trabajo de Colombia y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) a más del 50% de los trabajadores colombianos, arrojaron como resultado una alta exposición a los factores de riesgo psicosociales percibidos por los trabajadores, por la atención al público, el trabajo monótono y repetitivo. También, dan a conocer que la segunda encuesta realizada a empleados de 605.423 empresas junto a 10 administradoras de riesgos profesionales en junio de 2013, consideró la información colectada a través de 2.352 encuestas seleccionadas como muestra, aplicando cuestionarios I ECCTS y I ENCSST, como se presentó una frecuencia de ocurrencia de sucesos riesgosos dentro del trabajo tales como: condiciones ergonómicas, agentes psicosociales (atención al público y monotonía), acoso laboral entre las más prevalentes.

En esta misma encuesta destacan que, el 93.5% de los trabajadores contratados está en el servicio financiero; el 77.09% en la pesca; el 73.29% en los órganos extraterritoriales; el 71.06% administración pública y defensa; y un 70.70% el sector de la educación, según datos confirmados por el portal digital de Fasecolda (2013).

Así las cosas y considerando los conceptos y apreciaciones anteriormente escritas, surge el paradigma de la gestión integral del riesgo y su enfoque conceptual, económico, social y ambiental, que subyace y evoluciona de manera notable en las últimas décadas del siglo XXI, donde las organizaciones empresariales, los gobiernos y los mismos estados de todos los países en el mundo prestan especial atención, al punto que es considerado por algunos un aspecto importante de salud pública, generando políticas y programas de atención.

Ahora bien, para entender los contextos en los cuales se describen los interrogantes de este escrito, es pertinente tener en cuenta que independientemente del enfoque que aborde el contenido temático, el proceso de investigación documental desarrollado para dar a conocer las variadas causas que promueven el desempeño laboral de los servidores públicos en Colombia; se ha considerado en los referentes bibliográficos, varias profesiones, actividades y oficios dentro de la estructura organizacional del Estado y por lo tanto, no se adopta como propia una institución, entidad o empresa con algunas especificaciones especiales, sino que considera en su conjunto y a manera general las personas que prestan sus servicios como servidores públicos, considerado el individuo en su integralidad como un ser que siente, tiene necesidades e interactúa con otros seres humanos bajo varianzas; que desarrolla tareas, y que por lo tanto, está sujeto a influencias internas y externas del entorno que causan motivación o desmotivación para desarrollar su labor, conllevando a que su trabajo sea considerado por el ciudadano, la entidad u organización como un funcionario encasillado en un rótulo de eficiente o deficiente.

Las descripciones presentadas en los abordajes temáticos sobre el fenómeno, a manera conceptual muestra explicaciones narrativas de lo que acontece en el entorno de trabajo, haciendo más factible la posibilidad de identificar y comprender los factores que inciden mayoritariamente en el desempeño laboral de los funcionarios públicos, tomando como referente de estudio una entidad de gobierno local del municipio de Pitalito en el departamento del Huila, conocida como Alcaldía municipal de Pitalito (Huila) durante el año 2020. Promueve, identificar los factores de riesgo psicosocial y de estrés, con el fin de caracterizarlos para emitir recomendaciones tendientes a adoptar cursos de acción para minimizar el riesgo y la exposición de los trabajadores sujetos a estudio como población y muestra seleccionada, en el entendido que la administración del riesgo para las entidades públicas en todos sus órdenes cobra importancia en tiempos modernos, dado los imperantes cambios y

dinamismo de las sociedades, influenciadas por los avances científicos y tecnológicos de un mundo globalizado, que mejora la calidad de vida de los seres humanos, pero que en contraposición trae consigo aspectos negativos a la salud, tales como el estrés, la ansiedad, problemas musculo-esqueléticos, entre otros, que interfieren en el normal desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores.

Cuando se aborda el concepto de riesgo psicosocial es pertinente tener en cuenta que las personas son seres biopsicosociales con parámetros sociales que involucran su cultura y situación personal, rasgos de personalidad, el medio ambiente y su nivel de satisfacción, junto con sus necesidades básicas o biológicas, las cuales son trasladadas juntamente con él a los entornos laborales, permitiendo la gestión del trabajo y/o el desarrollo personal en forma positiva o negativa según el caso, trayendo como resultado la afectación de los estados psicológicos, sociales y físicos, involucrando en ocasiones el estrés, el agotamiento físico y mental o la depresión (Corrales, 2015). También, hay que precisar que el estrés no es un factor de riesgo psicosocial, sino un resultado que se deriva de las deficiencias que se puedan presentar en la actividad laboral y no laboral, siendo necesario considerar que el abordaje del estrés se lleva a cabo como factor independiente, ya que sus resultados pueden deberse a condiciones ajenas a su actividad laboral y más a sus condiciones personales independientes del entorno.

En este sentido, hay que indicar que, algunos datos estadísticos administrados por Rojas (2020) tomados de Fasecolda como entidad gremial referente que representa el sector asegurador en Colombia, dan cuenta que, entre el 20 y 33% de la fuerza laboral se siente con altos niveles de estrés, considerada una enfermedad. Asimismo, que 2 de cada 3 trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales estresantes, lo que pone de manifiesto que no es un asunto menor y que debe prestar toda la atención institucional a fin de evitar problemas a la salud mental de los trabajadores y trabajadoras, así como su calidad de vida y la prestación de un servicio de calidad y eficiente.

En cuanto a los diagnósticos del estrés como enfermedad mental durante el periodo 2009-2017, el Ministerio del Trabajo colombiano, da cuenta que éste se encuentra representado por la ansiedad (44%), trastorno depresivo recurrente (15.1%), reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación (12.7%), trastornos mixtos de la conducta y de las emociones (11.1%) y el episodio depresivo con el 9.5% (MinTrabajo, 2019).

Por ello, el presente documento a lo largo de sus abordajes temáticos, tendrá en cuenta una investigación de los factores de riesgo psicosocial y el estrés que presentan mayor ocurrencia al interior de las áreas y puestos de trabajo de 185 funcionarios públicos de la Alcaldía municipal de Pitalito (Huila), durante el año 2020, con el fin de formular preguntas de investigación, hipótesis y objetivos

tanto general como específicos, para proponer una estrategia y cursos de acción para minimizar el impacto de riesgo.

1.2 Formulación de las preguntas de investigación

¿Los riesgos psicosociales del entorno laboral de la Alcaldía del municipio de Pitalito (Huila) durante el año 2020, influyen en el normal desarrollo y ejercicio de las actividades laborales de la entidad?

1.3 Hipótesis

Los riesgos psicosociales intra y extralaborales, así como el estrés influyen negativamente en el ejercicio profesional y de funciones que desarrollan los servidores públicos de la alcaldía de Pitalito (Huila), a partir de los datos colectados en investigación descriptiva realizada en el año 2020.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivos Generales

Identificar los factores de riesgo psicosociales y de estrés laboral que afectan con mayor incidencia el desempeño laboral de los empleados de la Alcaldía municipal de Pitalito (Huila) del año 2020.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y factores de estrés que presentan los servidores públicos de la Alcaldía municipal de Pitalito (Huila), a través de la implementación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, como instrumento de medición avalado por el Ministerio de la Protección Social de Colombia.
- Construir los patrones más predominantes en el escenario laboral estudiado: trabajadores de la Alcaldía de Pitalito (Huila).
- A partir de los hallazgos y análisis de datos, plantear una estrategia de intervención como recomendación para intervenir los factores de riesgo psicosocial, que respondan a las características y necesidades detectadas a través del instrumento de recolección de datos implementada en la población seleccionada como muestra.

1.5 Justificación e impacto

Considerando que son múltiples las repercusiones negativas para la salud que las condiciones del trabajo pueden causar a los trabajadores de una empresa,

las cuales pueden estar ligadas a factores de riesgo psicosocial y el estrés, que traen consigo fatiga, accidentes y lesiones, trastornos musculoesqueléticos, problemas psicológicos, estilos de vida poco saludables, así como hipertensión y enfermedades cardiovasculares, entre otras.

Por ello, desde todo punto de vista se justifica la realización del presente trabajo de investigación, si se tiene en cuenta que el impacto esperado promueve ajustes a la política de salud ocupacional de la Alcaldía municipal de Pitalito (Huila), así como la promoción de ambientes laborales saludables, teniendo como principio rector que, la entidad es la responsable de la administración del talento humano y garante de un clima organizacional y laboral acorde a las necesidades y expectativas tanto del cliente externo e interno, así como de los requerimientos legales del Estado colombiano que pretende que los servidores públicos lleven a cabo su labor cumpliendo todos los estándares.

El Estado colombiano y sus gobiernos, tienen la obligación de velar por el cumplimiento de las condiciones laborales y garantizar la aplicación de las normativas vigentes, promulgadas en políticas públicas, conforme a los tratados internacionales suscritos y ratificados por el país.

Capítulo II: FUNDAMENACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Bases teóricas e investigativas

2.1.1 Bases teóricas e investigativas

Promoviendo la revisión sistemática de literatura en relación con el problema de investigación, considerada como un tipo de estudio en el caso de las ciencias sociales y humanas, aborda en este capítulo su fundamentación teórica, desde distintos antecedentes y referentes investigativos. Es, además una exploración de una pregunta que se formula con claridad y donde se utilizan métodos sistemáticos para identificar, seleccionar y evaluar críticamente la investigación.

Las definiciones y referentes teóricos son analizados desde el método y los resultados como referente para avanzar en su conceptualización y desarrollo. En ese orden de ideas, a continuación, se presentan algunas investigaciones desarrolladas en varios países del mundo y en Colombia, así:

Inicia con una revisión conceptual desde la Organización Internacional del Trabajo O.I.T frente a los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia desarrollado por Polanco & García (2017), que dan cuenta que, no hay una definición unificada del concepto, pero que, concuerdan en tres elementos primordiales: la condición interna de la organización (características del trabajo, infraestructura de entorno laboral, su dinámica relacional, el contenido de las tareas y frecuencias, con sus influencias en la salud física, psíquica y social de los trabajadores); las condiciones externas del trabajo (ambiente en el que se desarrolla el individuo; y la condición individual del trabajador (propias del sujeto que le permiten percibir y afrontar las situaciones generadoras de sus condiciones intralaborales y extralaborales).

Avanza con un estudio presentado por Abello & Lozano (2013), quienes describen los riesgos psicosociales como el bienestar, satisfacción y la calidad de vida de los profesionales y trabajadores dentro de una organización y su relación con el clima organizacional, los cuales poseen una importancia significativa ya que permite conocer las condiciones al interior de las organizaciones que están afectado el ambiente laboral y cómo son percibidas por los trabajadores. Recomendando como parte concluyente que, las empresas deben considerar como parte de su gestión la medición del clima organizacional, acompañadas de jornadas de reflexión con el objeto de mejorar la organización como sistema social.

Una revisión literaria de 2925 artículos sobre factores de riesgo psicosocial que afectan el entorno laboral de los trabajadores en Colombia, llevado a cabo por Londoño, Ríos, & Betancur (2015) y llevado desde el enfoque cuantitativo con un tipo de revisión sistemática, incluyendo revisiones de publicaciones primarias en

países industrializados del mundo, dan cuenta que, la mayoría de estudios e investigaciones se han enfocado a intervenir las consecuencias de los factores de riesgo intralaboral más que los mismos FRPSL debido a las limitaciones de las organizaciones para la implementación de acciones de mejora y que los efectos sean dificultosos de documentar, recomendando hacer futuras revisiones literarias en el contexto latinoamericano para homogenizar los patrones culturales de la región.

Un estudio de Pinos (2017) en organizaciones públicas de actividades eléctricas de Ecuador, sustenta la importancia de lograr mejores condiciones laborales y sociales, así como una cultura preventiva, teniendo como argumento la hipótesis que, la gestión de riesgos laborales no implica necesariamente la gestión de riesgos psicosociales, a partir del análisis de resultados través del programa SPSS19 con un estadístico descriptivo de todas la variables, para restablecer la relación entre variabes.

Ávila y sus colaboradores (2011), en un estudio realizado identificaron la variables asociadas a los factores psicosociales en una empresa social del Estado en la ciudad de Cartagena de Indias en Colombia, empleando como método un estudio de corte analítico de 197 médicos en edades promedio de 36 años, empleando un cuestionario para medir los factores psicosociales de trabajo (Istas21) inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima, que al aplicar la prueba no paramétrica arrojando los siguientes resultados:

Que todas las variables analizadas se presentaron en la población analizada, y que de los 170 participantes, el 88.8% presentó una exposición favorable para la salud en las dimensiones: apoyo social, calidad y liderazgo y doble presencia. El 69. 4% exposición desfavorable en la dimensión de inseguridad.

Otra investigación desarrollada por Bustillo y sus colaboradores (2015) en el hospital universitario de Cartagena en 2014, buscó determinar los factores de exposición de riesgo psicosocial con 16 enfermeras y 64 auxiliares en el servicio de urgencias en su mayoría mujeres con edad promedio de los 34 años y estratos 2 y 3, quienes a través de un estudio descriptivo, utilizando encuesta del perfil sociodemográfico y diagnóstico de los factores psicosociales con un instrumento de 46 preguntas, midió lo relacionado con el contenido de la tarea, las relaciones humanas, organización del tiempo y gestión de personal, encontrando dentro de los hallazgos que el 98% de los casos es de gestión de personal y 75% sobre tarea. Las demás dimensiones (53,8%) con relaciones humanas registró una menor influencia.

Entre tanto, Carrión & Gutiérrez (2014), a través de un estudio no experimental, transversal y cuantitativo donde participaron 370 trabajadores de diferentes sectores empresariales de Colombia (centro-oriente y suroccidente, y región caribe), con un instrumento de batería para el estudio de las condiciones de

trabajo de carácter psicosocial, validada para la población iberoamericana, evaluó las dimensiones: contexto de trabajo; factores individuales y de desgaste psíquico; y catorce riesgos psicosociales.

El 31.6% de los participantes pertenece al sector de servicios; el 20% al sector de la enseñanza; 16.5% sector de sanidad y farmacia; y 11.9% de la industrial, quienes tuvieron la posibilidad de participar en un análisis bivariado y regresión logística multivariante de factores psicosociales nocivos y desgaste psíquico, arrojando los siguientes resultados: los trabajadores con más de 60 días de baja médica, tienen un 6.5% veces más de probabilidad de sufrir desgaste físico; las relaciones interpersonales en el trabajo o el rol de la organización tienen 5 veces más probabilidades de padecer desgaste psíquico que los que tienen un ambiente propicio. Los que tienen formación académica técnica o profesional 4 veces más probabilidad de ser objeto de desgaste psicológico que los que solamente tienen formación secundaria.

García y sus colaboradores (2016) en un artículo de investigación, abordan la motivación laboral interna y externa como un componente esencial para cualquier organización, a partir de los resultados obtenidos a través de un estudio llevado a cabo por medio de un Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) como instrumento para la recolección de datos, diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación y 5 variables representativas internas (logro, poder, afiliación, autorealización y reconocimiento) con una muestra de 113 administradores de empresas (49 mujeres y 64 hombres) en edades oscilantes de los 29 a 76 años y una experiencia laboral promedio de 5 años. Asimismo, recurrió al Análisis del Perfil Motivacional (APM), para medir motivos y contra motivos de acuerdo al modelo de rueda de motivos, concluyendo que es de suma importancia para cualquier organización gerencial y empresarial medir la motivación de sus trabajadores ya que permite a las organizaciones evidenciar cómo se encuentran los niveles de motivación de sus empleados para evitar altos niveles de rotación.

Para Libreros (2011) en su investigación con enfoque cualitativo que muestra la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral, al tomar como muestra el 50% de los docentes de la Institución Educativa Cárdenas Centro del municipio de Palmira (Valle), quienes respondieron una encuesta y cuatro entrevistas a profundidad con preguntas abiertas, cuyos análisis y reflexiones dan a concluir que los seres humanos se movilizan a través del campo de la interacción social, donde la comunicación asume un papel preponderante.

Un trabajo de investigación desarrollado por Peralta (2016) en un centro de atención al usuario en las Ceibas Empresas Públicas de Neiva ESP del departamento del Huila, a través de implementación de un cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral a 5 funcionarios adscritos a esta dependencia como población objeto de estudio, bajo enfoque cuantitativo, empleando técnicas estadísticas para conocer ciertos aspectos de interés sobre

la población estudiada, con tipo y alcance descriptivo caracterizando el fenómeno, bajo método inductivo (la observación directa, encontrando que el 50% de las empleadas tienen un riesgo bajo a medio, mientras que el 50% restante perciben probabilidades de sufrir o estar en situación de riesgo debido a las condiciones del entorno y a las demandas del trabajo.

Larico (2015), en una investigación llevada a cabo con 635 servidores públicos de una provincia en el Perú, con un muestreo no probabilístico en 182 trabajadores como muestra, donde se estableció que los factores motivacionales tienen una influencia directa y significativa en el desempeño laboral, donde el 65.4% de las condiciones del ambiente físico, pasión por el trabajo y autorealización son los aspectos más relevantes en la prestación de un servicio de calidad.

Entre tanto, una investigación de Arenas & Andrade (2013) en la que evaluaron e investigaron la relación entre los factores psicosociales intralaborales y le experiencia de Engagement en el trabajo en una organización privada de salud de alta complejidad de servicios quirúrgicos y de urgencias de la ciudad de Cali en Colombia, donde participaron 111 empleados, empleando un cuestionario de factores de riesgo del Ministerio de Protección Social de 2010 tipo A y B, bajo un estudio de caso con abordaje cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional que determinó que la organización tiene un nivel de riesgo medio, pero en las dimensiones de demandas emocionales en el trabajo y retroalimentación del desempeño tienen un nivel alto, recomendando la necesidad de implementar la psicología positiva en el estudio de las condiciones del trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores, teniendo a mejorar los indicadores.

Otra investigación realizada por Solanes y sus colaboradores (2013) estudió la relación existente entre diferentes factores de riesgo psicosocial y *burnout*, y su relación por la categoría profesional con una muestra homogénea general y edad promedio de 35.7 años, donde participaron 475 personas de la provincia de Alicante (España), divididos en tres grupos (directivos, mandos intermedios y trabajadores) de oficios o profesiones de los servicios, la industria y administración pública, mediante la administración de una encuesta de método de evaluación de los factores psicosociales del Instituto Nacional de seguridad e higiene en el Trabajo (INSHT) y el inventario de *burnout* de Maslach. Empleó un estudio ex post facto con encuestas transversales, con un instrumento compuesto por 70 ítems agrupados en 18 dimensiones con una escala de respuesta de tipo Likert de 5 alternativas con un paquete estadístico SPSS 14.0 para calcular los datos estadísticos descriptivos, concluyendo que, hay una relación directa entre algunos de los FRP y las tres dimensiones del *burnout* y que hay una diferencia en las categorías profesionales de los participantes (directivos, mandos intermedios y trabajadores).

Royo y sus colaboradores (2016) en una investigación analizaron cuáles eran los factores de riesgo psicosocial a los que se ven sometidos los profesionales

de los servicios sociales, teniendo como muestra a 120 profesionales de los Servicios Sociales Comunitarios y Especializados del Ayuntamiento de Zaragoza en España, quienes respondieron un cuestionario de preguntas ISTAS 21 (CopsoQ) como instrumento para la recolección de datos, considerando las variables edad y sexo, con un diseño de investigación cuantitativo correlacional ex -post - facto. Sus conclusiones se enfilaron a que las puntuaciones tienen un máximo de exposición a ocurrencia de sufrir consecuencias desfavorables de salud al sometersen diariamente a profundos riesgos psicosociales.

Asimismo, Martínez & Solarte (2017) en un documento hacen una aproximación conceptual y presentan algunas herramienttas para medir los riesgos psicosociales laborales, que facilitan identificar elementos que aportan a las organizaciones en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral. Para ello, aducen que el Ministerio de Protección Social, a través de la Resolución No. 2646 de 2008, desarrolló una batería para la medición de factor de riesgo psicosocial con herramientas válidas y confiables que pueden ser utilizadas por las empresas y líderes de Salud Ocupacional para su respectiva identificación.

De otra parte, Rodríguez & Rozo (2014) en una investigación desarrollada con 62 profesionales de una institución prestadora de salud de III nivel en la ciudad de Bucaramanda en Colombia, seleccionados como muestra, para identificar los riesgos psicosociales intralaborales, mediante un estudio descriptivo con diseño transversal, aplicando un cuestionario de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de protección social (2010), donde pudieron establecer como resultado que, el 76,06% de la muestra presenta un nivel de riesgo psicosocial muy alto, particularmente por demandas de trabajo.

Un estudio realizado por Contreras, Juárez, Barbosa, & Uribe (2010) en la que analizaron los riesgos psicosociales, el clima organizacional y el estilo de liderazgo en empresas colombianas del sector de servicios sociales y de salud en Barranquilla, Bogotá, Cali y Bucaramanga, en la que incluyeron una muestra de 400 participantes (63,8% mujeres y 36,2% hombres), con edades promedio de 30,2 años, con antigüedad de 43,4 meses, con escolaridad técnicos y profesionales y con cargos administrativos, operarios y ejecutivos, quienes respondiendo un cuestionario de factores, escala de clima organizacional y test de adjetivos, arrojaron posterior al análisis de datos, los siguientes resultados: los coeficientes de correlación son negativos con las CFP. Asimismo, las dimensiones del ECO correlacionaron negativamente con las del CFP, mientras que en el PAT se obtuvieron dos estilos de liderazgo, uno deseable y otro no deseable; y ambos estilos correlacionaron negativamente con la mayoría de las dimensiones del CFP y positivamente con las del ECO, pero el no deseable obtuvo coeficientes más débiles.

Finalmente, el impacto del factor organizacional y del de relaciones (ambos con coeficiente negativo) y las manifestaciones de salud (coeficiente positivo), junto

con el apoyo, predijeron el liderazgo deseable, mientras que el apoyo (coeficiente positivo) y el control (coeficiente negativo), predijeron el liderazgo no deseable.

También, un trabajo de investigación descriptivo transversal de Lam (2020) desarrollado con una población de 776 funcionarios de la Dirección Nacional de Prevención de la Contaminación Ambiental (DNPCA) y otras áreas del Ministerio del Ambiente de Ecuador de los cuales tomaron 40 empleados como muestra representativa, a través de encuestas sociodemográficas, incluyendo variables para evaluar los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, tales como tiempo en el trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad y contenido en el trabajo, participación y supervisión, interés por el trabajo y compensación, desempeño del rol, y relaciones y apoyo social. Concluyeron que, todos los empleados estudiados tienen un elevado grado de riesgo psicoocial, recomendando hacer una intervención social.

Un artículo de revisión de Muñoz, Orellano, & Hernández (2018), plantean que la principal consecuencia del riesgo psicosocial es el estrés, el cual incide negativamente en el normal desempeño del trabajador, reduciendo su productividad y afectando el confort laboral, Investigación que se armoniza con los resultados de las encuestas de las condiciones de salud y trabajo realizadas por el Ministerio del Trabajo en 2007 y 2012, donde 30% y 43% de los encuestados manifestaron sufrir estrés laboral, considerado un riesgo psicosocial.

Finalmente, una investigación de corte transversal con enfoque cuantitativo no experimental desarrollada por Corrales (2015) con 127 trabajadores de una empresa mediana en España, que fueron seleccionados como muestra (76 masculinos y 51 femeninas) en edades de los 25 a 29 años, a quienes se les practicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, en el cual se identificó 9 factores de riesgo psicosociales en el trabajo, encontrando niveles elevados y muy elevados: 48% exposición riesgosa (dimensión participación y supervisión), de los cuales el 7.32% de alto riesgo. Entre tanto, el 38.5% (relaciones y apoyo) también evidencian un factor porcentual de riesgo: 19.7% muy elevado y 28.3% elvado. Entre tanto, 24,39% se sitúa en situación intermedia, lo que le permitió inferir la necesidad de recomendar una intervención para intentar mejorar las condiciones de los trabajadores, reduciendo los niveles de exposición al riesgo.

2.2 Bases conceptuales

Hablar de factores psicosociales desde la perspectiva de riesgo, implica la capacidad de comprender que tienen el potencial de causar efectos nocivos en la salud de los individuos, mediante respuestas de estrés. En este sentido, cobra importancia la evaluación del riesgo psicosocial como medio para identificar, prevenir, monitorear e intervenir. En este orden, es indispensable tener claridad

sobre la forma en la que se asocian estrés y factores de riesgo psicosocial como mediadores de enfermedades.

2.2.1 Clima organizacional

Parafraseando la definición de Schneider y Hall (1972), citado en Sánchez (2014), es como un conjunto de percepciones de los individuos respecto a su medio interno de trabajo y que surgen entre las relaciones existentes entre varios subsistemas y constituye la relación entre individuos y el ambiente. Entre tanto, para Sampieri, Valencia & Soto (2014), es un recurso estratégico que posee en valor de asegurar la continuidad y permanencia de las organizaciones. Además, no es solamente la reducción del riesgo sino su comprensión que requiere la participación de diversos estratos, sectores de interés y grupos representativos.

2.2.3 El estrés

Osorio & Niño (2017) en un estudio de revision afirman que, el estrés es un tema interesante que no tiene una definición conceptual común. Sin embargo destacan entre otros conceptos, el de la Comisión Europea de 2000, quienes aducen que es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo. También afirman que, es una respuesta psicológica generada a partir de la percepción amenazante de un estímulo externo.

Entre tanto, citando a Pasca y sus colaboradores (2012), también afirman que es el estado psicológico que se acompaña de síntomas físicos y disfuncionales sociales, como el resultado de presiones físicas, mentales y sociales. Bajo los estudios de Karasek (1979) con el modelo de demanda es, una respuesta del individuo donde las demandas exceden la capacidad de respuesta.

El estrés tiene el potencial de producir enfermedad básicamente en los estados afectivos negativos, resultados de la percepción de amenaza ante ciertos estímulos, que se reflejan mediante la activación de procesos biológicos, hormonales y conductuales como respuestas de afrontamiento riesgosas para la salud, que en Colombia cuenta con una lista amplia de enfermedades atribuidas al estrés, las cuales se encuentran consignadas en el Decreto No. 2566 de 2009: Depresión mayor episodio único; trastorno de ansiedad generalizada; trastorno de estrés post -traumático; trastornos de adaptación; infarto del miocardio y otras cardiopatías isquémicas del corazón; accidente cerebro – vascular; hipertensión arterial esencial o primaria; úlcera péptica; y síndrome del intestino irritable.

2.2.3 El burnout

Es un estado de agotamiento emocional, de despersonalización de los demás y de la falta de realización personal (Maslach, 1982). Se traduce en agotamiento, fatiga, crónica, distancia mental, ansiedad, irritabilidad, baja autoestima, dudas frente a sus propias capacidades para desempeñar el trabajo, depresión, quejas psicosomáticas, incrementos de sustancias tóxicas, insatisfacción laboral, falta de compromiso, malas relaciones con los compañeros, etc.).

Méndez (2004) afirma que, el término de síndrome de *Burnout* es acuñado en 1974 por Freudenbergger como el resultado de la relación establecida entre el individuo y su trabajo, siendo ello una respuesta al estrés laboral crónico, que es considerado por los expertos como uno de las principales causas de enfermedad laboral y ausentismo y que se refleja en la calidad de atención que ofrece el trabajador al cliente interno y externo.

2.2.4 Factores de riesgo

Gramaticalmente según la definición del portal digital del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el riesgo es conocido como la contingencia o proximidad de un daño; o cada una de las contingencias que pueden ser objeto de un contrato de seguro (R.A.E, 2021).

Los factores de riesgo definidos por Pita y sus colaboradores (1997) son definidos como un efecto de la presencia de una característica o un factor que aumenta la probabilidad de consecuencias adversas, que puede ser cuantificadas a través del riesgo absoluto (mide la incidencia del daño en la población total) y riesgo relativo (compara la frecuencia con que ocurre el daño entre los que tienen el factor de riesgo y los que no las tienen), cuya probabilidad de amenaza se puede convertir en un desastre.

Para Echemendía (2011), es descrito como la posibilidad de perder algo o tener un resultado no deseado, negativo o peligroso. Asimismo, se refiere a él como la proximidad que suceda un daño o un perjuicio con posibles consecuencias, afectando a una persona o grupo, siendo el resultado de un suceso o una acción, los cuales suceden en el ámbito doméstico, laboral o social, entre otros, y que según la intensidad son clasificados en: alto, moderado y bajo. Pueden ser de tipo físico; químico; biológico; del medio ambiente físico y social, y de saniamiento ambiental.

2.2.4.1 Factores de riesgo psicosocial

A juicio de Solanes y sus colaboradores (2013), se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, que pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento y la depresión. También afirman que, se encuentran presentes en

el contexto laboral, siendo numerosos y de diferente naturaleza, involucrando aspectos del medio físico, de la organización y de los sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas de la empresa; las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de la organización, así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su relación, que a través de sus percepciones y experiencias, las cuales pueden influir en su salud, su rendimiento y su satisfacción en el trabajo y que pueden estar agrupados en factores relacionados con la tarea, con la organización, y con las relaciones interpersonales y grupales. Algunos de los más comunes se asocian a la carga mental; la autonomía temporal; el contenido del trabajo; el conflicto del rol; la información; y las comunicaciones, entre otras.

Una definición de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T (1987) publicada en su portal digital hace referencia que son las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y las necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrán ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia. Misma forma, puede ser un fenómeno que comprende aspectos del puesto y del entorno del trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, la calidad de las relaciones interpersonales y el ambiente social y el diseño y contenido de las tareas (Londoño, Ríos, & Betancur, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo, los cataloga como aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos (O.I.T, 2020), que según datos estadísticos del Ministerio del Trabajo de Colombia, estos en el año 2020 promovieron la ocurrencia de más de 450.110 accidentes de trabajo calificados y 35.234 enfermedades profesionales calificadas, de las cuales algunas están relacionadas con factores psicosociales (Mintrabajo, 2020).

2.2.5 Gestión del riesgo

Es un modelo que consiste en construir la información mínima para calcular el riesgo que se va a asumir y prever las reservas (financieras, sociales, psicológicas, emocionales, etc.), que permitan la supervivencia en condiciones adecuadas, a pesar de la ocurrencia de los impactos previstos como probables en periodos de tiempo previamente establecidos. En otras palabras, es, un proceso social de puesta en contacto y un diálogo permanente evaluativo de los cambios progresivos tanto del riesgo como de los instrumentos de aseguramiento social frente al daño probable (Lavell, 2001).

Otro concepto del mismo autor, alude a que es un proceso social complejo que conduce a al planeamiento y aplicación de políticas, estrategias, instrumentos y medidas orientadas a impedir, reducir, prever y controlar los efectos adversos de fenómenos peligrosos sobre la población, los bienes y servicios y el ambiente.

2.2.6 Motivación

Conduce las acciones de las personas como un elemento esencial que orienta a la persona a realizar una determinada acción y los objetivos que ésta persigue, que se armoniza con la teoría de su mentor Abraham Maslow, quien asegura que es un asunto intrínseco del ser, basado en el interés del individuo, quien solo se motiva cuando recibe un beneficio (García, Londoño, & Ortiz, 2016). También, aducen que, la motivación laboral depende de gran medida de factores internos (afiliación, logro y poder), externos (supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción).

2.2.7 Trabajo

El trabajo es un valor que permanece, ya que éste como el amor y las relaciones sociales, constituyen las dimensiones esenciales que caracterizan al ser humano (Neffa, 2015).

Desde el ámbito conceptual, el trabajo es identificado como una labor o acción de trabajar, cuya ocupación es retribuida como resultado de una actividad realizada por las personas (humanos) ya sea como deber o ocupación independiente de la profesión, requerimientos o deseos de una comunidad más amplia (R.A.E, 2021). Abraham Maslow en 1943 definió que, el trabajo se relaciona con una necesidad y que por ende éste debe generar un bien o un servicio útil para satisfacer necesidades humanas básicas o secundarias.

Desde el ámbito jurídico-político de la Constitución Política de Colombia, su artículo 25 determina el trabajo como un derecho y el Código Sustantivo de Trabajo (CST) en su artículo 5 recoge la siguiente definición: *“El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”* (S.U.I.N, 1988).

El Ministerio del Trabajo de Colombia, también presenta una definición del trabajador o trabajadora, como una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos (Mintrabajo, 2021).

Ahora bien, el desarrollo de cualquier actividad laboral que involucre la mano de obra humana, está supeditada a factores de riesgo laboral que afectan el normal desarrollo de la labor ejecutada por el individuo, siendo entendidos como aquellas condiciones que se presentan en el trabajo, que deben ser considerados por la alta gerencia de una organización empresarial como un asunto de suma importancia para ser intervenido, para desarrollar estrategias tendientes a eliminar su eventual ocurrencia o para minimizar el impacto generado en los individuos a partir de la prevención y la protección, en el

entendido que estos influyen en la conducta humana de quienes desarrollan actividades dentro de un campo laboral, viéndose reflejado en la eficiencia del trabajador dentro de la empresa donde presta sus servicios, puesto que pueden presentarse accidentes laborales y enfermedades profesionales con consecuencias nefastas para la salud de los empleados y repercusiones económicas para la organización empresarial, según lo relatan varios estudios e investigaciones como la de Vásquez, Suazo, & Klijin (2014).

Además, refieren que, algunos factores problemáticos se presentan con mayor frecuencia en el sector privado que en el público, dependiendo de la profesión u oficio que desempeña el trabajador: en otros casos, su mayor o menor ocurrencia se produce a la inversa.

Por lo tanto, en el caso particular del presente trabajo de investigación, las descripciones se enfocan específicamente en los servidores públicos, como aquellos que ejecutan en cumplimiento de una tarea, oficio, profesión dentro de una entidad, organización o institución dentro de la estructura organizacional del Estado, independientemente de la función que desarrolla, puesto que estas se enfilan al cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de una entidad gubernamental, así como los manuales y procedimientos que regulan la profesión de hombres y mujeres que prestan un servicio a la sociedad; en el caso particular se hace referencia a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pitalito (Huila), quienes han sido caracterizados en el año 2021.

Así las cosas, es pertinente determinar los factores de riesgo laboral que a partir de una revisión bibliográfica, la indagación y observación directa del fenómeno han sido identificados como los más prevalentes dentro de los servidores públicos de la población muestra, teniendo en cuenta que independientemente del enfoque que se aborda a lo largo del contenido temático, el proceso de investigación desarrollado da a conocer las variadas causas que promueven el desempeño laboral de estos trabajadores; considerando en el abordaje, que la labor es ejecutada por un individuo (ser humano) bajo la figura del servidor público, el cual está sujeto a influencias, presiones y factores de índole interno como externo, que pueden promover motivación o desmotivación para desarrollar plenamente la labor asignada dentro de un puesto de trabajo.

Para ello, hay que tener en cuenta como se ha definido con anterioridad que, los riesgos psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de una tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de alterar o afectar el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras, siendo una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales. Argumentaciones que son tenidas en cuenta en las descripciones generales de la definición del trabajo.

2.3 Bases legales

A continuación, se presenta una compilación de leyes, decretos y resoluciones, que hacen parte de las normativas legales que se encuentran vigentes y aplicables en el territorio colombiano, las cuales hacen alusión al tema de investigación, así:

- Constitución Política de Colombia: artículo 26.

- Ley 23 de 1967, por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14^a (1930), 23^a (1937), 30^a (1947), 40^a (1957) y 45^a (1961).

- Ley 9 de 1979 artículo 80, que alude a prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.

- Ley 9 de 1979, artículo 125, por medio de los cuales se dictan Medidas Sanitarias.

- Ley 100 de 1993, artículo 161, por medio del cual se garantiza un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

- Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

- Ley 1562 del 11 de julio de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

- Ley 1566 de 2012, por medio de la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas.

- Decreto 614 (1984) que determina los elementos y bases para la organización y administración en lo concerniente a la Salud Ocupacional.

- Decreto 1295 de 1994, artículo 21 y 56, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

- Decreto 2566 de 2009, por el cual se reconoce legalmente que las condiciones de trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los colaboradores y por lo tanto es importante realizar las medidas preventivas en este campo.

- Decreto 1072 de 2015: Decreto único del sector trabajo en Colombia.
- Resolución 2013 de 1986, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares.
- Resolución 1016 de 1989, artículos 2, 5 (numeral b, c, d) y 10, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Resolución 652 de 2012, que estableció la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades.
- Resolución 1356 de 2012, que modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. Ampliación de los plazos de conformación.
- Resolución 2646 del 2008 de salud en el trabajo, riesgos psicosociales y estrés, la cual determina como obligación de las organizaciones, para identificar, evaluar, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en sus trabajadores.
- Acuerdo 496 de 1990, artículo 8, mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa. Artículo 8: ... las empresas deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador.

2.4 Variables

2.4.1 Definición conceptual de las variables

La información recolectada y analizada se presenta en forma de frecuencias absolutas para poder realizar un análisis descriptivo más amplio de las variables intervinientes, con cada uno de los posibles niveles de riesgo bajo las interpretaciones particulares que se reseñan en la tabla 1.

Asimismo, se tiene en cuenta el concepto de variable dependiente e independiente, con sus correspondientes dimensiones, indicadores e ítems de medición, la cual es medible, bajo las siguientes consideraciones:

- Sin riesgo o riesgo despreciable: que se caracteriza por la ausencia de riesgo o riesgo o tan bajo, que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría son objeto de acciones o programas de promoción.

-Riesgo bajo: no espera que los factores psicosociales obtengan puntuaciones relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría son objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

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

-Riesgo alto: tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

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

En cuanto al estrés, hace parte de los factores individuales de diagnóstico, que es medido como una respuesta de adaptación presente o ausente en el individuo, el cual proviene del resultado de la percepción de la amenaza ante factores intralaborales, extralaborales o por vulnerabilidad individual para presentar dicho efecto, características de personalidad, estilos de afrontamiento, características socio demográficas, estados de salud-enfermedad y/o interacción de todas las anteriores.

Además, es una respuesta automática y natural del ser humano ante cualquier situación que resulte amenazadora o desafiante, que prepara al sujeto para enfrentarlo a través del propio instinto de supervivencia que tiene el organismo como medio de protección. Sin embargo, per sé no es en sí mismo malo, pues facilita la disposición para enfrentarse a las demandas del medio, pero si persiste por mucho tiempo, desencadena ante el estímulo respuestas adaptativas, afectando la salud, el bienestar personal, laboral y social.

Existen dos tipos de estrés: El eustres, que hace referencia a las respuestas de estrés adaptativas que facilitan el óptimo y equilibrado desempeño del ser humano ante las demandas del medio, y el Distrés, como la relación de exceso esfuerzos ante las demandas del medio, dando como resultado sufrimiento y desgaste, producto de un desorden fisiológico por aceleración e interacción de las catecolaminas, hipotálamo y glándulas suprarrenales.

Otro de los parámetros a considerar dentro de los factores individuales son las características de personalidad: comportamiento tipo A: que según estudios como los de Baker, Dearborn y Hastings en 2001, han demostrado una relación significativa positiva, entre el estatus socioeconómico, la educación y la ocupación, contribuyendo a determinar patrones de comportamiento (sobre todo la ocupación), mientras que Materson & Ivancevich (1989) consideran como determinantes de vulnerabilidad el grado de compromiso y las opiniones acerca de sí mismo y del mundo que influyen en la capacidad de una persona para controlar las consecuencias de los acontecimientos, siendo dentro de las características de personalidad las más estudiadas en relación con el estrés, la conducta tipo A, que afecta tanto al propio individuo como a su entorno.

2.4.2 Operacionalización de las variables

De acuerdo a las descripciones consignadas en la tabla 1, se describe la operacionalización de cada una de las variables tenidas en cuenta en la investigación:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Dependiente	Condiciones psicosociales intralaborales (Riesgos intralaborales)	-Tiempo para ejecutar el trabajo	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
		-Demandas de carga mental	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
		-Demandas emocionales	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
		-Demandas ambientales y de esfuerzo físico	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto

-Exigencias de responsabilidad del cargo	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
-Demandas de la jornada de trabajo	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
-Consistencia de rol	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
-Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
-Control y autonomía sobre el trabajo	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
- Participación y manejo del cambio	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
- Claridad de rol	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado

	-Riesgo Alto -Riesgo muy alto
-Capacitación	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
-Características del liderazgo	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
-Relación con los colaboradores (subordinados)	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
- Retroalimentación del desempeño	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
-Relaciones sociales en el trabajo	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
-Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto
-Reconocimiento y compensación	-Sin riesgo despreciable -Riesgo bajo -Riesgo moderado -Riesgo Alto -Riesgo muy alto

	Condiciones psicosociales extralaborales (Riesgo extralaborales)	-Tiempo fuera del trabajo -Relaciones familiares -Comunicación y relaciones interpersonales -Situación económica del grupo familiar. -Características de la vivienda y de su entorno. -Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. -Desplazamiento vivienda - trabajo – Vivienda.	-Existente -Inexistente
Independiente			

Fuente: elaboración propia

Capítulo III: ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Paradigma de la investigación

Considerando las posturas de Ramos (2015) citando en Hernández, Fernández y Baptista (2010), la presente investigación se circunscribe en el discurso del positivismo de Augusto Comte, ya que tiene como objetivo comprobar la hipótesis por medios estadísticos, recurriendo al método cuantitativo, cuyo saber científico se caracteriza por ser racional, objetivo, observable, manipulable y verificable, apoyándose en los conocimientos que posee el investigador, que proceden de su propia experiencia, la observación y el empirismo.

Es importante considerar como cita este autor que, para el positivismo la realidad es absoluta y totalmente aprehensible por el ser humano y regida por las leyes y mecanismos naturales, determinando los diferentes factores que se encuentran alrededor de un fenómeno de estudio ya sean causales, medidores o moderados, teniendo en cuenta el dualismo y objetivismo donde el investigador y el objeto de estudio son totalmente independientes.

3.2 Tipo de investigación

Al haber sido considerado el paradigma positivista y desarrollado bajo diseño o método cuantitativo, el cual fue seleccionado cuidadosamente para ser implementado en la presente investigación; teniendo en cuenta que no es experimental, el tipo de estudio adoptado es de naturaleza descriptiva correlacional.

Asimismo, transversal simple, porque es una descripción de la situación psicosocial de las personas informantes en un momento determinado o específico mediante un instrumento de recolección de datos como herramienta de recolección de datos, tal como es el cuestionario o la encuesta (Lam, 2020).

El método es de carácter inductivo, porque el investigador utiliza un recurso metodológico mediante el cual desarrolla su teoría desde conocimientos particulares hacia conocimientos generales como base del desarrollo de la hipótesis, que puede trascender en el tiempo directamente en las variables concernientes al riesgo psicosocial.

3.3 Diseño de la investigación

Partiendo del principio que el diseño de la investigación es el conjunto de métodos y procedimientos utilizados para recopilar y analizar medidas de las variables especificadas en la investigación del problema (Dávila & Dávila, 2020), la presente tesis emplea un diseño no experimental de corte transversal porque no se construye ninguna situación simulada o de experimentada, sino que por el

contrario procede a observar situaciones y eventos existentes en relación con los factores de riesgo de los trabajadores y trabajadoras al interior de los ambientes laborales de la Alcaldía municipal de Pitalito (Huila) durante el año 2020, que no son provocadas intencionalmente por la investigación, lo cual es un asunto característico del enfoque cuantitativo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para lograr la implementación del programa de prevención en riesgo psicosocial en la población seleccionada como objeto de estudio, se lleva cabo cumpliendo los parámetros establecidos en la resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social de Colombia, siguiendo las recomendaciones de la propuesta metodológica del estudio desarrollado por la Pontificia Universidad Javeriana y auspiciado por el Ministerio de Protección Social de Colombia.

La información recogida en el diagnóstico de los factores de riesgo es medida con herramientas cuantitativas y algunas pocas cualitativas, que permiten triangular datos e informaciones a través de tablas y gráficas, con el objeto de aumentar el nivel de predicción, validez y confiabilidad de la información resultante, definiendo la posibilidad de recomendar de ser necesario, la realización de vigilancia epidemiológica como sugerencia o recomendación emitida en el capítulo de resultados.

Su valoración se realiza por intermedio de la aplicación de los respectivos instrumentos. Recolección de datos, mediante encuesta conocida como batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial debidamente estandarizada por el Ministerio de Trabajo de Colombia, según el formato A para directivos y B; y el procesamiento de los datos es llevado a cabo mediante software especializado Siso de calidad Colombia Services.

Tabla 2

Descripción técnica del instrumento de recolección de datos

Descripción	Programación (185)	% de Aplicación	Cumplimiento
Ficha de datos generales	185	100%	100%
Cuestionario de factores de riesgo Intralaboral forma A	40	22%	100%
Cuestionario de factores de riesgo Intralaboral forma B	145	78%	100%
Cuestionario de factores de riesgo	185	100%	100%
Cuestionario de estrés	185	100%	100%

Fuente: elaboración propia

3.5 Población y muestra

La población objeto de estudio dentro de la investigación la constituye los funcionarios de la Alcaldía municipal de Pitalito, como entidad de gobierno ubicada geográficamente en la segunda ciudad en importancia del departamento del Huila. Cuenta con aproximadamente 135 mil habitantes según datos estadísticos del DANE (2019), los cuales hacen parte de un conglomerado de migrantes provenientes de diversas regiones del país, los cuales se asentaron hace varias décadas por múltiples razones en el casco urbano y zona rural del municipio, quienes han consolidado un conglomerado de habitantes conocidos con el gentilicio de laboyanos y caracterizados por ser fruto de una fusión multicultural. En su gran mayoría se dedican a actividades agropecuarias asociadas a la producción cafetera, así como el comercio y el turismo especialmente. Además, gran parte de los funcionarios adscritos a la alcaldía, son oriundos de la región y aunque hay un gran número de trabajadores de carrera, otro tanto ha sido contratado durante el periodo de gobierno del alcalde local 2020-2023.

La población general está compuesta por la totalidad de los funcionarios de la alcaldía, compuesto por ciento ochenta y cinco (185) personas, de los cuales hacen parte los cargos de planta de personal (Decreto No. 576 de 2018), los de carrera administrativa y los de provisionalidad.

Bajo la concepción de la significancia estadística, la muestra también está compuesta por 185 funcionarios que hacen parte del componente laboral y que prestan sus servicios en dependencias administrativas y secretarías de la Alcaldía de Pitalito, lo que significa que hay menos probabilidades de que los resultados sean una coincidencia.

los cuales han sido clasificados por sexo, edad, estado civil, estrato, definición de vivienda propia o arrendada, así como la descripción de las competencias académicas que poseen, cuyos datos son compilados en una ficha de registro, ubicable como anexo A; aclarando que sus datos no se publican en su totalidad en el presente documento, teniendo en cuenta la naturaleza de los participantes (servidores públicos), además de ser información biográfica es de carácter reservada bajo preceptos legales del gobierno colombiano.

3.6 Validez y confiabilidad

La validez no es una propiedad intrínseca de los instrumentos ya que depende de objetivo de la medición, el contexto donde se desarrolla la investigación y la población. Por ende, para algunos grupos ésta tiene validez y para otros no, siendo ello un asunto cuestionable (Leyva, 2011).

No obstante, el instrumento empleado en la investigación para medir lo que se pretende medir, cumple los requerimientos técnicos necesarios para la recolección de los datos e informaciones en la población muestra, a través de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés en formato A (directivos) y B (empleados), la cual arroja datos numéricos cuantificables y verificables, siendo confiable.

Así las cosas, el nivel de confianza expresado en el porcentaje con el que se realiza la estimación del parámetro a través de un estadístico muestral está configurado en un 95%.

3.7 Consideraciones éticas

Están sujetas a los requerimientos legales y técnicos del consentimiento informado, que procura el respeto por los derechos fundamentales de las personas encuestadas conforme a las disposiciones de la Constitución Política de Colombia, así como las normativas que rigen la materia, las cuales garantizan que los individuos han expresado voluntariamente su intención de participar en la investigación, después de haber comprendido la información que se les ha suministrado acerca de los objetivos propuestos, beneficios, los posibles riesgos e incomodidades que pueda causar, junto a los derechos y responsabilidades.

Referido documento es visible en el anexo B, donde se consignan los requerimientos técnicos solicitados a cada participante.

Capítulo IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Técnica o análisis de datos o hallazgos

Una vez recopilada y registrada la información por medio del instrumento estadístico seleccionado, se somete a análisis referidos datos, empleando para ello el software especializado Siso de calidad Colombia Services con el fin de obtener tablas y gráfica que hagan fácil la interpretación de los hallazgos a modo de resultados.

4.2 Procesamiento de datos

Según la prueba de factores de riesgo psicosocial aplicada, a continuación, se presentan las diferentes características encontradas a partir del instrumento aplicado a los 185 colaboradores que laboran en la Alcaldía municipal de Pitalito (Huila) desde el 13 de noviembre de 2020 hasta el 28 de diciembre de 2020.

4.3 Resultados

Este segmento es analizado, teniendo en cuenta las dimensiones y factores de evaluación consolidadas en la tabla 3, las cuales son tenidas en cuenta en la secuencia de tablas y figuras con su correspondiente análisis.

Tabla 3

Consolidado dimensiones y factores de evaluación

No.	Dimensión	Factores de evaluación
1	Valores sociodemográficos	Sexo
2		Edad
3		Estado civil
4		Nivel de estudio
5		Estrato
15	Factores de riesgo psicosocial intralaboral	Características del liderazgo.
16		Relaciones sociales en el trabajo
17		Retroalimentación del desempeño
18		Relación con los colaboradores (subordinados)
19		Claridad del rol
20		Capacitación
21		Participación y manejo del cambio
22		Oportunidades de desarrollo, uso de habilidades
23		Control y autonomía sobre el trabajo
24		Demandas Ambientales y de esfuerzo físico
25		Demandas emocionales
26		Demandas cuantitativas
27		Influencia del trabajo sobre el entorno

28		Exigencias de responsabilidad del cargo
29		Demandas de carga mental
30		Consistencia del rol
31		Demandas de la jornada de trabajo
32		Recompensas derivadas de la pertenencia
33		Reconocimiento y compensación
34		Tiempo fuera del trabajo
35		Relaciones familiares
36		Comunicación y relaciones interpersonales
37	Factores de riesgo	Situación económica del grupo familiar
38	psicosocial intralaboral	Características de la vivienda y de su entorno
39		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
40		Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda
41		Salud general
42	Estrés	Vitalidad
43		Salud mental

Fuente: elaboración propia

4.3.1 Resultados del análisis socio demográfico de la población trabajadora

4.3.1.1 Distribución por sexo

La información analizada en este segmento, condensa en la tabla 4 los datos socio demográficos de la población muestra y presenta gráficamente su interpretación en la figura 2, donde se puede evidenciar que, el género predominante es el femenino, con un porcentaje del 64.3% de la totalidad de los empleados de la Institución.

Tomando en cuenta los géneros de forma individual y por edades, el predominante es el femenino en cada rango estipulado; siendo el de mayor cantidad de personas el grupo comprendido entre 30 y 39 años de edad, seguido del grupo de 40 a 49 años de edad. En la rama masculina, el rango predominante es el comprendido entre 40 y 49 años de edad, seguido de 50 a 59 años.

Tabla 4
Distribución por género

Sexo	Cant.	%
Femenino	119	64,3%
Masculino	66	35,7%

Fuente: elaboración propia

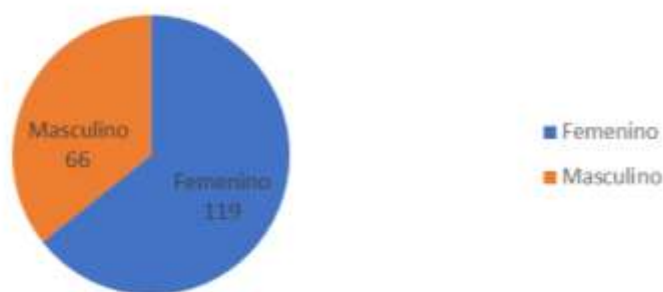


Figura 2. Distribución general por género

Fuente: elaboración propia

4.3.1.2 Distribución por edad

En este ítem se evidencia en la tabla 5 y la figura 3 que, el rango de edad predominante en la institución son las edades comprendidas entre 40 y 49 años, con un porcentaje del 30.8% de forma general, mientras que por géneros el rango predominante es el de 30 a 39 años en la rama femenina, con un porcentaje del 31.9%, seguido del rango de edades entre 40 y 49 años con un porcentaje del 28.6%. En la masculina, prevalece los de 40 a 49 años, con un porcentaje del 34.8%, seguido del grupo de edades comprendidas entre 50 y 59 años con un porcentaje del 30.3%, evidenciando que, la mayoría de los empleados están en edad madura y que los jóvenes entre 18 y 29 años son minoría.

Tabla 5

Consolidado por edades

Edad	Cant.	%
Menores de 20 años	0	0,0%
Entre 20 y 29 años	11	5,9%
Entre 30 y 39 años	54	29,2%
Entre 40 y 49 años	57	30,8%
Entre 50 y 59 años	46	24,9%
Mayores de 60 años	17	9,2%

Fuente: elaboración propia

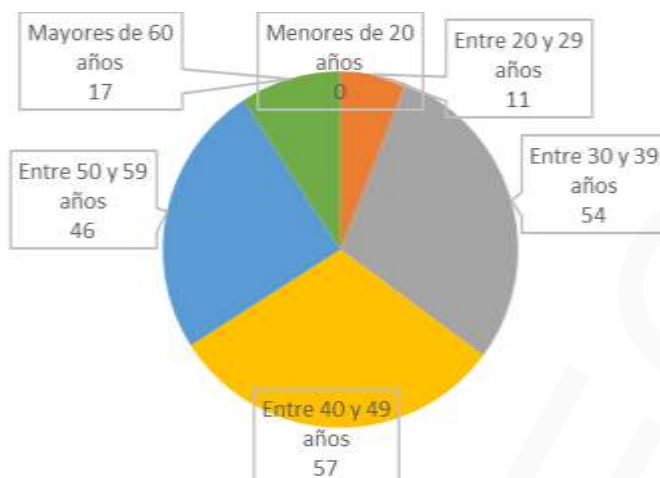


Figura 3. Distribución general por edades
Fuente: elaboración propia

4.3.1.3 Distribución por estado civil

Tanto la tabla 6 como la figura 4 evidencian que, el rasgo predominante son las personas con estado civil casados, representando el 43.8% del total de los integrantes de la Institución, seguido de los solteros con el 30.3%. Refiriendo a los géneros, la rama femenina se destaca con estado civil casados con el 39.5%, seguido del 37% (solteras), mientras que la rama masculina el 51% de personas son casadas, seguido del 27.3% en unión libre.

Las personas casadas dentro del rango de edad de 40 a 49 años son las que más predominan en la institución, seguido del rango de 50 a 59 años y luego del rango entre 30 y 39 años, con una prevalencia de los solteros.

Tabla 6

Consolidado por estado civil

Estado civil	Cant.	%
Casado(a)	81	43,8%
Separado(a)	10	5,4%
Soltero(a)	56	30,3%
Unión Libre	34	18,4%
Viudo(a)	4	2,2%

Fuente: elaboración propia

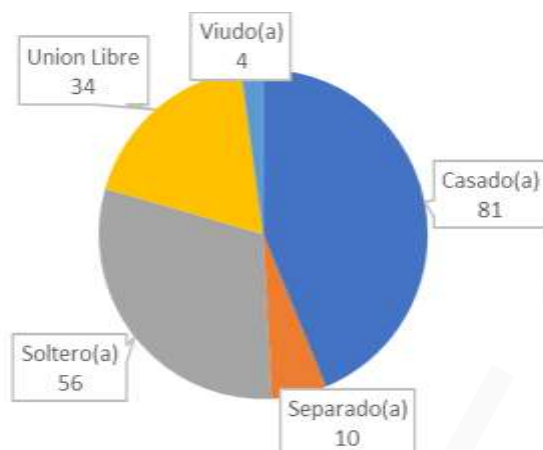


Figura 4. Distribución general por estado civil

Fuente: elaboración propia

4.3.1.4 Distribución por nivel de escolaridad

Teniendo como referente la tabla 7 y la figura 5, se aprecia que, dentro de la Institución, el 41,6% de los empleados posee un título profesional, la mayoría de ellos del género femenino representado en el 39,5%, sobre el masculino con el 45,5%. Las personas que cuentan con nivel de escolaridad profesional se encuentran en rango de edad comprendido entre 40 y 49 años, seguido de 30 y 39 años. El nivel de escolaridad de técnico o tecnólogo completo cuenta con un 20,5% de los cuales porcentualmente el 21% son mujeres y el 19,7% hombres, en su mayoría personas con edades oscilantes entre los 30 y 49 años de edad.

Tabla 7

Consolidado por nivel de escolaridad

Nivel de estudios	Cant.	%
Bachillerato Completo	21	11,4%
Bachillerato Incompleto	6	3,2%
Ninguno	1	0,5%
Post-grado Completo	31	16,8%
Post-grado Incompleto	1	0,5%
Primaria Completa	6	3,2%
Profesional Completo	77	41,6%
Profesional Incompleto	3	1,6%
Técnico/Tecnólogo Completo	38	20,5%
Técnico/tecnólogo Incompleto	1	0,5%

Fuente: elaboración propia

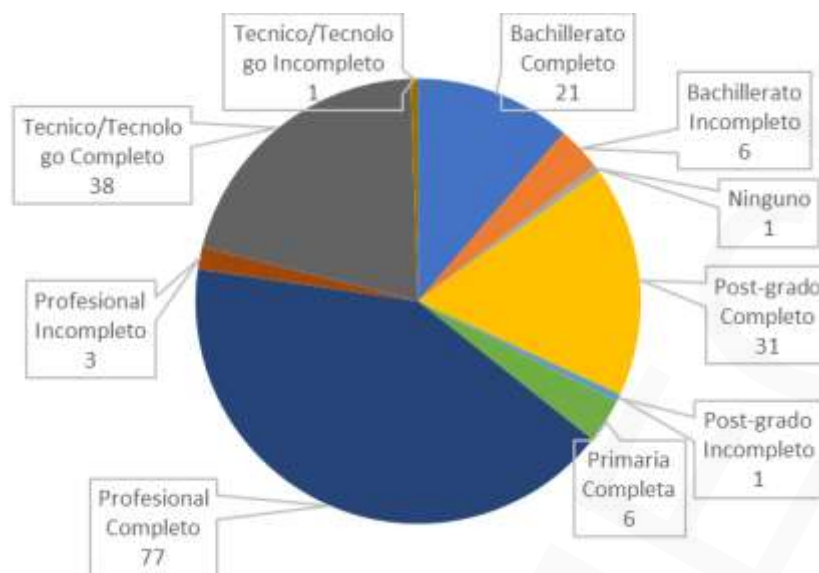


Figura 5. Distribución general por nivel de escolaridad
Fuente: elaboración propia

4.3.1.5 Dstribución por estrato socioeconómico

En este ámbito, la tabla 8 y la figura 6 dan cuenta que, el 50.3% pertenecen al estrato 2, siendo la rama femenina la predominante con un 50.4% del total de las mujeres que trabajan en la institución y la masculina con el 50%. El personal en edades entre los 30 y 49 años pertenece a este estrato, seguido de 50 a 59 años. El estrato 3 representa el 29.7%, con edades de 30 a 49 años.

Tabla 8

Consolidado por estrato socioeconómico

Estrato	Cant.	%
1	31	16,8%
2	93	50,3%
3	55	29,7%
4	1	0,5%
5	1	0,5%
No Refiere	4	2,2%

Fuente: elaboración propia

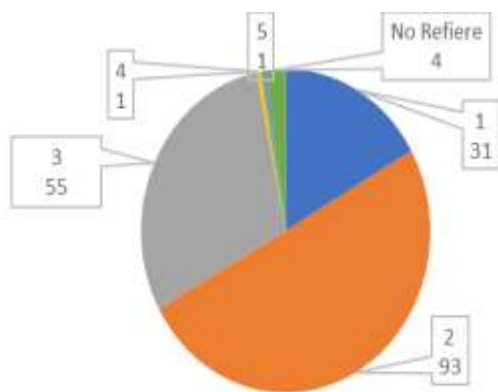


Figura 6. Distribución general por estrato socioeconómico
Fuente: elaboración propia

4.3.1.6 Distribución por vivienda

La tabla 9 y la figura 7 permiten observar que, el 47% de los empleados de la institución poseen vivienda propia, de los cuales el 47.9% corresponden al género femenino y el 45.5% al género masculino. Por edad, los empleados que tienen vivienda propia oscilan en edades comprendidas entre los 30 y 39 así como entre 50 y 59 años de edad. En menor proporción se encuentra los que poseen edades entre 40 y 49 años.

Tabla 9
Consolidado por vivienda

Estrato	Cant.	%
En arriendo	42	22,7%
familiar	56	30,3%
Propia	87	47,0%

Fuente: elaboración propia

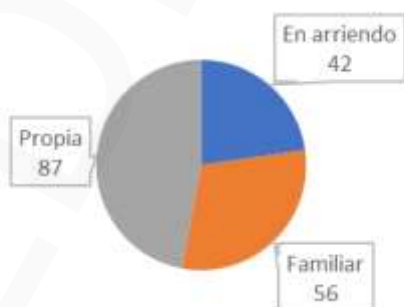


Figura 7. Distribución general por vivienda
Fuente: elaboración propia

4.3.1.7 Distribución por tiempo de desempeño en el área profesional

El 94.6% del personal tiene más de un año de desempeño en su área profesional, representando con el 95% del total de mujeres que laboran en la alcaldía y 93.9% del total de hombres que pertenecen a la institución. Los funcionarios con más permanencia, tiene un rango de edad entre 40 y 49 años, seguido de 30 a 39 años, así como de 50 a 59 años respectivamente, tal como se aprecia en la tabla 10 y figura 8.

Tabla 10

Consolidado por tiempo de desempeño en el área profesional

Estrato	Cant.	%
Mas de un año	171	94,6%
Menos de un año	10	5,4%

Fuente: elaboración propia

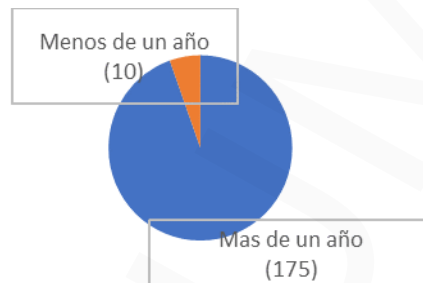


Figura 8. Distribución por desempeño en el área profesional

Fuente: elaboración propia

4.3.1.8 Distribución por tiempo de desempeño en el cargo

En este ítem de valoración, el 92% de la población trabajadora lleva más de un año desempeñándose como profesional en el cargo asignado, siendo el 92.4% del total del plantel femenino que tienen esa permanencia y el 92.4% del total masculino también tiene esa antigüedad. El personal con más permanencia tiene un rango de edad entre 40 y 49 años, seguido de 30 y 39 años y también de 50 y 59 años respectivamente, tal como se aprecia en la tabla 11 y figura 9.

Tabla 11

Consolidado por tiempo de desempeño en el cargo

Estrato	Cant.	%
Mas de un año	171	92,4%
Menos de un año	14	7,6%

Fuente: elaboración propia



Figura 9. Distribución por tiempo de desempeño en el cargo
Fuente: elaboración propia

4.3.1.9 Distribución por contratación

Esta variable por tipo o modelo de contratación laboral, el 61.6% del personal está laborando con contrato a término indefinido, donde el 62.2% del total es de género femenino y 60.6% género masculino. Las edades comprendidas entre 30 y 39 años son las que prevalecen en el contrato indefinido, seguido de 40 y 49 años y 50 a 59 años respectivamente., según el análisis desarrollado a través de la tabla 12 y la figura 10.

Tabla 12

Consolidado distribución por contratación

Estrato	Cant.	%
Libre nombramiento y remoción	26	14,1%
No refiere	36	19,5%
Prestación de Servicios	7	3,8%
Temporal de un año o mas	1	0,5%
Termino Indefinido	114	61,6%
Vacante profesional definitiva	1	0,5%

Fuente: elaboración propia

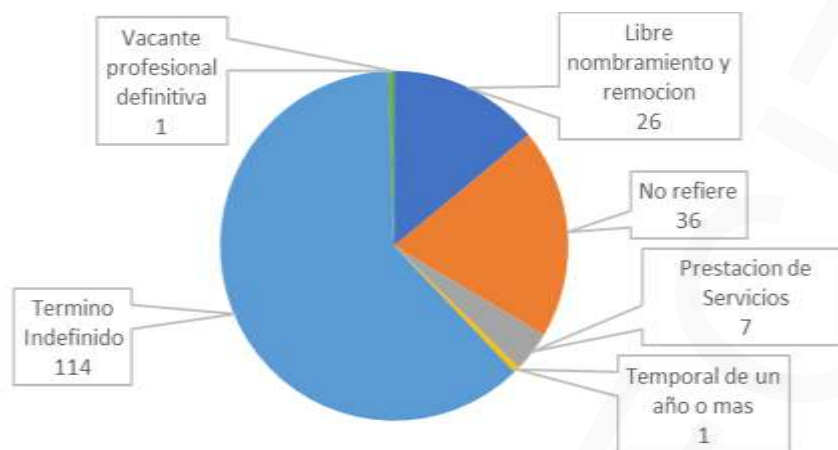


Figura 10. Distribución por contratación laboral
Fuente: elaboración propia

4.3.1.10 Distribución por modelo de contratación

Según la tabla 13 y la figura 11 aparece la distribución y consolidados generales de los servidores públicos encuestados y sometidos a investigación.

Tabla 13

Consolidado distribución general personal por cargo

Cargos	Cant.	%
Administrador	1	0,5%
Alcalde Municipal	1	0,5%
Almacenista General	1	0,5%
Auxiliar Académica	1	0,5%
Auxiliar Administrativo	45	24,3%
Auxiliar de Servicios Generales	19	10,3%
Bibliotecaria	1	0,5%
Comisario de Familia	1	0,5%
Conductor	1	0,5%
Conductor Mecánico	1	0,5%
Corregidor	7	3,8%
Director Técnico	2	1,1%
Director de Obras Viales	2	1,1%
Inspector de Policía	1	0,5%
Jefe de Oficina	6	3,2%
Líder de Cobertura	1	0,5%
Líder de Proyecto	1	0,5%
Pagadora	1	0,5%
Profesional de Acceso	1	0,5%
Profesional Especializado	4	2,2%
Profesional Salud	6	3,2%

Profesional Universitario	37	20,0%
Secretario(a)	10	5,4%
Secretario(a) de Despacho	5	2,7%
Secretario(a) de Salud	1	0,5%
Secretario(a) Ejecutiva	1	0,5%
Seguridad	4	2,2%
Técnico Administrativo	21	11,4%
Técnico Área de la Salud	1	0,5%
Tesorero(a) General	1	0,5%

Fuente: elaboración propia

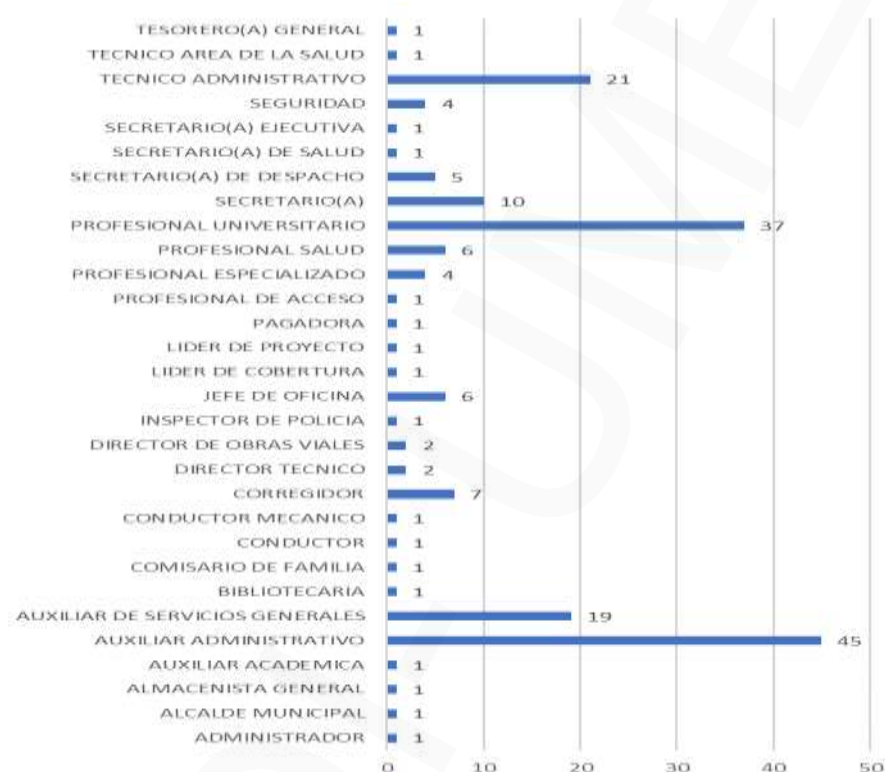


Figura 11. Distribución por modelo de contratación

Fuente: elaboración propia

La Secretaría de Educación es el área que más personal tiene en la Alcaldía municipal de Pitalito con un 29.7% del total de empleados de la entidad, de los cuales el 31.9% del total de personal femenino y un 25.8% del total del personal masculino. Las edades de los empleados que están en esta área oscilan en un rango de 50 a 59 años, seguido de 30 a 39 años.

Entre tanto, el cargo de Auxiliar Administrativo es el que más funcionarios tiene adscritos con un 24.3% del total de empleados, de los cuales el 31.1% es femenino y 12.1% masculino. Las edades de los empleados que están en esta área en su mayoría oscilan entre los 30 a 49 años.

4.3.1.11 Distribución del personal por salario asignado

Analizados los datos consignados en la tabla 14 y la figura 12, el 96.2% de los empleados reciben un salario fijo mensual, representado en el 98.3% por el género femenino y el 92.4 masculino. La edad comprendida entre 40 y 49 años es la que más recibe este tipo de asignación salarial, seguidos de 30 a 39 años y 50 a 59 años.

Tabla 14

Consolidado general personal por salario

Cargos	Cant.	%
Fijo	178	96,2%
Una parte fija y otra variable	4	2,2%
Variable	3	1,6%

Fuente: elaboración propia

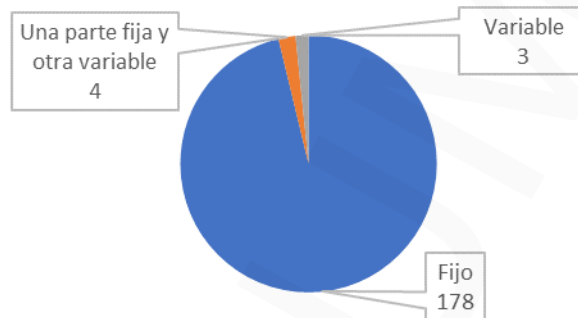


Figura 12. Distribución general personal asalarío Alcaldía

Fuente: elaboración propia

4.3.2 Resultados Factores de riesgo psicosocial intralaboral

En este contexto, la compilación de datos permite abordar el consolidado de resultados de la Forma A (jefes) y Forma B (subordinados) en su conjunto, para ser presentados a través de tablas y figuras mencionados resultados, los cuales han sido procesados a través del programa informático Acces y Excel.

4.3.2.1 Demandas cuantitativas

En la tabla 15 y la figura 13, se aprecia que el 46% de los colaboradores define su intensidad de carga laboral en un riesgo de nivel medio y el 42% lo define en un nivel de riesgo bajo. En esta dimensión se tiene un riesgo medio debido a que la mayoría de las tareas o funciones a realizar dentro de una entidad pública

requiere gran demanda emocional y de trabajo, lo que quizá este influyendo en esta situación de puntuación.

Tabla 15

Consolidado demandas cuantitativas

Riesgo	Cant.	%
Sin riesgo o riesgo Depreciable	9	5,0%
Riesgo Bajo	78	42,0%
Riesgo Medio	85	46,0%
Riesgo Alto	13	7,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

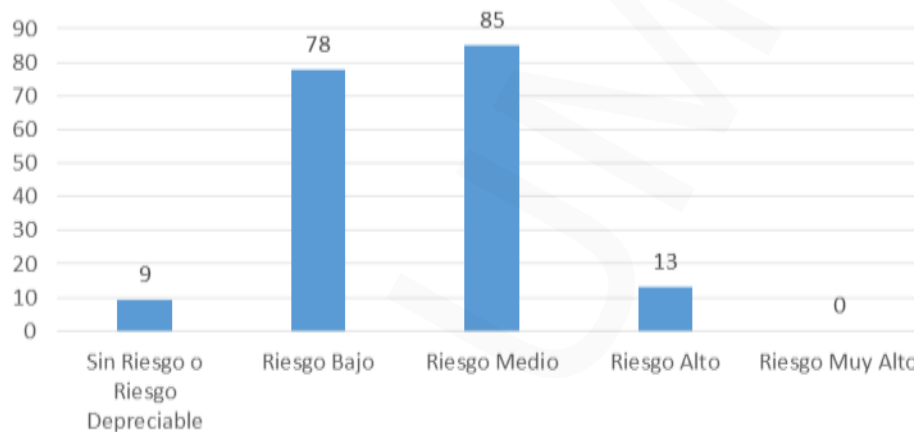


Figura 13. Demandas cuantitativas evaluadas a través de formas

Fuente: elaboración propia

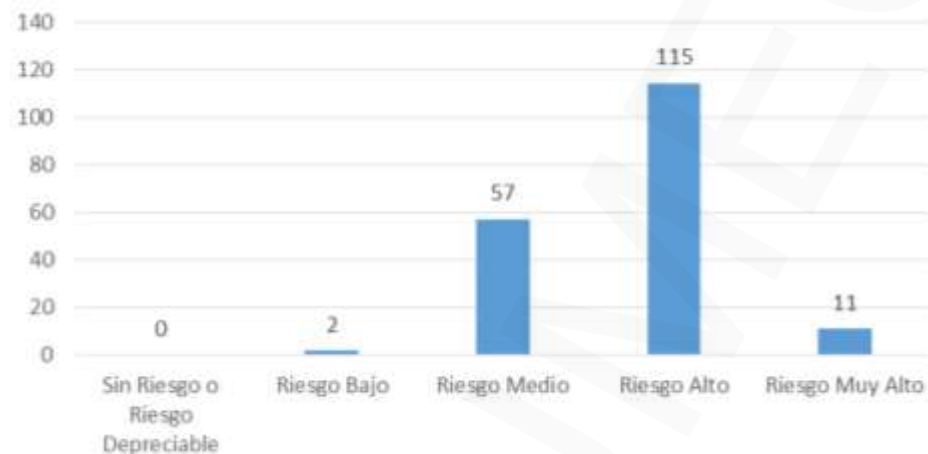
4.3.2.2 Demandas de carga mental

A partir de la interpretación de la tabla 16 y la figura 14, se observa que el 62% de los colaboradores tienen la capacidad mental en su sitio de trabajo en un riesgo de nivel alto, mientras que el riesgo medio se tasa en un 31%.

Tabla 16*Consolidado de carga mental*

Riesgo	Cant	%
Sin Riesgo o riesgo Despreciable	0	0,0%
Riesgo Bajo	2	1,0%
Riesgo Medio	57	31,0%
Riesgo Alto	115	62,0%
Riesgo Muy Alto	11	6,0%

Fuente: elaboración propia

**Figura 14.** Demandas de carga mental evaluadas a través de formas

Fuente: elaboración propia

4.3.2.3 Demandas emocionales

Analizando los datos procesados en la tabla 17 y la figura 15, el 57% de los colaboradores expresaron que enfrentan momentos emocionales en su sitio de trabajo, lo que ubica este ítem en riesgo de nivel medio, mientras que en segundo renglón el 24% lo define el nivel de riesgo alto.

Tabla 17*Consolidado cargas emocionales*

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	0	0,0%
Riesgo Bajo	15	8,0%
Riesgo Medio	105	57,0%
Riesgo Alto	45	24,0%
Riesgo Muy Alto	20	11,0%

Fuente: elaboración propia

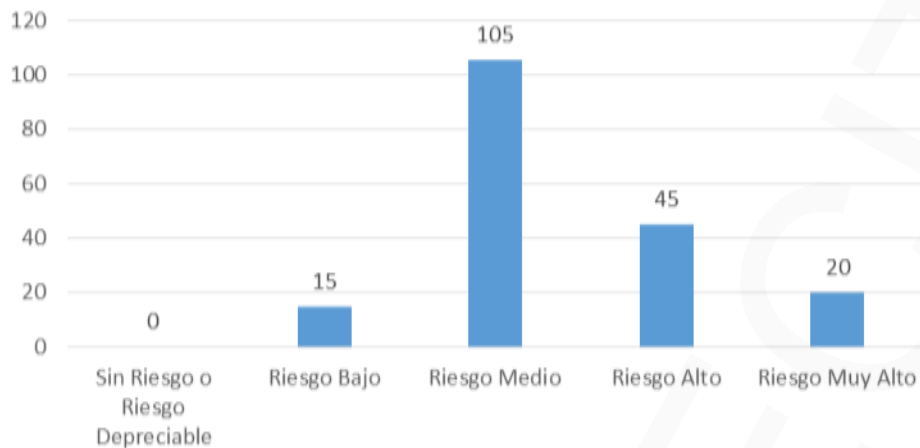


Figura 15. Demandas emocionales evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.4 Exigencias de responsabilidad del cargo

La tabla 18 y la figura 16, evalúa únicamente al personal que ha sido designado como coordinadores o jefes de oficina (Forma A), donde el 35% de los colaboradores expresa que enfrenta momentos emocionales en su sitio de trabajo con un riesgo nivel medio, seguido del 34% con nivel de riesgo bajo.

Esta tendencia, obedece a que provienen del proceso de ejecución de acciones de trabajo coordinativas y de jefatura, generando dualidad en cuanto al trato de personal y cumplimiento de metas, siendo un nivel de responsabilidad totalmente correlativo.

Tabla 18

Consolidado exigencias de responsabilidad del cargo

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	15	8,0%
Riesgo Bajo	63	34,0%
Riesgo Medio	65	35,0%
Riesgo Alto	42	23,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

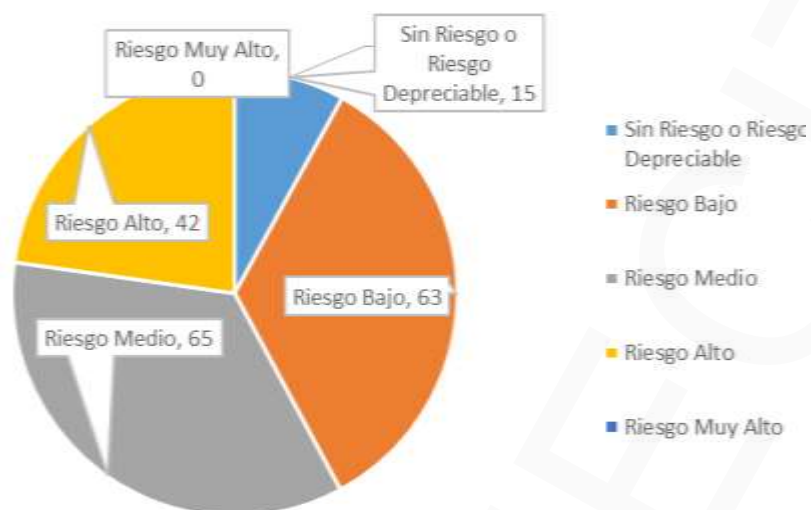


Figura 16. Exigencias de responsabilidad en el cargo evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.5 Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Según los datos condensados y analizados en la tabla 19 y la figura 17, se aprecia que de acuerdo a los expresado por los colaboradores que desarrollan su labor, el 58% se encuentran en riesgo nivel bajo, mientras que el 28% argumentan que se ubican en ningún otro nivel de riesgo, debido a que las instalaciones cuentan con condiciones mínimas estructurales y ergonómicas saludables.

Tabla 19

Consolidado demandas ambientales y de esfuerzo físico

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	52	28,0%
Riesgo Bajo	107	58,0%
Riesgo Medio	26	14,0%
Riesgo Alto	0	0,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

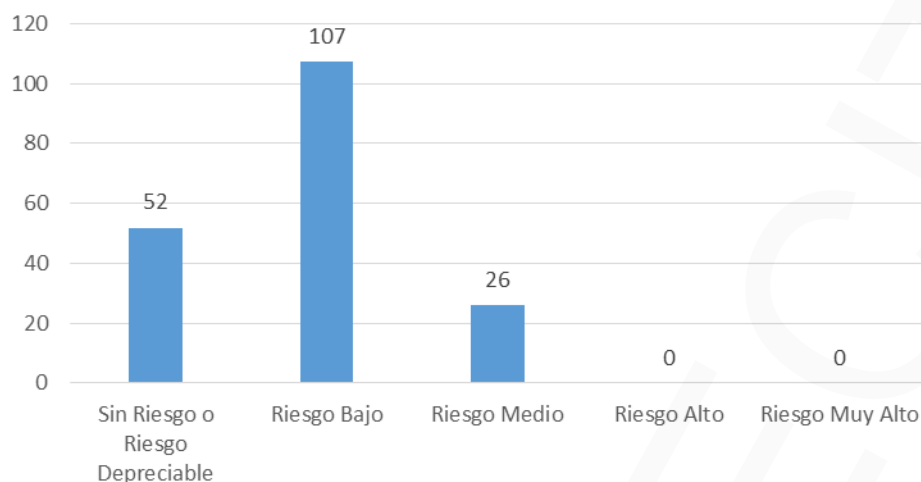


Figura 17. Demandas ambientales y de esfuerzo físico evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.6 Demandas de la jornada de trabajo

El 61% de los colaboradores expresa que el que su jornada laboral se encuentra en un riesgo de nivel bajo y el 22% expresa que no se ubica en ningún otro nivel de riesgo, según el consolidado de la tabla 20 y la figura 18. Ello, tiene su origen en que la entidad es de orden estatal o público, que brinda garantías, desarrollando actividades en jornada de oficina de lunes a viernes, promoviendo asertivamente esta dimensión con un riesgo bajo.

Tabla 20

Consolidado demandas de la jornada de trabajo

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	41	22,0%
Riesgo Bajo	113	61,0%
Riesgo Medio	25	14,0%
Riesgo Alto	6	3,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

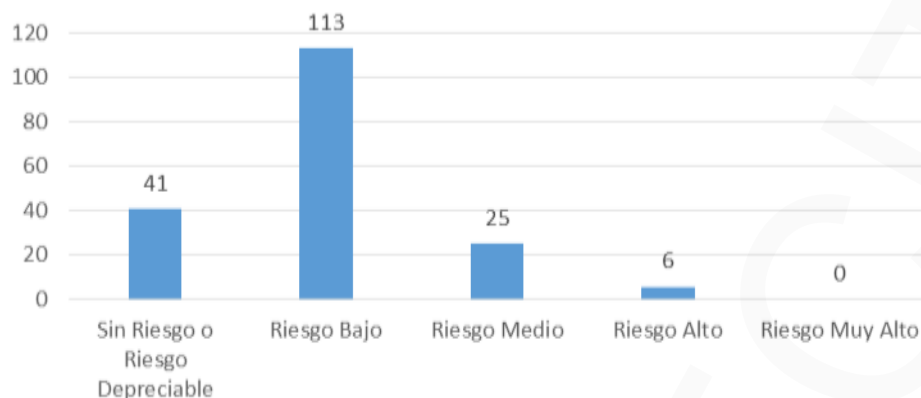


Figura 18. Demandas de la jornada de trabajo evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.7 Demandas del rol

A través de la tabla 21 y la figura 19, se evalúa al personal que ha sido designado como coordinadores o jefes de oficina, donde el análisis presenta como evidencia que, el 50% de los colaboradores aduce que su rol como coordinador de un área de trabajo se encuentra en un riesgo de nivel bajo y el 45% en ningún tipo de riesgo.

En cuanto a su rol de desempeño, el nivel de riesgo es bajo, casi sin riesgo identificable, debido a que existe una relativa comodidad como coordinadores o jefes de oficina.

Tabla 21
Consolidado demandas del rol

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	83	45,0%
Riesgo Bajo	92	50,0%
Riesgo Medio	9	5,0%
Riesgo Alto	0	0,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

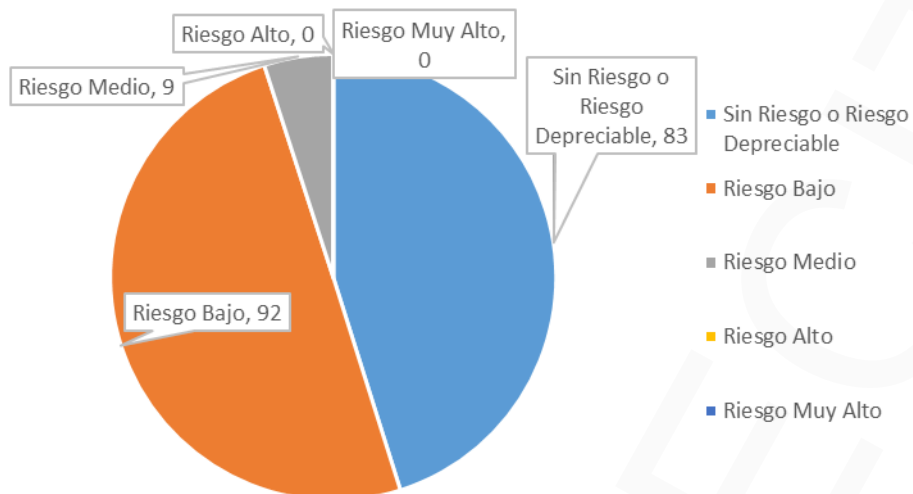


Figura 19. Demandas del rol evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.8 Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral

Este ítem analizado por medio de la tabla 22 y la figura 20, muestra que el 66% de los colaboradores expresa que la influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral se encuentra en un riesgo de nivel bajo y el 19% en un nivel medio, derivado de la satisfacción que produce el ejercicio de la labor.

Tabla 22

Consolidado influencia del ambiente laboral sobre el entorno

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	22	12,0%
Riesgo Bajo	122	66,0%
Riesgo Medio	35	19,0%
Riesgo Alto	6	3,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

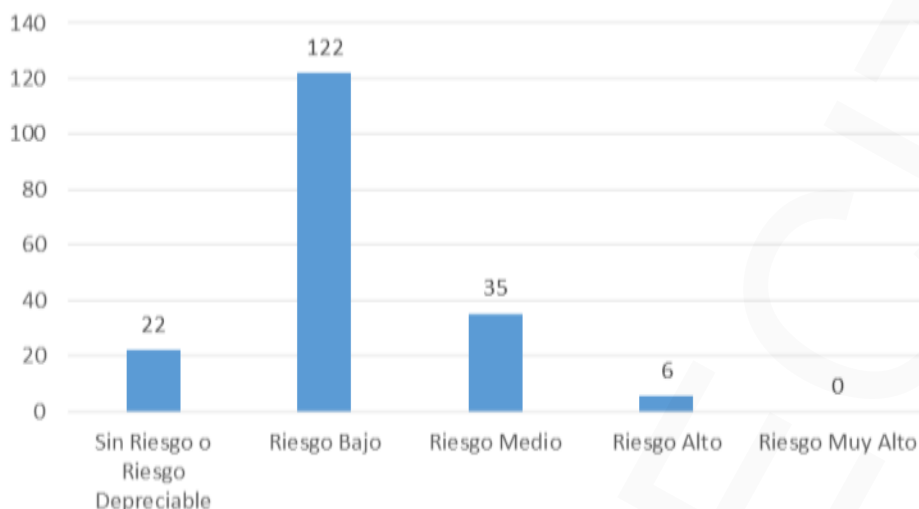


Figura 20. Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.9 Control y autonomía sobre el trabajo

Considerando los datos consolidados en la tabla 23 y la figura 21, se aprecia que, el 56% de los colaboradores expresa que el control y autonomía ejercida en su ambiente laboral se encuentra en riesgo nivel bajo y el 35% sin ningún tipo de riesgo. Los porcentajes mayores para el control sobre el trabajo se perciben con riesgo bajo y en segundo lugar con tendencia sin riesgo, posiblemente por la influencia en que las acciones de trabajo, dependen directamente de directrices establecidas dentro de la empresa.

Tabla 23

Consolidado control autonomía sobre el trabajo

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	65	35,0%
Riesgo Bajo	104	56,0%
Riesgo Medio	16	9,0%
Riesgo Alto	0	0,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

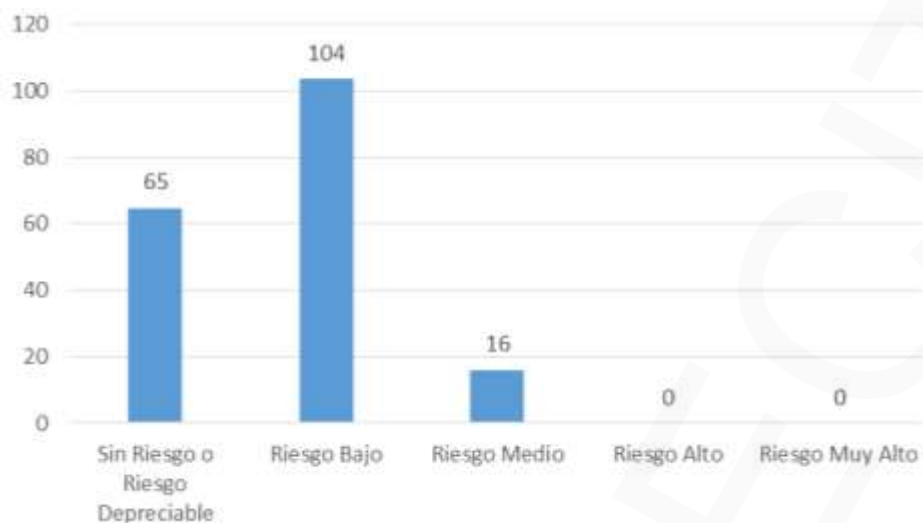


Figura 21. Control y autonomía sobre el trabajo evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.10 Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas

La tabla 24 y la figura 22 da cuenta en este factor de evaluación que, el 51% de los colaboradores expresa que las oportunidades de y uso de sus habilidades y destrezas en su ambiente laboral se encuentran ubicadas en un riesgo nivel bajo, mientras que el 39% no se localizan en ningún tipo de riesgo.

Para esta dimensión los colaboradores consideran que existe una muy buena expectativa para poder desarrollarse dentro del ambiente laboral y jerárquico de la empresa, por lo tanto, presentan riesgo bajo y sin riesgo.

Tabla 24

Consolidado oportunidades de desarrollo y uso de habilidades

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	72	39,0%
Riesgo Bajo	94	51,0%
Riesgo Medio	15	8,0%
Riesgo Alto	4	2,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

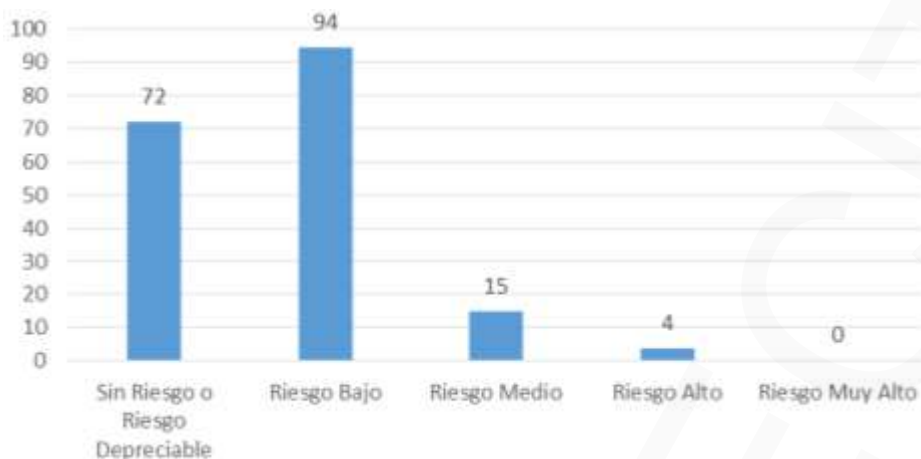


Figura 22. Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.11 Participación y manejo del cambio

En esta premisa los datos analizados dan cuenta que, el 60% de los colaboradores en su ambiente laboral la participación y el manejo del cambio dentro de su rutina laboral tienen un riesgo nivel bajo, mientras que el 26% está en nivel medio.

Según la tabla 25 y figura 23, existe buena percepción sobre acciones del cambio, ya que ven una proyección en la participación de las actividades realizadas dentro de la organización, lo que define nivel de riesgo bajo con tendencia hacia sin riesgo.

Tabla 25

Consolidado participación y manejo del cambio

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	20	11,0%
Riesgo Bajo	111	60,0%
Riesgo Medio	48	26,0%
Riesgo Alto	6	3,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

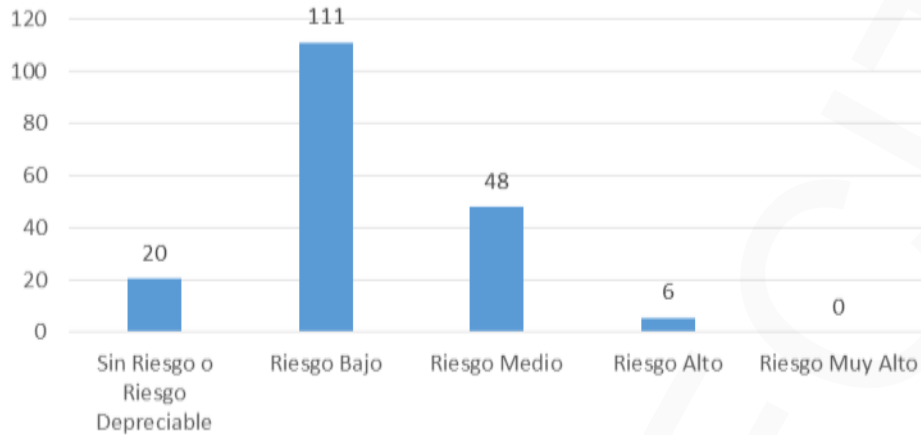


Figura 23. Participación y manejo del cambio evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.12 Claridad del rol

El 70% de los colaboradores expresa que, en su ambiente laboral, el rol asignado se encuentra en un riesgo de nivel despreciable o nulo (Tabla 26 y figura 24).

Entre tanto, en segundo lugar, con el 24% se ubica otro grupo de personas con nivel del riesgo bajo, denotando que los colaboradores se encuentran satisfechos con la claridad en las funciones y/o actividades que tienen a cabo: de cada 10 colaboradores 7 están sin riesgo frente a la claridad de rol, proyectando acciones positivas al cumplimiento de metas y objetivos de la empresa.

Tabla 26
Consolidado claridad del rol

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	130	70,0%
Riesgo Bajo	44	24,0%
Riesgo Medio	9	5,0%
Riesgo Alto	2	1,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

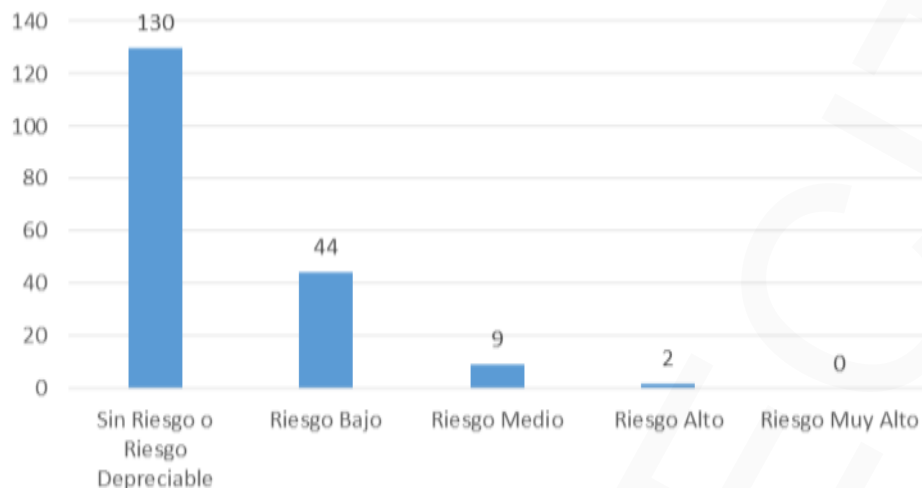


Figura 24. Claridad del rol evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.13 Capacitación

Interpretando la tabla 27 y figura 25, se aprecia que, el 55% de los colaboradores expresa que, en su ambiente laboral, cuentan con la posibilidad de capacitarse para su labor con un riesgo de nivel bajo, seguido de un 25% sin ningún tipo de riesgo.

Tabla 27
Consolidado capacitación

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	46	25,0%
Riesgo Bajo	102	55,0%
Riesgo Medio	28	15,0%
Riesgo Alto	9	5,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

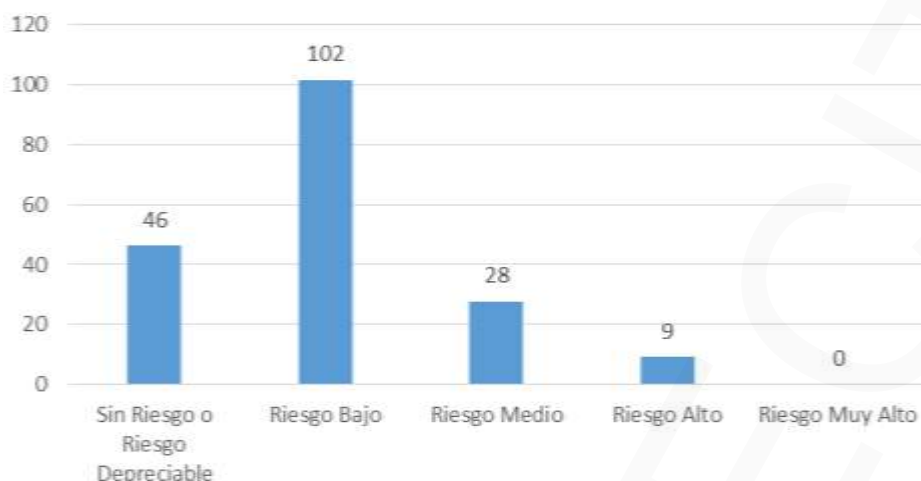


Figura 25. Capacitaciones evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.14 Características del liderazgo

Esta dimensión, considerando la tabla 27 y figura 26, indica que, el 45% de los colaboradores expresa que, en su ambiente laboral, las órdenes impartidas de parte de su(s) superior(es) para efectuar su labor diaria, bajo un riesgo de nivel despreciable o nulo, seguido del 41% en nivel bajo. En general la prevalencia de bajo y sin riesgo se ubica en el 86%.

Tabla 28

Consolidado características del liderazgo

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	83	45,0%
Riesgo Bajo	76	41,0%
Riesgo Medio	20	11,0%
Riesgo Alto	6	3,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

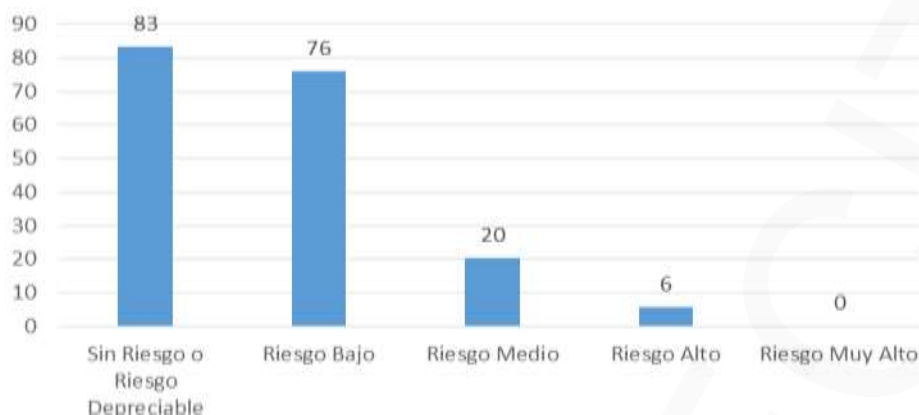


Figura 26. Características del liderazgo evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.15 Relaciones en el trabajo

Bajo las consideraciones de la tabla 29 y figura 27, el 62% de los colaboradores expresa que, en su ambiente laboral, las relaciones sociales entre trabajadores se encuentran en un riesgo de nivel despreciable o nulo, mientras que un 34% están en un nivel bajo.

Tabla 29

Consolidado relaciones en el trabajo

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	115	62,0%
Riesgo Bajo	63	34,0%
Riesgo Medio	5	3,0%
Riesgo Alto	2	1,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

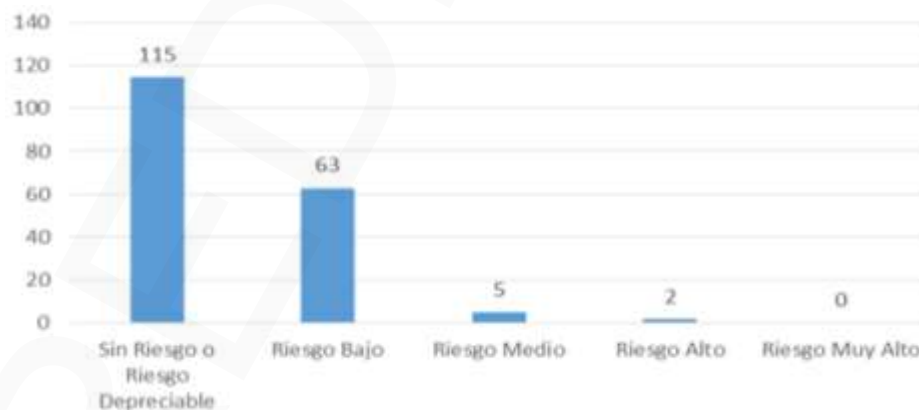


Figura 27. Relaciones en el trabajo evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.16 Retroalimentación del desempeño

El 47% de los colaboradores expresa que, en su ambiente laboral, las evaluaciones de desempeño laboral se localizan en riesgo nivel bajo, mientras que el 26% no tienen ningún tipo de riesgo, tal como se aprecia en la tabla 30 y la figura 28.

Tabla 30

Consolidado retroalimentación del desempeño

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	48	26,0%
Riesgo Bajo	87	47,0%
Riesgo Medio	33	18,0%
Riesgo Alto	17	9,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

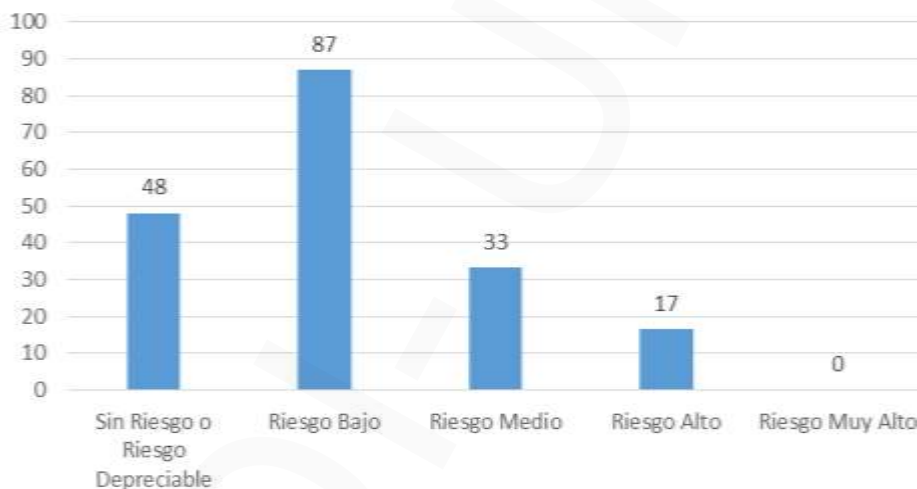


Figura 28. Retroalimentación del desempeño evaluadas a través de formas

Fuente: elaboración propia

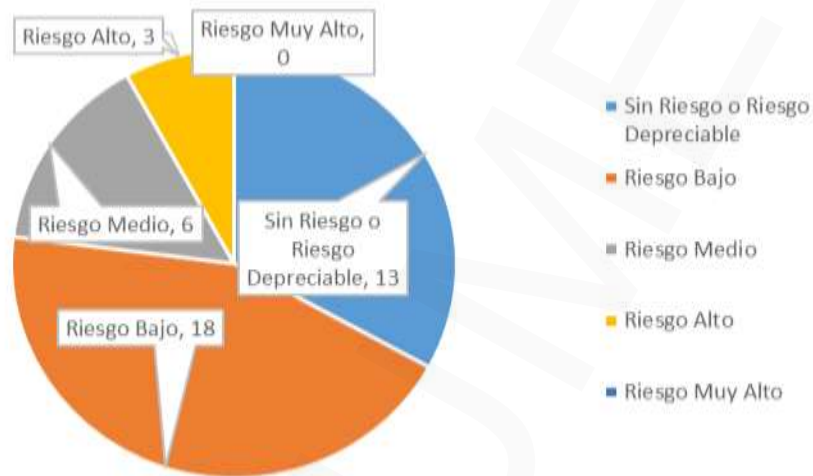
4.3.2.17 Relación con los colaboradores (subordinados)

En la tabla 31 y la figura 29, destaca que, solo se está evaluando al personal que han sido designados como coordinadores o jefes de oficina (Forma A), donde el 44% de los colaboradores en su relación con sus subordinados se encuentra en un riesgo de nivel bajo y el 33% si ningún tipo de riesgo.

Tabla 31*Consolidado relación con los colaboradores*

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	13	33,0%
Riesgo Bajo	18	44,0%
Riesgo Medio	6	15,0%
Riesgo Alto	3	8,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

**Figura 29.** Relación con los colaboradores según formato de evaluación

Fuente: elaboración propia

4.3.2.18 Reconocimiento y compensación

El 61% de los colaboradores expresa que la compensación salarial y reconocimiento laboral se encuentra libre de riesgos o en riesgo despreciable, mientras que el 36% se localiza en riesgo bajo, teniendo en cuenta los datos consignados en la tabla 32 y figura 30.

Tabla 32*Consolidado reconocimiento y compensación*

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	113	61,0%
Riesgo Bajo	67	36,0%
Riesgo Medio	5	3,0%
Riesgo Alto	0	0,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

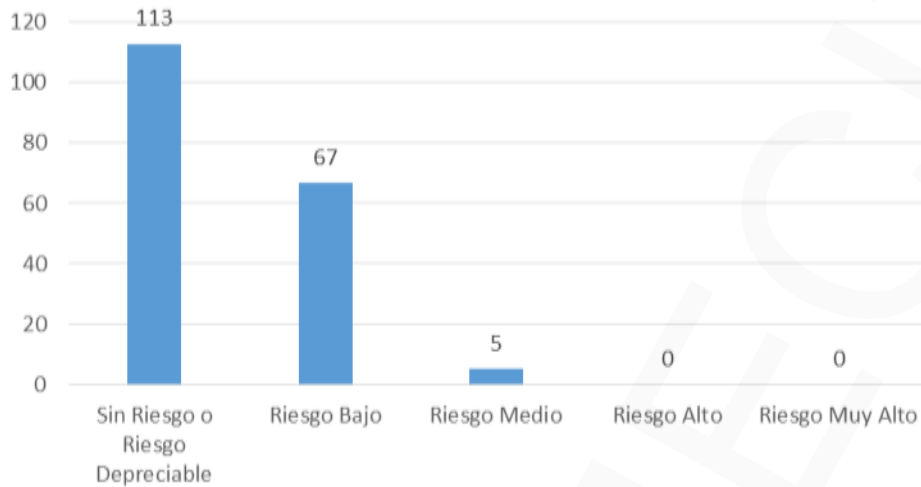


Figura 30. Reconocimiento y compensación evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.2.19 Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo

Según la tabla 33 y la figura 31, el 80% de los colaboradores expresa que las recompensas adquiridas por la pertenencia a la institución y su organización laboral se encuentra libre de riesgos o en riesgo despreciable y el 18% asegura que se ubica en riesgo bajo.

Tabla 33

Consolidado recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	148	80,0%
Riesgo Bajo	33	18,0%
Riesgo Medio	2	1,0%
Riesgo Alto	2	1,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

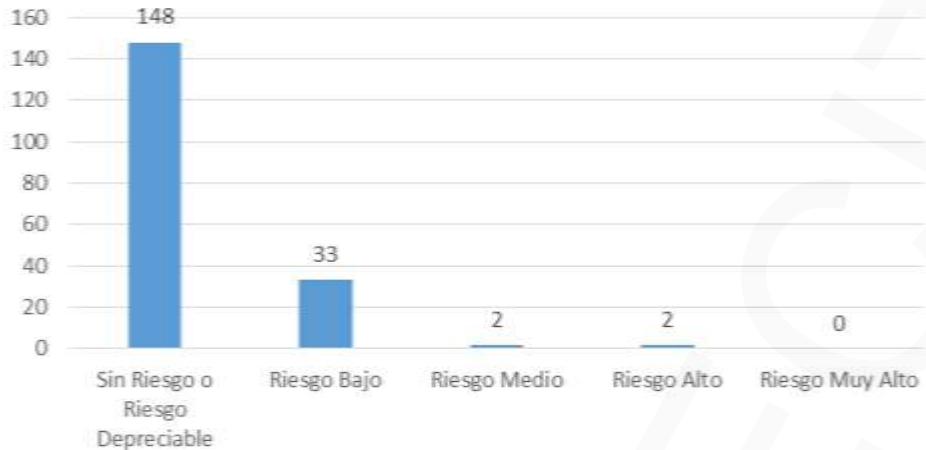


Figura 31. Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo evaluadas a través de formas

Fuente: elaboración propia

4.3.3 Resultados de los factores de riesgo extralaborales

4.3.3.1 Tiempo fuera del trabajo

Considerando el análisis del tiempo fuera del trabajo de los datos de la tabla 34 y la figura 32, el 59% de los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo bajo y el 29% sin riesgo o riesgo despreciable.

Tabla 34

Consolidado tiempo fuera del trabajo

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	54	29,0%
Riesgo Bajo	109	59,0%
Riesgo Medio	22	12,0%
Riesgo Alto	0	0,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

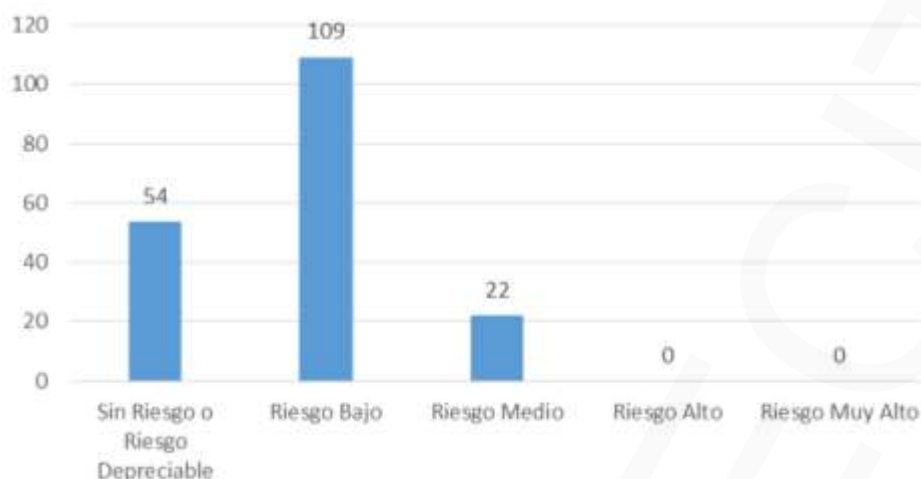


Figura 32. Tiempo fuera del trabajo evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.3.2 Relaciones familiares

Este factor ubica al 77% de los colaboradores en un riesgo despreciable o nulo, seguido de un 23% con riesgo bajo, al considerar que las relaciones familiares de los encuestados no influyen en su rendimiento laboral, tal como se aprecia en la tabla 35 y la figura 33.

Tabla 35

Consolidado relaciones familiares

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	142	77,0%
Riesgo Bajo	43	23,0%
Riesgo Medio	0	0,0%
Riesgo Alto	0	0,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

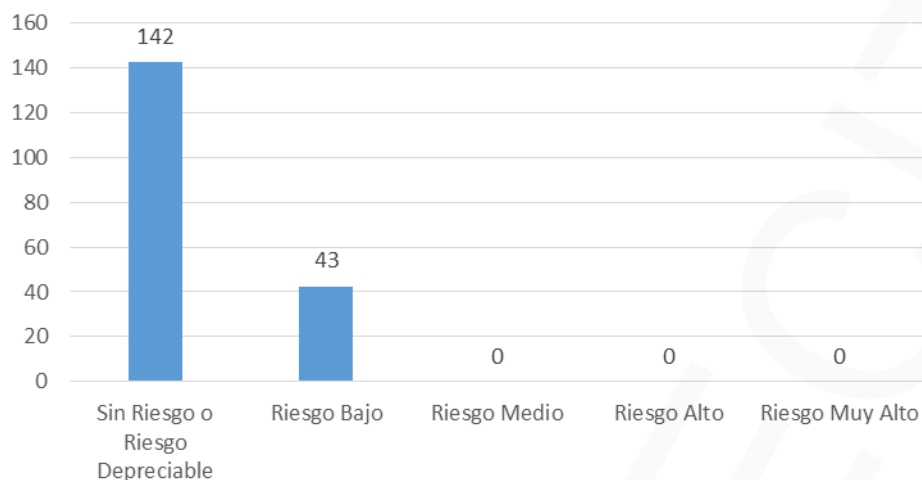


Figura 33. Relaciones familiares evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.3.3 Comunicación y relaciones interpersonales

El 61% de los colaboradores consultados, se localizan en un nivel de riesgo despreciable o nulo y el 36% en un nivel de riesgo bajo, según los datos consolidados en la tabla 36 y la figura 34.

Tabla 36
Consolidado comunicación y relaciones interpersonales

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	112	61,0%
Riesgo Bajo	67	36,0%
Riesgo Medio	6	3,0%
Riesgo Alto	0	0,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

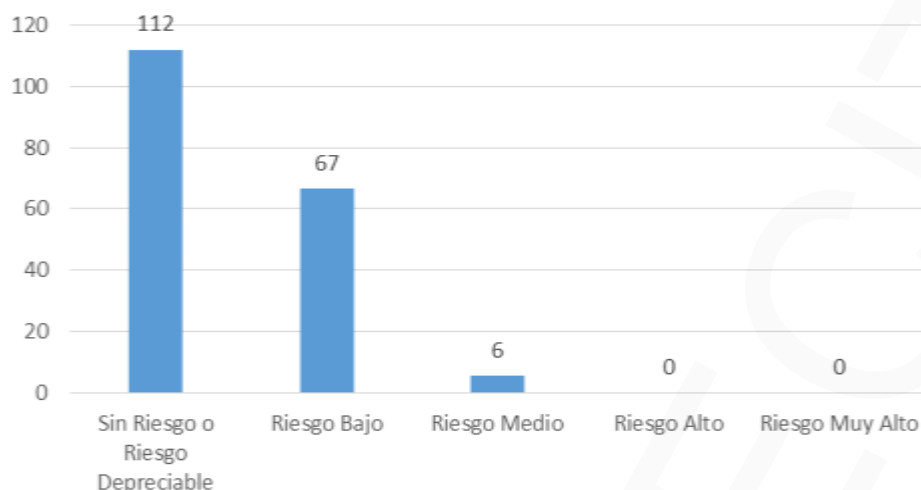


Figura 34. Comunicación y relaciones interpersonales evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.3.4 Situación económica del grupo familiar

Atendiendo el consolidado de datos en la tabla 37 y la figura 35, se aprecia que, el 56% de los colaboradores en este ítem de evaluación se encuentra en nivel de riesgo bajo, mientras que el 23% está en nivel de riesgo despreciable o nulo. El 18% de los empleados se encuentran en nivel de riesgo medio.

Tabla 37

Consolidado situación económica del grupo familiar

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	43	23,0%
Riesgo Bajo	104	56,0%
Riesgo Medio	33	18,0%
Riesgo Alto	5	3,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

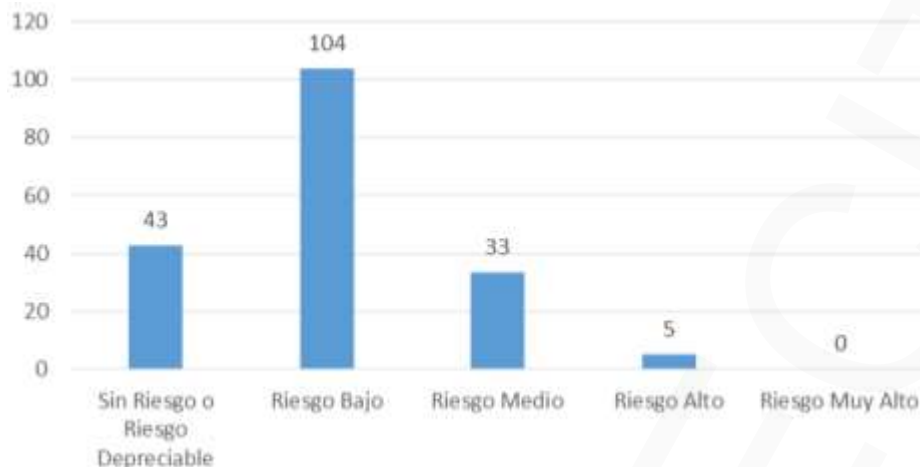


Figura 35. Situación económica del grupo familiar evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.3.5 Características de la vivienda y de su entorno

La tabla 38 y la figura 36 muestra que, el 78% de los colaboradores expresa que su vivienda y el entorno en el que vive es seguro ya que este se encuentra en un nivel de riesgo Nulo o despreciable y el 21% en un nivel de riesgo Bajo.

En cuanto a esta dimensión extralaboral la mayoría de los colaboradores se muestra complacido, ya que no posee dificultades (sin riesgo) a las características de la vivienda y el entorno donde vive.

Tabla 38

Consolidado características de la vivienda y de su entorno

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	144	78,0%
Riesgo Bajo	39	21,0%
Riesgo Medio	2	1,0%
Riesgo Alto	0	0,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

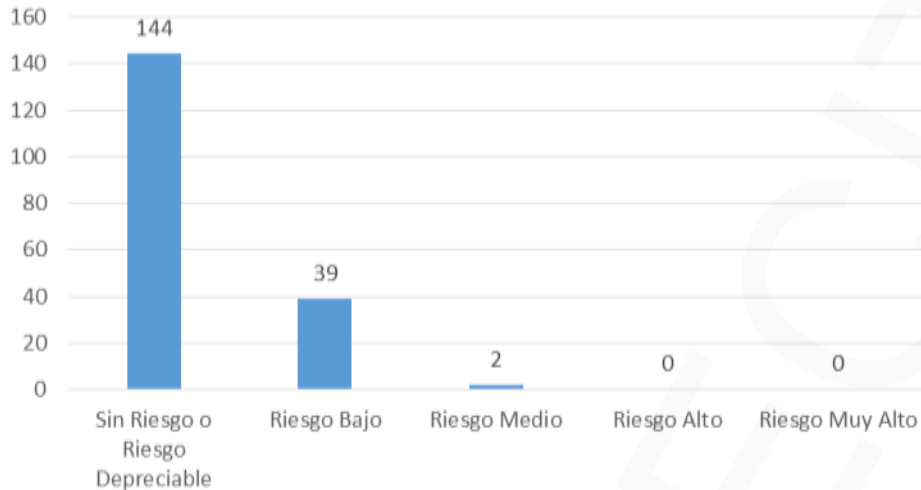


Figura 36. Características de la vivienda y su entorno evaluadas a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.3.6 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Siguiendo los datos consignados en la tabla 39 y la figura 37, se aprecia que el 54% de los colaboradores expresa que su entorno extralaboral no influye en su labor diaria ya que este se encuentra en un nivel de riesgo Bajo y el 40% en un nivel de riesgo Despreciable o nulo.

La mayoría de los colaboradores quizás tienen vivienda y grupos sociales adecuados a las necesidades personales, lo que posiblemente haga sentir a gusto a todos, proyectándose riesgo bajo y sin riesgo en los resultados encontrados.

Tabla 39

Consolidado influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	74	40,0%
Riesgo Bajo	100	54,0%
Riesgo Medio	9	5,0%
Riesgo Alto	2	1,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

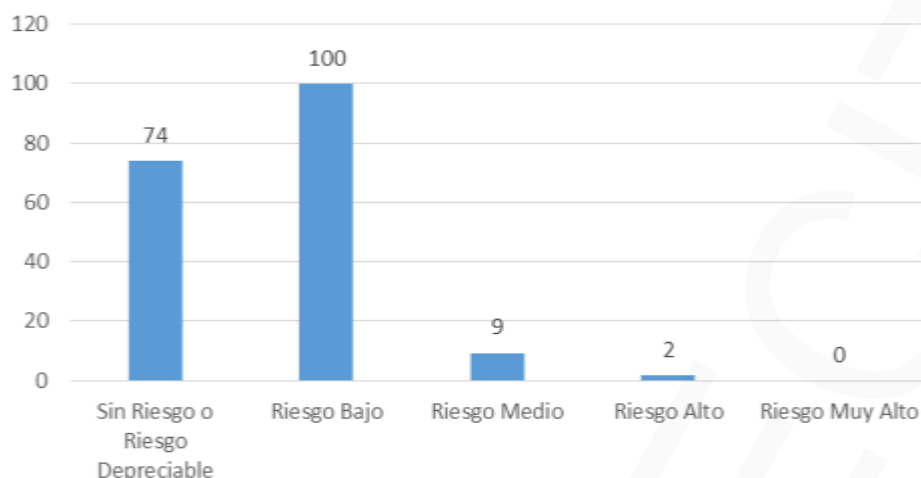


Figura 37. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
Fuente: elaboración propia

4.3.3.7 Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

El análisis gráfico de la tabla 40 y figura 38, da cuenta que, el 68% de los colaboradores expresa que su desplazamiento al trabajo desde su casa y viceversa se encuentra libre de riesgos y el 29% en un nivel de riesgo Bajo.

Los colaboradores afortunadamente en esta dimensión extralaboral no presentan riesgo (sin riesgo), posiblemente la localidad donde se viva no es lejos del lugar de trabajo, lo que afecta positivamente a la disponibilidad anímica y emocional de colaboradores, pues los alejan de trancones y el tráfico en general.

Tabla 40

Consolidado desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	125	68,0%
Riesgo Bajo	54	29,0%
Riesgo Medio	4	2,0%
Riesgo Alto	2	1,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

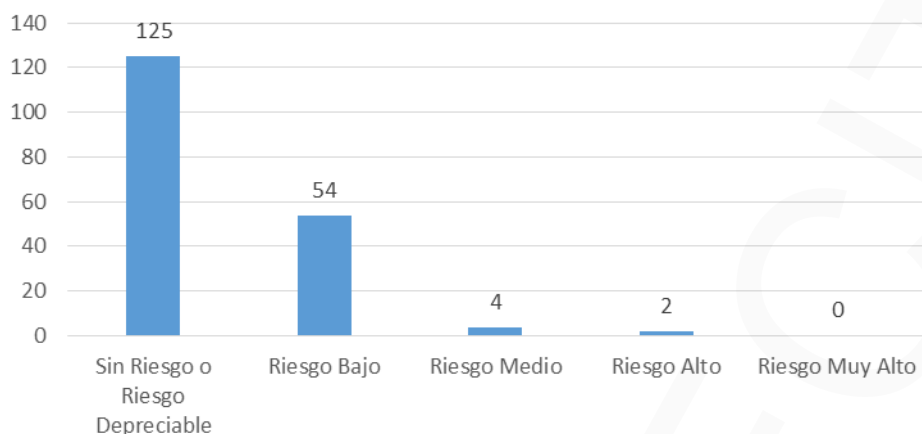


Figura 38. Desplazamiento vivienda al trabajo – vivienda, evaluados a través de formas
Fuente: elaboración propia

4.3.4 Resultados estrés

4.3.4.1 Salud general

Considerando el análisis de los datos condensados en la tabla 41 y figura 39, denota que, el 91% de los colaboradores expresa que su nivel de estrés en su ambiente laboral es de Riesgo Bajo y el 9% en un nivel de riesgo Medio.

Es importante interpretar que la mayoría de los colaboradores, pues de 185 en su totalidad 168 no tienen riesgo específico (riesgo bajo) sobre esta dimensión de estrés. De todos modos, es importante evaluar como grupo de control al 9% de la población trabajadora, equivalente a 17 colaboradores que podría representar a dos áreas de trabajo perfectamente, según la distribución del organigrama de la empresa.

Tabla 41

Consolidado resultados estrés - salud general

Riesgo	Cant.	%
Sin Riesgo o Riesgo Depreciable	0	0,0%
Riesgo Bajo	168	91,0%
Riesgo Medio	17	9,0%
Riesgo Alto	0	0,0%
Riesgo Muy Alto	0	0,0%

Fuente: elaboración propia

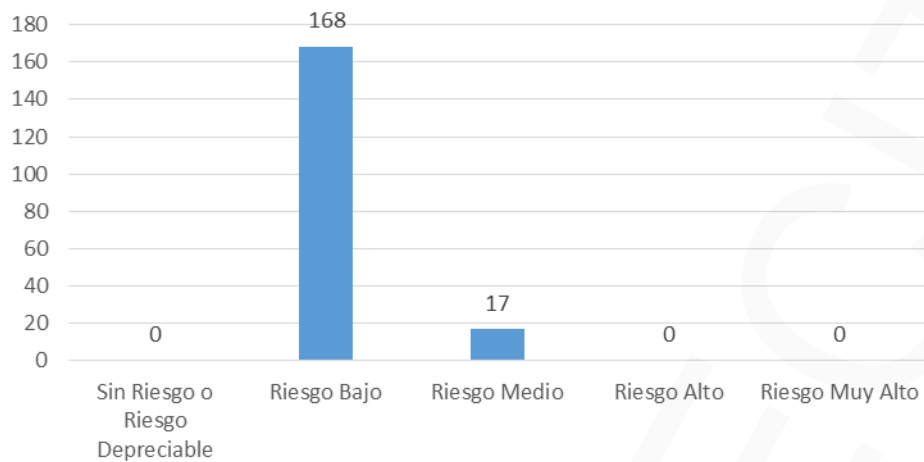


Figura 39. Salud general evaluada a través de formas
Fuente: elaboración propia

CONCLUSIONES

El perfil de las características más predominantes evidenciadas en la investigación y que fueron descritas e interpretadas a lo largo del presente informe, están asociadas con:

En el factor individual el género predominante es el femenino (64%), y la mayoría de las personas viven en estado civil casado (a) (44%). La mayoría de los trabajadores presenta más de un año de antigüedad en la empresa. El nivel de estudios de la mayoría del personal es profesional (42%) y el nivel social en su mayoría es medio– bajo.

En el factor intralaboral, al evaluar los jefes, se evidencian factores protectores en relaciones sociales, control del trabajo, retroalimentación, autonomía y demandas del trabajo.

En el factor extralaboral, se notan niveles de riesgo bajo, pero que demandan un mayor fortalecimiento de las actividades familiares.

En relación con los niveles de estrés, éstos son buenos. La población estudiada da cuenta que en su mayoría no son altos.

El diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su incidencia en la salud, satisfacción y resultados del trabajador, exige de diferentes métodos de medición e investigación, que brinden información que sirva de base para la identificación de los factores problemáticos y el establecimiento de las medidas de control y estrategias de prevención.

El análisis de los resultados de cada uno de los ítems evaluados, se observa la necesidad de estructurar un programa de prevención y manejo del estrés con el objetivo de reducir y controlar la incidencia y prevalencia de los casos de estrés ocupacional detectados en la población trabajadora a futuro, causados por la exposición parcial o permanente a los factores de riesgo psicosocial presentes en contexto laboral con el objetivo de garantizar con ello la disminución de los índices de accidentalidad, absentismo, rotación y los altos costos para las empresas.

Las intervenciones que con más frecuencia se implementan en las organizaciones se centran en procesos de capacitación, muchos de ellos con técnicas vivenciales, pero cortas en su alcance, porque no siempre logran gestar procesos de transformación estructural.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones emitidas han sido construidas como sugerencia a la alta gerencia de la Administración municipal de la Alcaldía de Pitalito (Huila) 2020 y no entorno a la investigación desarrollada. En ese orden de ideas, mencionadas recomendaciones son:

1. Todo proceso para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo implica el compromiso de las directivas y/o los jefes, supervisores, cargos medios y cada uno de los colaboradores que laboran en la Alcaldía local.
2. La prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultaneo en tres niveles: individual, intralaboral y extra laboral. Por lo tanto, se las intervenciones que se realicen deben tener en cuenta estos tres aspectos.
3. Se requiere ejecutar acciones encaminadas a fortalecer la dimensión de demandas de trabajo por medio del desarrollo de evaluaciones de desempeño y manual de funciones para fortalecer las necesidades puntuadas por la población trabajadora sobre las demandas en el trabajo.
4. Hay que fortalecer o establecer el programa de capacitación para todo el personal a nivel técnico y de desarrollo personal con temas como: relaciones humanas, trabajo en equipo, cooperación, comunicación asertiva, manejo de conflictos, adaptación al cambio entre otros.
5. Desarrollar y fortalecer en las personas que tienen personal a cargo competencias como: liderazgo, comunicación asertiva, retroalimentación positiva, trabajo en equipo para fortalecer el desarrollo de las tareas a cargo.
6. Establecer o fortalecer las actividades y programas dirigidos al incremento de la motivación de los colaboradores enfatizando en el reconocimiento del buen desempeño.
7. Motivar a los trabajadores a que participen en eventos y/o actividades que permitan establecer y/o reforzar mecanismos de autorregulación emocional, para minimizar el desgaste emocional asociado al desempeño de las funciones del cargo, tales como: hacer deporte, ir a teatro, salir a un parque, entre otros.
8. Ofrecer al personal herramientas que les permita el manejo adecuado del estrés a través del autoconocimiento y autocontrol, particularmente a través de capacitaciones.

9. Es conveniente establecer un programa de pausas activas durante el turno de trabajo, ya que de esta forma se beneficia la salud, el desempeño de los colaboradores y por ende la productividad dentro de la organización.
10. Desarrollar un programa de estilos de vida y trabajo saludable que ayude a las personas a mejorar su calidad de vida.
11. Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, y a los programas de mejoramiento continuo y de calidad que establezca la organización.
12. Promover capacitaciones que permita a los trabajadores adquirir herramientas para mejorar su vida extralaboral (relación de pareja, pautas de crianza, economía familiar y otras).
13. Se debe hacer uso del apoyo que pueda prestar la Caja de Compensación, EPS, Fondos de Pensiones y ARL presentes en el entorno laboral para generar el desarrollo del programa de bienestar de la empresa social del Estado (Alcaldía de Pitalito), con proyección y enfoque hacia la familia, incentivando a los colaboradores hacer uso de los servicios que presta cada una de estas instituciones mediante el conocimiento pleno de los servicios a los cuales puede acceder.

BIBLIOGRAFÍA

- Abello, A. J., & Lozano, D. M. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. Recuperado el 20 de Julio de 2021, de Doctoral dissertation, Universidad del Rosario.
- Andrade, A., Salamanca, B., & Ascanio, Y. (2017). *digitk.areandina.edu.co*. Recuperado el 20 de Julio de 2021, de Identificación de factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de la Cruz Roja Colombiana, de la ciudad de Valledupar.
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso Engagement con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali - Colombia. *Acta colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79829185005.pdf>
- Ávila, I. Y., Beltrán, M. S., Estrada, L. R., & Massa, E. R. (2011). Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. *Facultad Nacional de Salud Pública: El escenario para la salud pública desde la ciencia*, 29(4), 9.
- Bustillo, M., Rojas, J., Sánchez, A., Montalvo, A., & Rojas, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Duazary*, 12(1), 32-40.
- Calderón, C. A., Botero, J. C., Bolaños, J. O., & Martínez, R. R. (2011). Sistema de salud en Colombia: 20 años de logros y problemas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16, 2817-2828.
- Carrión, M. A., & Gutiérrez, A. M. (2014). Condiciones de trabajo psicosociales y desgaste psíquico en trabajadores de diversos sectores empresariales de Centro-Oriente, Suroccidente y región Caribe en Colombia. *Salud Uninorte*, 30(3), 311-322.
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., & Uribe, A. F. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 18(2), 7-17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90920053001.pdf>
- Corrales, J. B. (2015). *Factores de riesgo psicosocial y su posible incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de una mediana empresa*. Recuperado el 20 de Julio de 2021, de Repositorio Digital Universidad Internacional SEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1343/1/Factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20y%20su%20posible%20incidencia%20en%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20mediana%20empresa.pdf>
- Dávila, G. G., & Dávila, M. C. (2020). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Echemendía, B. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Revista Cubana Hig Epidemiología*, 49(3), 470-481. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/hie/v49n3/hie14311.pdf>

- Fasecolda. (2013). *Informe Ejecutivo Ministerio del Trabajo*. Recuperado el 20 de Julio de 2021, de II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>
- García, D. A., Londoño, C., & Ortíz, L. (2016). Situación laboral de los profesionales de enfermería de instituciones de salud,. *Revista electrónica Spyconex - Psicología, psicoanálisis y conexiones*, 8(12), 1-9.
- Guevara, L. (2018). <https://digitk.areandina.edu.co/>. Recuperado el 15 de Agosto de 2021, de Electiva riesgo psicosocial.
- Lam, C. D. (2020). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los que podrían estar expuestos los funcionarios del Ministerio de Ambiente, aplicando la metodología de evaluación EPSICO versión 4.0 y plan de intervención*. Recuperado el 20 de Julio de 2021, de Repositorio Universidad Internacional SEK - Ecuador: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3867/3/%28FIRMAS%29%20TESIS%20-%20EVALUACI%C3%93N%20FPSICO%204.0%20-%20MINISTERIO%20DEL%20AMBIENTE%20-%20%28CHRISTIAN%20LAM%29%20%281%29.pdf>
- Larico, R. I. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca (Perú)*. Recuperado el 20 de Julio de 2021, de Repositorio biblioteca Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez: <http://repositorio.uancv.edu.pe>.
- Lavell, A. (2001). Sobre la gestión del riesgo: apuntes hacia una definición. *Biblioteca Virtual en Salud de Desastres-OPS*, 4, 1- 22.
- Leyva, Y. E. (2011). Una reseña sobre la validez de constructo de pruebas referidas a criterio. *Perfiles educativos*, 33(131), 131-154.
- Libreros, A. (2011). *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de la Institución Educativa Cárdenas Centro del Valle del Cauca*. Recuperado el 20 de Julio de 2021, de Repositorio Universidad Nacional de Colombia - Facultad de Administración.
- Londoño, M. E., Ríos, H. F., & Betancur, M. L. (2015). Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 34(2), 120-143. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?start=70&q=factores+de+riesgo+psicosocial&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3A07LxT9qVH8QJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D77%26hl%3Des
- Martínez, A. L., & Solarte, M. G. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 111-131.
- Méndez, J. (2004). Estrés laboral o síndrome de "burnout". *Acta pediátrica mexicana*, 25(5), 299-302. Obtenido de

- <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/bitstream/20.500.12103/1814/1/ActPed2004-48.pdf>
- MinTrabajo. (2019). <https://www.mintrabajo.gov.co>. Recuperado el 1 de Agosto de 2021, de Bienestar y salud mental: un compromiso de Min Trabajo y el sector público:
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Mintrabajo. (2020). *Ministerio del Trabajo de Colombia*. Recuperado el 18 de Julio de 2021, de El Ministerio del Trabajo, apoya al sistema general de riesgos laborales para la reducción de la accidentalidad:
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/marzo/el-ministerio-del-trabajo-apoya-al-sistema-general-de-riesgos-laborales-para-la-reduccion-de-la-accidentalidad>
- Mintrabajo. (2021). *Ministerio del Trabajo de Colombia*. Recuperado el 18 de Julio de 2021, de Glosario Laboral:
<https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Revista Psicogente*, 21(40), 532-544.
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. En J. C. Neffa, *Los riesgos psicosociales en el trabajo* (págs. 9-10). Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET. Recuperado el 18 de Julio de 2021
- O.I.T. (24 de Agosto de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Estadísticas de seguridad y salud en el trabajo - ILOSTAT:
<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- O.I.T. (2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 26 de Julio de 2021, de Tendencias 2021: <https://www.ilo.org>
- Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.
- Peralta, M. P. (2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales intralaborales en trabajadores de atención a los usuarios en las Ceibas empresas públicas de Neiva E.S.P.* Recuperado el 20 de Julio de 2021, de Repositorio Universidad ECCI.
- Pinos, L. P. (2017). *Análisis de la gestión del riesgo psicosocial y riesgo laboral, en empresas públicas de generación, comercialización y distribución de energía eléctrica en Ecuador*. Recuperado el 20 de Julio de 2021, de Repositorio Universidad de Extremadura España:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=148225>
- Pita, S., Vila, M. T., & Carpente, J. (1997). Determinación de factores de riesgo. *Cad aten primaria*, 4, 75-78.
- Polanco, A. L., & García, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Revista La Empresa*, 14(1), 111-131.
- R.A.E. (2021). *Real Academia Española*. Recuperado el 18 de Julio de 2021, de Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española:
<https://dle.rae.es/trabajo>

- R.A.E. (2021). *Real Academia Española*. Recuperado el 8 de Agosto de 2021, de Diccionario de la lengua española: <https://dle.rae.es/riesgo?m=form>
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Unifé*, 23(1), 9-17.
- Rivera, D. (2019). Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico. *AiBi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(1), 26-30.
- Rivera, D. A., Carrillo, S. M., Forgyony, J. O., Nuván, I. L., & Rozo, A. C. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22), 1-14.
- Rodríguez, A. F., & Rozo, A. M. (2014). Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga. *Informes psicológicos*, 14(1), 91-108.
- Rojas, D. (2020). *Asuntos legales.com*. Recuperado el 1 de Agosto de 2021, de Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>
- Royo, C., Salavera, C., Teruel, M., & Royo, D. (2016). Factores de riesgo psicosocial en los profesionales de los Servicios Sociales. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, 57, 172-190.
- S.U.I.N. (7 de Junio de 1988). *Sistema Único de Información Normativa*. Recuperado el 18 de Julio de 2021, de Código Sustantivo del Trabajo.
- Solanes, A., Martín del Río, B., Rodríguez, K., Benavides, G., & Martínez, F. (2013). Factores de riesgo psicosocial laboral y burnout en función de la categoría profesional. *Revista de Psicología en salud*, 1(1).
- Vásquez, P. C., Suazo, S. V., & Klijin, T. P. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*, 32(2), 271.

ANEXOS

Anexo A. Sección del listado general de participantes según ocupación

No.	NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS	OCUPACION
1	MARIA FLORINDA DIAZ PERDOMO	TECNICO ADMINISTRATIVO
2	KELLY JURANY DAZ GARRIDO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
3	JAINOVER ELIAS GOMEZ AVILA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
4	LEIDY GARCIA TRUJILLO	TESORERO (A) GENERAL
5	CARMEN TULIA VIVAS MORENO	CORREGIDOR
6	OLFER ANDRES FIGUEROA PALTA	JEFE DE OFICINA
7	SOFIA ARDILA ORTIZ	INSPECTOR DE POLICIA
8	CRISTIAN ARLEY CASTRO ROMERO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
9	FAIBER ANTONIO ALBARRACIN PINILLA	LIDER DE COBERTURA
10	NOBEIRA CALDERON TRUJILLO	PROFESIONAL DE ACCESO
11	ELCY PERDOMO MORENO	LIDER DE PROYECTO
12	DOLLY CONSUELO VINASCO MENESES	SECRETARIO (A) DE DESPACHO
13	ALEXANDER MORALES RAMIREZ	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
14	OMAIRA NELLY ÑAÑEZ DIAZ	SECRETARIO (A)
15	LUIS FERNANDO NARVAEZ LAMILLA	BIBLIOTECARIA
16	NORAYDA CARDOZO BAUTISTA	SEGURIDAD
17	MARIBEL PUENTES MEDINA	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
18	ANDREA CAROLINA GONZALEZ BOANEGRA	COMISARIO DE FAMILIA
19	PAOLA ANDREA REINA MEZA	AUXILIAR ACADEMICA
20	NELLY ESPERANZA HERNANDEZ RINCON	ADMINISTRADOR
21	CAROLINA TRUJILLO CARDOZO	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
22	MARIA DIGNA ROJAS ROJAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
23	RUBY KATHERINE GALINDO GIRALDO	CONDUCTOR
24	FAIBER ALEXANDER PIAMBA GOMEZ	TECNICO ADMINISTRATIVO
25	NATHALIE DAZA CABRERA	TECNICO AREA DE LA SALUD
26	JESSICA DAYANA PORRAS VALDERRAMA	PROFESIONAL SALUD
27	MIGUEL ANGEL ARTUNDUAGA GUTIERREZ	DIRECTOR TECNICO
28	CLAUDIA ELIANA BOLAÑOS CAMERO	SECRETARIO (A) DE SALUD
29	EDUARDO FABIAN MEDINA ROJAS	CONDUCTOR MECANICO
30	ISAIAS ANACONA HOYOS	ALMACENISTA GENERAL
31	DIANA MILENA LOZANO TORRES	INSPECTOR DE OBRAS VIALES
32	SERGIO FABIAN PERDOMO CANACUE	DIRECTOR TECNICO

Anexo B. Consentimiento informado

Fecha de diligenciamiento

00/00/2020

Número de identificación

12345678

CONSENTIMIENTO INFORMADO

*(En cumplimiento de la Ley 1090 de 2006 y la
Resolución 2646 DE 2008)*

Yo, XXXXXX XXXXXXXX XXXXXX XXXX , identificado con cédula de ciudadanía número , manifiesto que he sido bien informado sobre los objetivos y la justificación de la aplicación de este instrumento de medición psicológica que esta realizando la empresa, cumpliendo con normatividad aplicable para la misma, cuya meta es identificar el nivel de riesgo psicosocial presente en la organización mediante los resultados que arroje la **BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**.

Entiendo que las evaluaciones consisten básicamente en aplicación de cuestionarios, entrevistas, observación de los puestos de trabajo y revisión de datos estadísticos de la información y que los resultados obtenidos de los análisis realizados ayudasen a la empresa a tomar decisiones sobre acciones de intervención que ayudaran a mejorar a contra y autorizo a la profesional indicada para que realice el análisis pertinente de los resultados.

Por otra parte, sé que estoy facultado para retirarme de la presente actividad en el momento que lo considere necesario y que esto no representara ningún inconveniente, ni peligro para mi integridad.

Este consentimiento informado fue firmado el día **00** del mes de **XXXXXXX** del año **0000**, en la ciudad de Pitalito, Huila.

XXXXXXX XXXXXXXX XXXXXX XXXX
CC. xxxxxxxxxxxxxxxxx