

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ENTRE EL PERSONAL OPERATIVO EN
UNA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE DE LA INDUSTRIA DE HIDROCARBUROS EN
NEIVA, HUILA: UNA ES
TRATEGIA PREVENTIVA**

AUTORES:

CLARA ISABEL CORTÉS MORENO

ID. 100129731

ANDERSON ALBERTO FLOREZ MORENO

ID. 100121985

MÓNICA YADIR PÉREZ

ID. 100134195

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

BOGOTÁ D.C
**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ENTRE EL PERSONAL OPERATIVO EN
UNA COMPAÑÍA DE TRANSPORTE DE LA INDUSTRIA DE HIDROCARBUROS EN
NEIVA, HUILA: UNA ESTRATEGIA PREVENTIVA**

NOMBRES:

CLARA ISABEL CORTÉS MORENO

ID. 100129731

ANDERSON ALBERTO MORENO FLÓREZ

ID. 100121985

MÓNICA YADIR PÉREZ

ID. 100134195

DOCENTE ASESOR

GINA YURLEY FUENTES ROJAS

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C**

Tabla de Contenido

Introducción	7
Capítulo 1. Descripción General del proyecto	8
1.1 Problema de Investigación	9
1.2 Objetivos	12
1.2.1 Objetivo General	12
1.2.2 Objetivos específicos	12
1.3 Justificación.....	13
Capítulo 2. Marcos de referencia	14
2.1 Marco Teórico.....	14
2.2 Marco Conceptual.....	17
2.3 Antecedentes o Estado del Arte	21
Capítulo 3. Marco Metodológico	23
3.1 Tipo de investigación.....	23
3.3 Población y muestra	23
3.4 Procedimiento.....	23
3.5 Instrumentos para recolección de datos	25
3.6 Técnicas para el análisis de la información	25
3.7 Consideraciones éticas	25
Capítulo 4. Resultados y Análisis de resultados.	27
4.1 Nivel general del riesgo.	¡Error! Marcador no definido.
4.2 Discusión de resultados	53
Conclusiones	56
Referencias	57
Anexos	59

Indicé de Tablas

- Tabla 1. Cronograma
- Tabla 2. Análisis de riesgo intralaboral Forma A
- Tabla 3. Análisis de riesgo intralaboral Forma B
- Tabla 4. Riesgo y Factores Protectores
- Tabla 5. Priorizar Riesgo intralaboral Forma A
- Tabla 6. Consolidado de los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral por dimensiones forma B

Indicé de Figuras

- Grafica 1 –Tipo de Sexo
- Grafica 2 –Rango de Edad
- Gráfica 3 –Estado Civil
- Gráfica 4 –Nivel de Escolaridad
- Gráfica 5 –Antigüedad en la empresa
- Gráfica 6- Tipo de Contrato
- Gráfica 7- Tipo de Salario
- Gráfica 8- Tipo de Cargo
- Gráfica 9 – Forma A Distribución porcentual conforme total riesgo psicosocial Extralaboral.
- 10 – Forma B Distribución Porcentual conforme total riesgo psicosocial extralaboral.
- Gráfica 11 – Frecuencia
- Gráfica 12 – Distribución porcentual conforme evaluación estrés Forma A
- Gráfica 13 – Distribución porcentual conforme evaluación estrés Forma B
- Gráfica 14 – Distribución por cargo total riesgo intralaboral- Forma A
- Gráfica 15 – Distribución por cargo total riesgo intralaboral- Forma B

Indicé de Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado.

Introducción

La investigación se centra en un estudio de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de transporte del sector de hidrocarburos, específicamente en operadores de vehículos de carga pesada, la investigación se basa en los resultados de la aplicación de la batería de riesgos psicosociales aplicada en diciembre de 2022. El objetivo principal es identificar y evaluar aspectos relacionados con el estrés, riesgos intralaborales y extralaborales que pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores.

Dado que el riesgo psicosocial es complejo de ponderar de manera puramente cuantitativa, el estudio se divide en dos grupos focales: uno compuesto por trabajadores directamente expuestos a estos riesgos y otro por trabajadores con exposición indirecta. La investigación busca comprender mejor la naturaleza y el impacto de los factores de riesgo psicosocial en este entorno laboral específico.

Identificar la existencia de los factores de riesgo con relativa importancia del componente mental. En esta misma medida a nivel local al tratarse de riesgo psicosocial (su caracterización, interpretación y seguimiento) se orienta en medida posible en metodologías que busquen un buen objetivo, en este tipo de riesgo con rigurosidad técnica se debe tener en cuenta que el bienestar psicológico y social es un mecanismo primordial en la salud de la población esta se entiende de acuerdo, a la organización mundial de la salud (OMS) 2015- 2020 estado completo de bienestar físico mental y social y no solo en afecciones o enfermedades, según la (OMS) se debe emplear en todos los ámbitos de vida humana incluyendo lo laboral.

La (OMS) 2015- 2020 recientemente ha emitido grandes pronunciamientos en el bienestar de la población laboral, como lo manifestó en el plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores más adelante en el plan de acción sobre salud mental en el 2013-2020 la (OMS), insta los lineamientos en salud mental a través de la cobertura sanitaria con énfasis en promoción y prevención en estrés la población trabajadora su rendimiento y productividad debe diseñar y aplicar programas de participación laboral a empleados afectados por trastornos mentales y psicosociales así mismo unas condiciones de trabajo seguras, mejoras organizacionales en los entornos laborales, capacitación a directivos en

salud mental, cursos de gestión del estrés, programas de bienestar laboral y mecanismos para combatir la estigmatización y discriminación en los lugares de trabajo.

Según la resolución 2646 de 2008 se define y regulan los criterios para evaluación, identificación y manejo de riesgos psicosociales aportando categorización y conceptualización básica de este riesgo laboral y baterías de riesgo psicosocial estandarizadas para la población colombiana en la normativa que la exposición de riesgos psicosociales en (2015 ministerio de trabajo y Universidad Javeriana) guía general de promoción prevención e interpretación de los factores de riesgos y su efecto en la población trabajadora.

En el presente documento encontrará diseño estratégico para preservar el bienestar laboral para conductores de empresa transporte de hidrocarburos distribuidos en 4 capítulos los cuales se encontrará una descripción general del proyecto, marco de referencias, marco metodológico y resultados y análisis de resultados.

Capítulo 1. Descripción General del proyecto

1.1 Problema de Investigación

La salud mental es un término adoptado por las Entidades gubernamentales, instituciones de salud y en el sector laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT - 1984), “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p.8); razón por la cual, es indispensable que en las empresas contemplen los factores de riesgo psicosocial, a través de la identificación de peligros, evaluación de riesgos, determinación de controles eficaces y aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, diseñando estrategias de prevención que estén orientados a controlar la aparición de efectos que alteren la salud mental de los trabajadores.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2021), plantea algunos puntos relevantes sobre la salud mental en situaciones de trabajo, han hecho énfasis en que los ingresos obtenidos producto del trabajo son fundamentales para disminuir la disponibilidad de situaciones estresantes, ya que el valor percibido como fruto del esfuerzo laboral generan ingresos que mejoran la calidad de vida de los trabajadores y a su vez su estado mental y emocional, hay evidencias recientes, las cuales están ligadas con las consecuencias del COVID-19, dejando como resultado el impacto al bienestar mental con manifestación de sentimientos de preocupación, depresión y estrés. Este argumento está directamente incorporado con los diferentes aspectos que se pueden observar, valorar, evaluar y definir durante el proceso de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, dado que los resultados de dichos procesos permiten identificar factores nocivos para la salud mental y que usualmente se extienden en el tiempo e impactan la salud del individuo.

Los conductores de transporte de carga se ven constantemente expuestos a factores de riesgo psicosocial al realizar sus labores, el ambiente, entorno laboral, las largas jornadas de trabajo, malas posturas al conducir, diligenciamiento de permisos de trabajo, disponibilidad los fines de semana, problemas de alimentación por comer con afanes o porque no comer; todos estos elementos ocasionan una serie de impactos negativos en el personal, viéndose afectado su rendimiento, baja motivación; las consecuencias a la

exposición continua de los factores de riesgo generan accidentes, alteraciones en la calidad de vida, insomnio, deterioro de relaciones familiares e interpersonales, por tal razón si estos factores no se logra controlar o reducir es muy probable que se puede materializar especialmente en estrés laboral o burnout. (Duran, 2010)

La empresa de transporte a analizar tiene una población de estudio de 20 trabajadores, 10 de dedicación exclusiva al contrato y 10 de bases adicionales que apoyan el contrato; la mayoría de género masculino a quienes se les aplicó la batería de riesgo psicosocial en diciembre del 2022; se escogió estos dos grupos debido a que varía la jornada laboral; los de dedicación exclusiva al contrato cambian semanalmente de jornada una semana están de 7am a 3pm y la otra es de 3pm a 11pm; el personal adicional de base que apoya este contrato inician a de 6am a 6pm. Los que están en el horario de 7am a 3pm finaliza su jornada el sábado a las 3pm y descansan hasta el lunes a las 3pm, mientras que los que están en el horario de la tarde-noche quedan disponibles el día domingo. De igual manera con el personal adicional, trabajan un fin de semana y descansan el otro (sólo el día domingo).

Por eso es muy necesario desarrollar una estrategia para prevenir a tiempo estos riesgos a los que el personal está expuesto ya que es muy importante cuidar la salud mental y el bienestar del personal para promover un ambiente de trabajo sano y saludable para ejercer sus labores de la mejor manera. “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Formulación del Problema

¿Cuáles actividades de intervención primaria y secundaria de factores de riesgo psicosocial ayudan a mitigar el estrés del personal operativo en una compañía de transporte de la industria de hidrocarburos en Neiva, Huila?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosocial existentes del grupo de colaboradores (personal operativo) de una empresa de transporte del sector hidrocarburos ubicada en la ciudad de Neiva, que permita el diseño de una estrategia para promover la calidad de vida laboral.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgos psicosocial intralaboral, extralaboral y los niveles de estrés a los que se encuentra expuestos el personal operativo.
- Describir los factores de riesgo y factores protectores que están presentes en los trabajadores de la empresa.
- Proponer medidas de intervención los principales dominios y dimensiones psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con el propósito de identificar los enfoques de intervención y su prioridad de acuerdo con los resultados

1.3 Justificación

La idea de esta investigación surge de la necesidad identificar y reconocer los diferentes factores de riesgo psicosocial existente en la empresa y su principal consecuencia que puede generar el no reconocer a tiempo y valor de aplicación de un instrumento de evaluación evaluado y desarrollado a nivel nacional por la dirección nacional de riesgos profesionales por el ministerio de protección social con base en resolución 2404 de 2019.

Al examinar los elementos de riesgo psicosocial que impactan a los conductores de carga en la industria de hidrocarburos dentro de una empresa de transporte ubicada en Neiva, se permite el análisis haciendo uso de los resultados de la evaluación psicosocial efectuada a los empleados en diciembre de 2022, y con esta población de muestra iniciar a diseñar una estrategia para prevenir los factores de riesgos psicosocial a los cuales nuestro personal operativo está expuesto y establecer medidas de prevención; en la compañía no se ha realizado estudios para identificar las causas básicas que generan estrés laboral en o enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales, y tampoco se ha realizado un adecuado análisis de los riesgos psicosocial. y de esta manera no se ha interesado en velar por el bienestar, la salud e integridad de los trabajadores. Por lo anteriormente expuesto, colaborar de manera conjunta es esencial para garantizar el bienestar y la calidad de vida de los empleados en la línea operativa, lo que a su vez conduce a una mejora en su desempeño y productividad en sus tareas.

Capítulo 2. Marcos de referencia

2.1 Marco Teórico

Los riesgos psicosociales laborales se refieren a los riesgos que afectan la salud física, psicológica, mental y social de los trabajadores, y son causados por factores socioeconómicos, condiciones de empleo, la organización y contenido del trabajo, así como por factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psicológico y mental de los trabajadores.

En las organizaciones, se encuentran circunstancias vinculadas a la estructura laboral, ejecución de las labores y las responsabilidades asociadas, que influyen en el progreso constante y el bienestar de los trabajadores. Según las afirmaciones de la Organización Mundial del Trabajo y el Ministerio de Salud en (2016), actualmente, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales. “Los factores de riesgos psicosocial hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con respecto a la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001).

En Colombia, se discute acerca de los elementos de riesgo psicosocial y la relevancia de intervenir en ellos dentro de las compañías, resaltando la necesidad de contar con el respaldo de la alta dirección y la colaboración interdisciplinaria. Esto resulta crucial para prevenir y gestionar los riesgos para la salud a través de programas de intervención, los cuales se basan en la evaluación y clasificación de dichos riesgos.

Por lo tanto, el Ministerio del Trabajo, en (2015), estableció regulaciones dentro de su ámbito de competencia para gestionar las relaciones laborales individuales. Esto involucró aspectos como las horas extras de trabajo, las vacaciones, la seguridad laboral, entre

otros. Estas disposiciones se aplican a las entidades relacionadas con el ámbito laboral, así como a las relaciones contractuales que surgen de dichos vínculos laborales, incluyendo tanto a individuos como a entidades legales que participan en ellos. Además, el Sistema de Información Estadística de Fasecolda, en (2016), como entidad encargada de regular las aseguradoras y reaseguradoras en el país, ofrece la posibilidad de identificar a nivel nacional las características de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, los cuales guardan una relación directa con los factores de riesgo psicosocial, (el decreto 1072 de 2015).

Los Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo han sido objeto de diversos estudios y el acercamiento obedece a modelos que han sido planteados desde tiempo atrás con relación al mayor precursor de su efecto, el estrés. Algunos de los modelos más significativos son, el modelo de Demanda/Control de R. Karasek. El riesgo psicosocial laboral es una preocupación creciente en las organizaciones porque, además de afectar la calidad de vida del trabajador, impacta directamente en el rendimiento de toda la empresa. Estos riesgos laborales aparecen si no se ha diseñado, estructurado y gestionado correctamente el entorno de un trabajador. La presencia de múltiples elementos que representan un riesgo psicosocial puede desencadenar conductas de agresividad, depresión o agotamiento. Esto puede resultar en diferentes problemas de gestión de personal: La Psicopsicología del trabajo es una disciplina que aborda estos factores psicosociales desde una perspectiva de prevención de riesgos laborales.

Cuando las condiciones de trabajo son deficientes o adversas debido a un diseño inadecuado o una mala implementación en la organización, interactúan con las expectativas, necesidades, capacidades y actitudes de los trabajadores, lo que impacta negativamente en su seguridad, salud y bienestar. Estos factores se consideran riesgos psicosociales que deben ser gestionados a través de una planificación preventiva adecuada para eliminarlos, reducirlos o controlarlos.

El término "riesgo psicosocial" es relativamente nuevo y comenzó a utilizarse a fines del siglo pasado. En 1984, se publicó "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control", uno de los primeros documentos formales que abordaba este

tema y destacaba la influencia de los factores psicosociales en el comportamiento y el bienestar de los empleados.

En 2019, Wilsoft QPROCESS desarrolló una aplicación que permite controlar y evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. Esta aplicación cumple con los requisitos establecidos en la norma 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.2 Marco Conceptual

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (Según lo establece la ley 1562 del 2012).

Agotamiento emocional: Cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (Maslach & Jackson, 1981).

Ambiente de trabajo: El ambiente de trabajo como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo (João Manoel, 2003) Artículo 349 del Código Laboral Colombiano: Por el cual se establece la obligatoriedad de tener Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial para todas las empresas de más de 10 trabajadores.

Ausentismo laboral: Define al ausentismo como “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el ausentismo laboral como la inasistencia al trabajo por parte de un empleado en uno o más días de los que se esperaba iba a asistir.” (Agosto 3 de 2022).

Batería de riesgo psicosocial: Según el Ministerio de Protección Social “Es el instrumento para evaluar los factores de riesgo psicosocial, son todas aquellas condiciones y características de las organizaciones que influyen en la salud mental de los empleados o trabajadores, que afectan su rendimiento laboral e inciden en el estrés laboral, teniendo en cuenta las demandas del contexto laboral y características del individuo (el estrés laboral) (GJ asesores consultores Julio 2022)

Bienestar psicológico: el Bienestar Psicológico nace a partir del resultado de un desarrollo y funcionamiento positivo en este conjunto de dimensiones que incluyen el área Tabla 1. Marco legal Tabla 1: Marco legal 32 de la percepción personal e interpersonal, la

valoración del pasado, la participación en el presente y la gestión del futuro (Raleigh, Beramendi, Delfino, 2011).

Carga mental: Define la carga mental según la norma UNE-EN ISO 10075 es un aspecto que la incluye dentro del área de la Ergonomía Cognitiva ya que se abordan aspectos atencionales, memorísticos, de toma de decisiones, etc (Azcárate & Asocia2, diciembre 2019)

Clima organizacional: Se define como “el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual (Luthans, 2008).

Enfermedad laboral: “Estado patológico permanente o temporal que sobreviene como consecuencia obligada y directa del trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha trabajado, y que ha sido determinado como enfermedad profesional por el gobierno nacional” (Decreto 1295 de 1994).

Estrés laboral: El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física. (prevecon.org 13 Abril, 2018)

Factor protector: se definen como aquellas características personales o elementos del ambiente, o la percepción que se tiene sobre éstos, capaces de disminuir los efectos negativos que el proceso de estrés puede tener sobre la salud y sobre el bienestar. Enfocado el asunto desde esta perspectiva, los factores protectores, al aumentar la tolerancia ante los efectos negativos del estrés, disminuirían la vulnerabilidad y la

probabilidad de enfermar. Autocontrol, estilo de vida y autoestima son algunos ejemplos. (UniversoJus.com, diciembre 2015)

Factor psicosocial: Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT- OMS 1984).

Fatiga Laboral: La fatiga laboral es una consecuencia de la actividad excesiva y del trabajo monótono, pudiendo ser aliviada con horarios razonables, periodos de descanso adecuados y tiempo suficiente para el sueño, el recreo y la alimentación. La fatiga, por tanto, se presenta como una aptitud decreciente para efectuar un trabajo. (Navarro, marzo 2023)

Insatisfacción laboral: La insatisfacción laboral se refiere a un sentimiento de malestar o descontento que experimenta una persona en relación con su trabajo. En general, se trata de una mezcla de sensaciones que pueden abarcar desde el aburrimiento, el hartazgo, el agobio, la frustración y la ausencia de autorrealización, que acaban conduciendo a una bajada de productividad, un clima laboral enrarecido y, eventualmente, a la pérdida de trabajadores. (Rojas,2023).

Riesgo: Probabilidad de que ocurra un evento o exposición al peligro, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición (NTCOHSAS18001).

Satisfacción laboral: Refiere las respuestas afectivas, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativa de cada uno de los miembros de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos (Bracho,1989).

Valoración de Riesgo: “Proceso de evaluar los riesgos que surgen de un peligro, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el riesgo es aceptable o no” (NTC-OHSAS18001).

2.3 Antecedentes o Estado del Arte

En el Artículo de riesgo psicosocial y salud mental de Vargas & Barreto, (2020) sobre los factores psicosociales son definidos en el sector de trabajo como relacionarse en las condiciones y el medio ambiente de trabajo forma de verlo y adaptarse donde se ve afectada o estimulada la salud la calidad de vida o bienestar del trabajador, es decir los factores psicosociales pueden ser o protectores o de riesgo. Los protectores se enfocan en la característica detectada potencializada al desarrollo y fortalecer la salud contrarrestando el riesgo pueden ser físicos, químicos, bioquímicos y ergonómicos, contamos con procesos y procedimientos y relaciones interpersonales afectan la salud y desempeño en el trabajador.

Según Montes y González (2021), Se hace investigación científica para analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida en el trabajador de una empresa de servicios petroleros con metodología experimental, transversal, analítico, en 92 trabajadores se realiza pruebas instrumento factores de riesgo psicosocial adaptado en la satisfacción con la calidad de vida en el trabajo, prevaleció la satisfacción por el trabajo mayor presencia de factores de riesgo psicosocial menor satisfacción con la calidad de vida en el trabajo en los participantes del estudio.

Fonseca, Raza & Vallejo, (2019) realizan una investigación sobre presencia, frecuencia e intensidad de factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés laboral, se hace seguimiento a 180 trabajadores que desempeñan diferentes puestos de trabajo. Para el estrés laboral se observó que los síntomas fisiológicos están en un nivel alto (51.4%) y los síntomas intelecto laboral (45.7%); se concluye que los factores psicosociales inciden directamente para el apareamiento del Estrés Laboral en los trabajadores.

La consultora Rodríguez, (2021) define los riesgos psicosociales estilo de vida del trabajador es el trabajo este estudio se realizó durante el aislamiento ya que el gobierno declara que los trabajadores son importantes para el estado y el estilo de vida en la manipulación de herramientas pesadas, esfuerzo repetitivo derivan el dolor de espalda,

lesiones osteomusculares, hernias inguinales o lumbares además de las cardiovasculares incremento en peso en los 5 primeros años y comenzando la hipertensión y diabetes empieza trabajo de los SST implementando controles contribuyente a disminuir accidentes mejoras en eficiencia y productividad pero índices de ausentismo siguen alta rotación de personal cubriendo la operación agotamiento en el personal surgiendo nuevos accidentes. El único control es cubrir varios turnos de 6ª 8 personas.

Capítulo 3. Marco Metodológico

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es un estudio descriptivo que se centra en el paradigma interpretativo, según Wolf (1987) indica desde su contexto natural y aceptando la verdad del otro, es hacer una “interpretación clara e inequívoca de lo que la gente piensa y no lo que hace o deja de hacer”, se aplicó para una población definida

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo y un alcance descriptivo, según Weber (1909), se origina dicho enfoque dentro de las ciencias sociales quien realiza estudios medibles con factores sociales considerándose con interpretaciones subjetivas y comprensión del entorno social.

3.3 Población y muestra

Se tienen 20 trabajadores, 17 son auxiliares y operativos 3 administrativos.

3.4 Procedimiento

Tabla 1. Cronograma

DESCRIPCIÓN GENERAL		TRABAJO DE GRADO I																TRABAJO DE GRADO II															
		MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
SEMANA		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
FASE	ACTIVIDAD																																
II	Definición de idea, investigación y antecedentes sobre el tema definido																																
III	Establecimiento de objetivos definición del problema de investigación																																

3.5 Instrumentos para recolección de datos

Dentro de los instrumentos se tiene establecido la batería de riesgo psicosocial aplicada al personal en el año 2022, adicional según la Resolución 2404 del 2019 se cuenta con 5 instrumentos los cuales también se aplicarán al personal de estudio y son:

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador) con 19 preguntas, se realizará a los 20 trabajadores.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A) con 123 ítems, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos; el cual se va a realizar a 3 trabajadores.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) con 97 ítems, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios; se realizará a 17 trabajadores.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, con 31 ítems se realizará a los 20 trabajadores.
- Cuestionario para la evaluación del estrés, con 31 ítems Aplicado a los 20 trabajadores.

3.6 Técnicas para el análisis de la información

Se utilizará un formato de evaluación de datos en Excel con macros para poder identificar el nivel de riesgo dimensiones y dominios y factores protectores, de igual forma se graficará y se crearán conclusiones y recomendaciones por cada análisis y las que sean de gran impacto se dejará como una propuesta de mejora.

3.7 Consideraciones éticas

De acuerdo con la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud artículo 11, es una investigación cualitativa, el nivel de riesgo de la presente investigación es *Mínimo*, debido a que tiene como propósito el diseño de una estrategia para la prevención de factores de riesgo psicosocial del personal operativo de una empresa de transporte de la ciudad de Neiva.

Adicionalmente se diseñará un consentimiento informado cumpliendo con los aspectos señalados en el artículo 15 y 16 de la Resolución 8430 de 1993 con el objetivo de proteger los derechos y confidencialidad de la información recolectada en la investigación.

Capítulo 4. Resultados y Análisis de resultados.

Resultados.

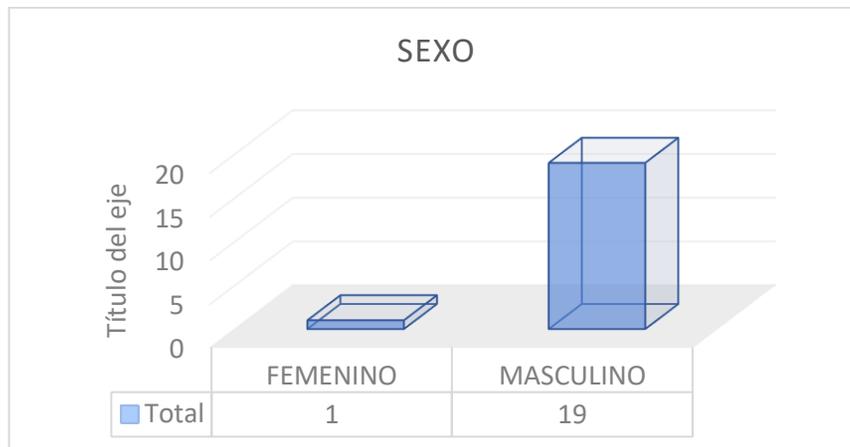
De acuerdo con el análisis de los factores de riesgo psicosocial del personal operativo de una empresa de transportes del sector de hidrocarburos de una empresa con operación en la ciudad de Neiva es importante resaltar que la población está conformada por 113 trabajadores incluido los coordinadores y líderes de los procesos, de los cuales participaron 99 trabajadores, logrando una cobertura del 88% de participación en el análisis y evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Para el presente informe y de acuerdo con la distribución por cargos la población que participo de la evaluación de los factores psicosociales es relevante destacar que se tomó una muestra significativa de 20 trabajadores de los cuales el 85% de los trabajadores son operativos y un 15% de trabajadores corresponde a profesionales y jefaturas.

Los factores individuales se abordaron desde aspectos como las características sociodemográficas y laborales del personal (sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad o profesión), además de la información ocupacional (antigüedad, nombre y tipo de cargo, dependencia, tipo de contrato, horas de trabajo diarias y modalidad de pago).

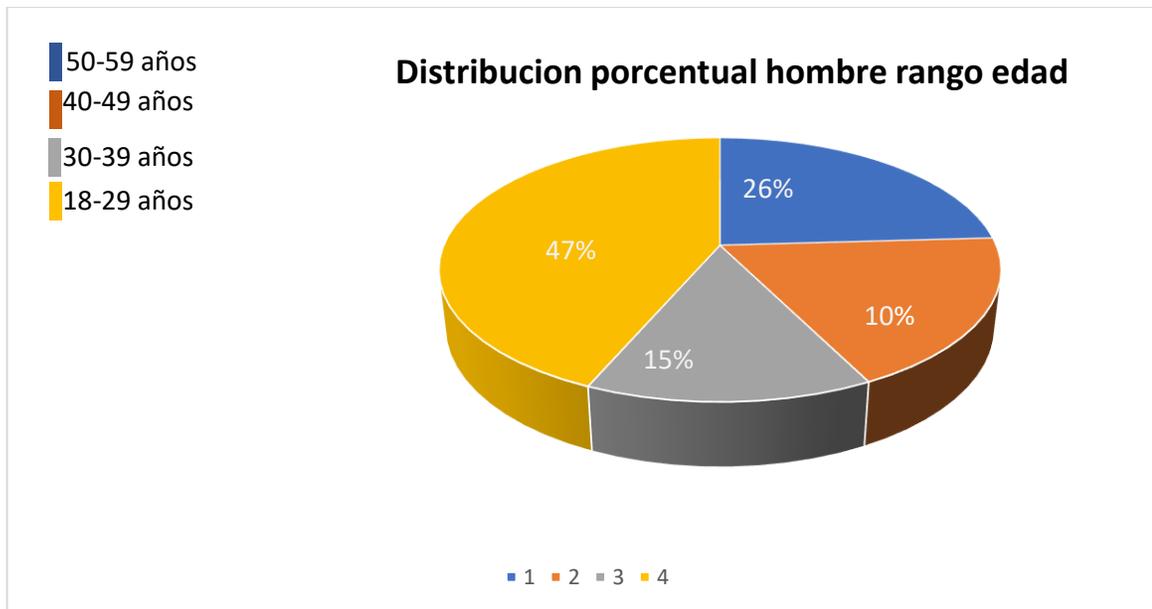
Información de características sociodemográfica.

Gráfica 1 –Tipo de Sexo



Fuente –Elaborado por los autores

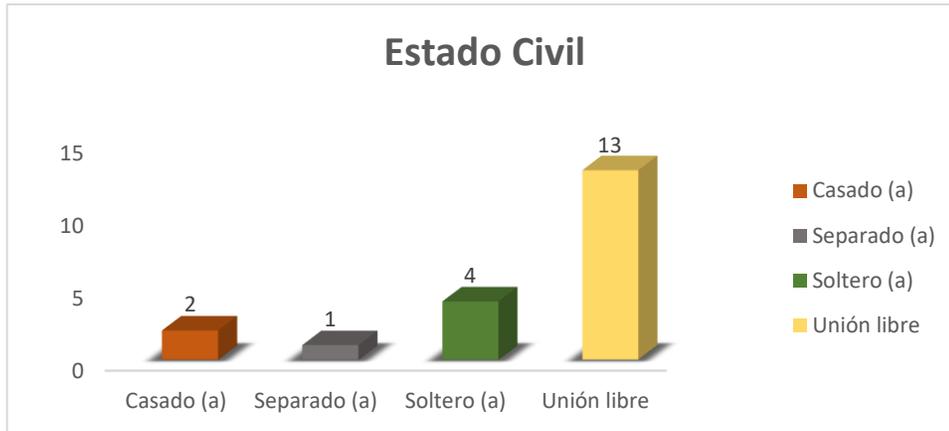
Gráfica 2 – Rango de Edad



Fuente –Elaborado por los autores

En las gráficas se puede observar la distribución de la población por sexo y edades. De acuerdo con la distribución poblacional, se establecieron cuatro grupos etáreos, de 18 a 29 años, de 30 a 39 años, de 40 a 49 años y de 50 a 59 años. De manera global, se logró evidenciar que la población se encuentra en un promedio de edad de 18 a 29 años. De acuerdo con las categorías de los grupos etáreos, se encuentra que el 26.3% de 50 a 59 años, 20.5% de 40 a 49 años 15.5%, de 30 a 39 años y en mayor porcentaje 18 a 29 un 47.4%. En consecuencia, la mayor parte del personal es masculino con 19 personas y femenino con 1 persona.

Gráfica 3 –Estado Civil



Fuente –Elaborado por los autores

De acuerdo con la gráfica, se puede evidenciar que el 5.0% es decir, (1) persona está en estado civil Separado (a), un 10.0% con (2) personas están en estado civil Casado (a), un 20.0% con (4) personas están en estado civil Soltero (a) y en mayor porcentaje 65.0% con (13) personas están en estado civil Unión libre.

Gráfica 4 –Nivel de Escolaridad

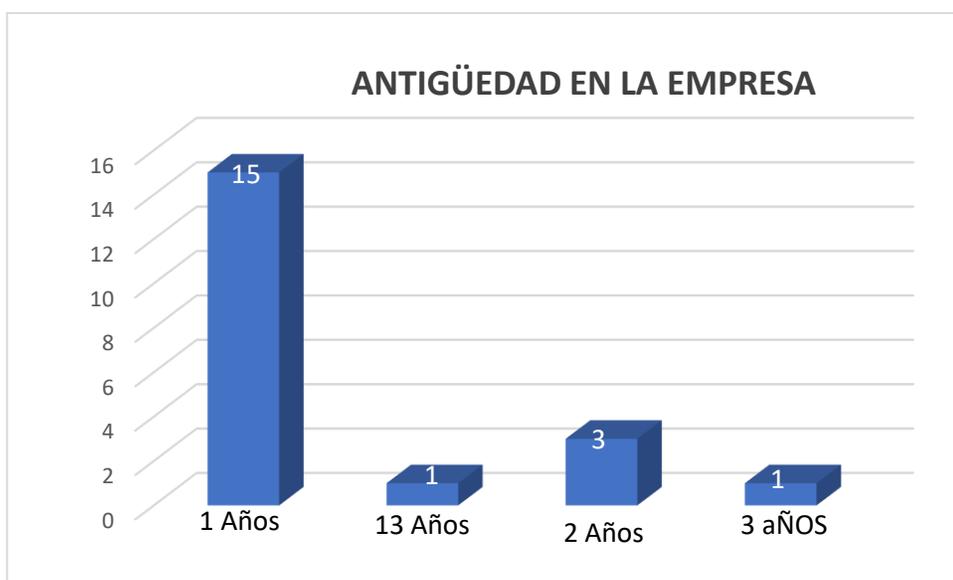


Fuente –Elaborado por los autores

De acuerdo con los datos obtenidos en las gráficas, el 5.0% es decir (1) persona cuentan con un nivel educativo de Post-grado completo; 5.0% (1) persona cuentan con un nivel educativo de Profesional incompleto, 10.0% que son (2) personas cuentan con un nivel educativo de Primaria completa, 10.0% que son (2) personas cuentan con un nivel educativo de Técnico / tecnológico completo y en mayor porcentaje 70.0% es decir (14) personas cuentan con un nivel educativo de Bachillerato completo.

Información de característica ocupacional

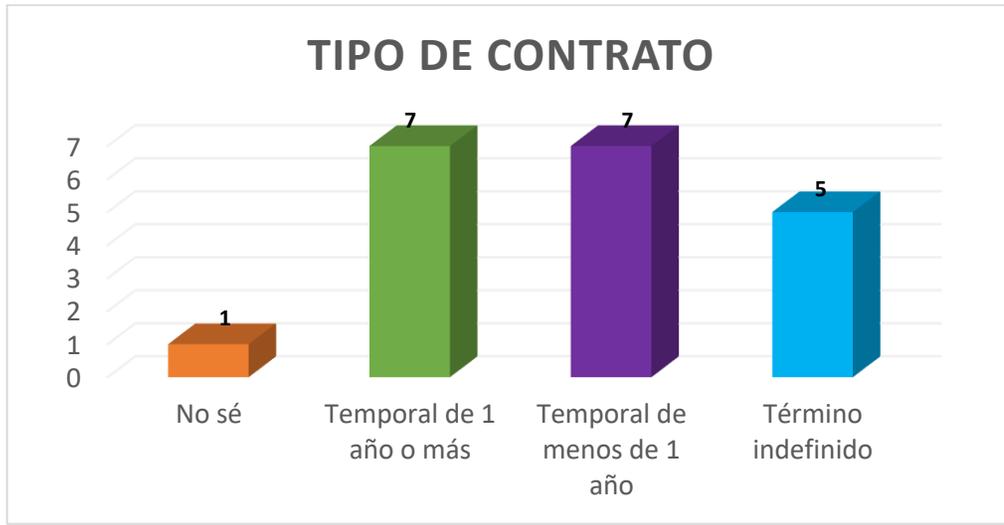
Gráfica 5 –Antigüedad en la empresa



Fuente –Elaborado por los autores

En el gráfico anterior, se puede observar la distribución de antigüedad en la empresa entre hombres y mujeres por agrupaciones dependiendo del tiempo de trabajo en la empresa, organizados en grupos que van de 1 año a 13 años de antigüedad, evidenciando que el 5.0% (1 personas) de 13 años y en mayor porcentaje 65.0% (15 personas) de 1 años

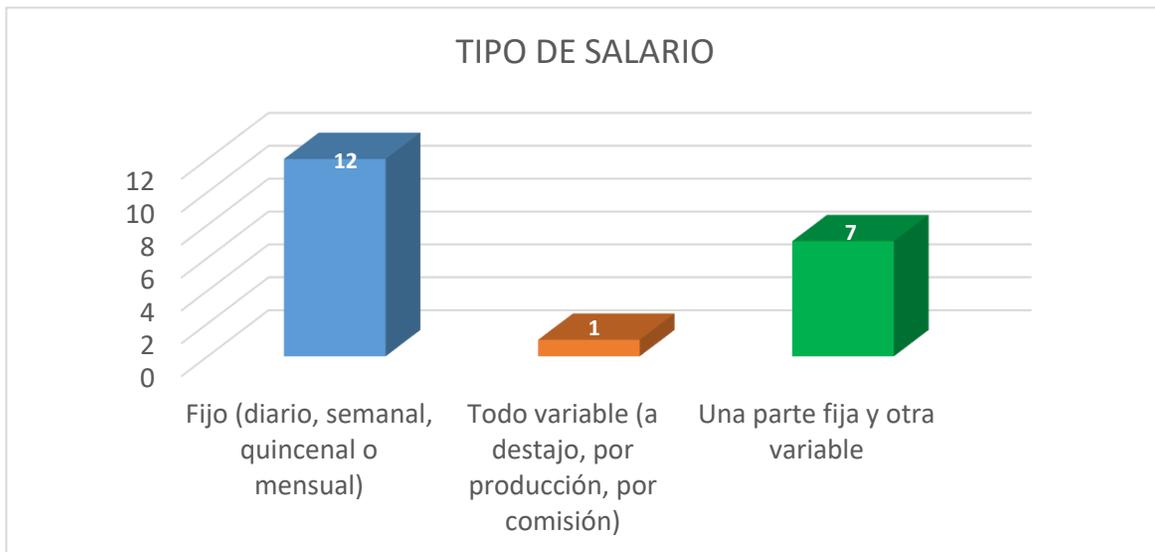
Gráfica 6- Tipo de Contrato



Fuente –Elaborado por los autores

Del gráfico podemos concluir que, de los 20 trabajadores, el 5.0% tienen un tipo de contrato No sé, y corresponde a 1 persona; el 25.0% tienen un tipo de contrato Término indefinido que son (5) personas; 35.0% tienen un tipo de contrato Temporal de 1 año o más, que equivale a (7) personas y en igual porcentaje 35.0% tienen un tipo de contrato Temporal de menos de 1 año, que igualmente equivale a (7) personas.

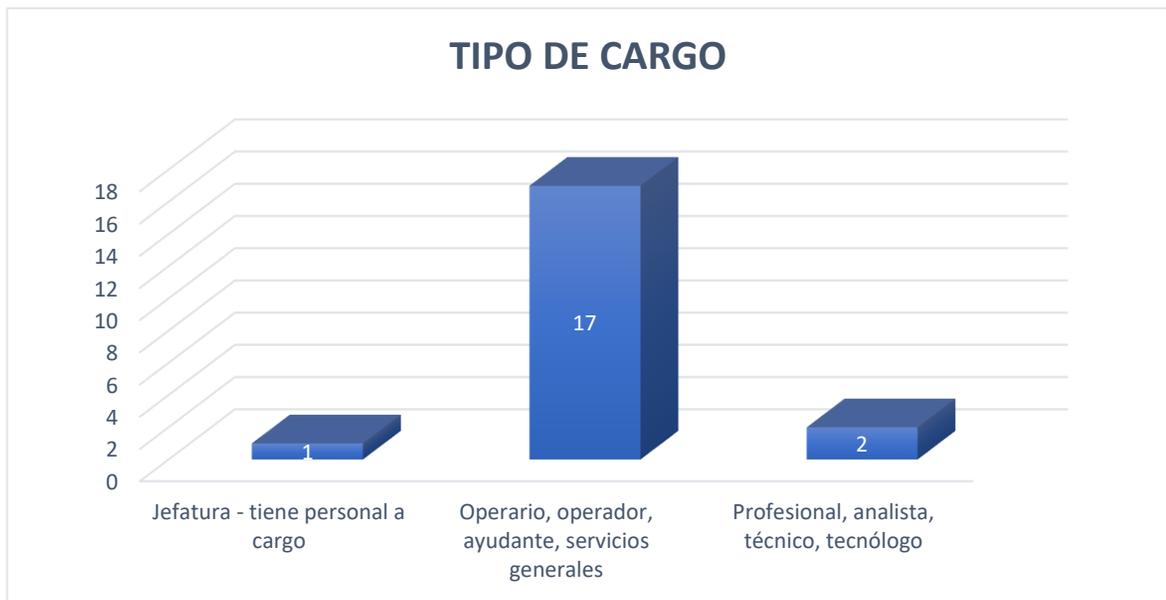
Gráfica 7- Tipo de Salario



Fuente –Elaborado por los autores

Según los datos obtenidos de las gráficas, un trabajador que equivale al 5.0% tienen un tipo de salario Todo variable (a destajo, por producción, por comisión), que 7 trabajadores que equivalen a un 35.0% tienen un tipo de salario Una parte fija y otra variable y 12 trabajadores que representan el mayor porcentaje 60.0% tienen un tipo de salario Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual).

Gráfica 8- Tipo de Cargo



Fuente –Elaborado por los autores

Según los datos obtenidos de las gráficas, el 15.0% tienen un cargo de jefe, profesional o técnico que equivale a 3 personas y en mayor porcentaje 85.0% tienen un cargo de Operario o auxiliar que son 17 personas.

Objetivo1: Identificar los factores de riesgos psicosocial intralaboral, extralaboral y los niveles de estrés a los que se encuentra expuestos el personal operativo.

INTRALABORAL

Análisis de riesgo intralaboral forma A

El riesgo intralaboral representa las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los dominios considerados son: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo, Demandas del trabajo y Recompensas.

Tabla 2. Análisis de riesgo intralaboral Forma A

Tabla 2. Análisis de riesgo intralaboral Forma A (Por dominios)				
1. Forma A Distribución porcentual liderazgo y relaciones sociales.				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
33%	33%	33%	0%	0%
2. Forma A Distribución porcentual control y autonomía sobre el trabajo.				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
33%	33%	33%	0%	0%
3. Forma A Distribución porcentual demandas del trabajo.				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
0%	0%	33%	0%	67%
4. Forma A Distribución porcentual reconocimiento y compensación.				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
67%	0%	0%	0%	33%
5. Forma A Frecuencia de distribución conforme total riesgo psicosocial intralaboral.				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
0	2	0	0	1

Fuente –Elaborado por los autores

De acuerdo al análisis realizado, se encontró que los trabajadores que respondieron la forma A, manifestaron un nivel de riesgo intralaboral con 0.0% no tienen riesgo o es despreciable, 0.0% riesgo medio, 0.0% riesgo muy alto, 33.3% riesgo muy alto y en mayor porcentaje 66.7% riesgo bajo.

En relación con los dominios, se puede inferir que existe una percepción altamente negativa en el dominio "Demandas del trabajo" con un 66.7%

Análisis de riesgo intralaboral forma B

Tabla 3. Análisis de riesgo intralaboral Forma B

Tabla 3. Análisis de riesgo intralaboral Forma B (Por dominios)				
1. Forma B Distribución porcentual liderazgo y relaciones sociales				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
17%	12%	53%	6%	12%
2. Forma B Distribución porcentual control y autonomía sobre el trabajo				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
64%	12%	12%	6%	6%
3. Forma B Distribución porcentual porcentaje demandas de trabajo.				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
6%	18%	18%	23%	35%
4. Forma B Distribución porcentual porcentaje reconocimiento y compensación.				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
35%	0%	29%	24%	12%
5. Forma B Frecuencia de distribución conforme total riesgo psicosocial intralaboral.				
SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
3	3	5	4	2

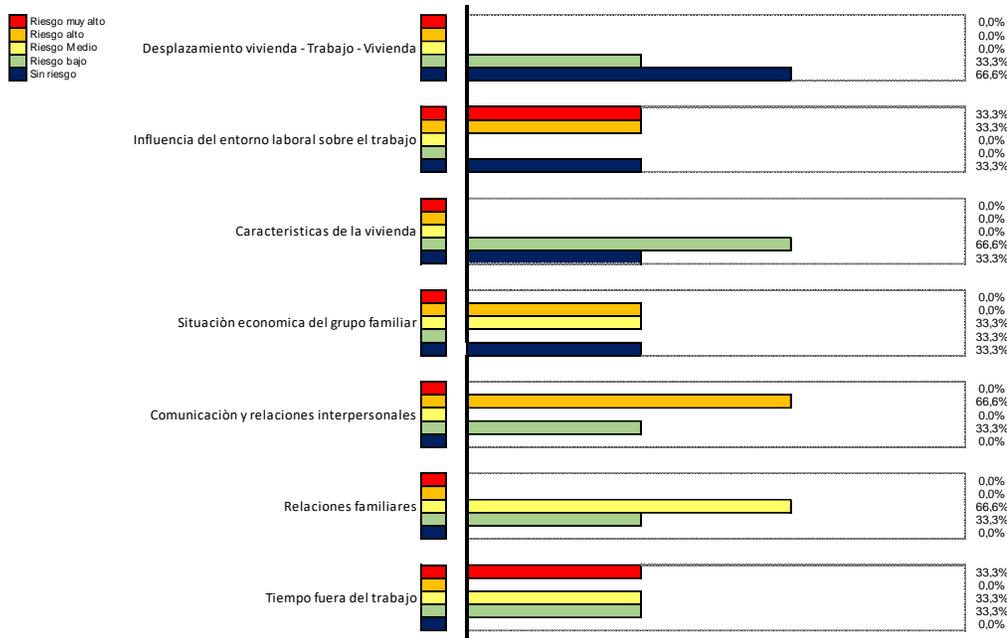
De acuerdo a la información recolectada, se evidenció que los trabajadores que respondieron el cuestionario de la forma B, manifiestan tener un nivel de riesgo intralaboral con 11.8% riesgo muy alto, 17.6% no tienen riesgo o es despreciable, 17.6% riesgo bajo, 23.5% riesgo alto y en mayor porcentaje 29.4% riesgo medio.

En relación con los dominios, se puede inferir que existe una percepción altamente negativa en el dominio "Demandas del trabajo"

EXTRALABORAL

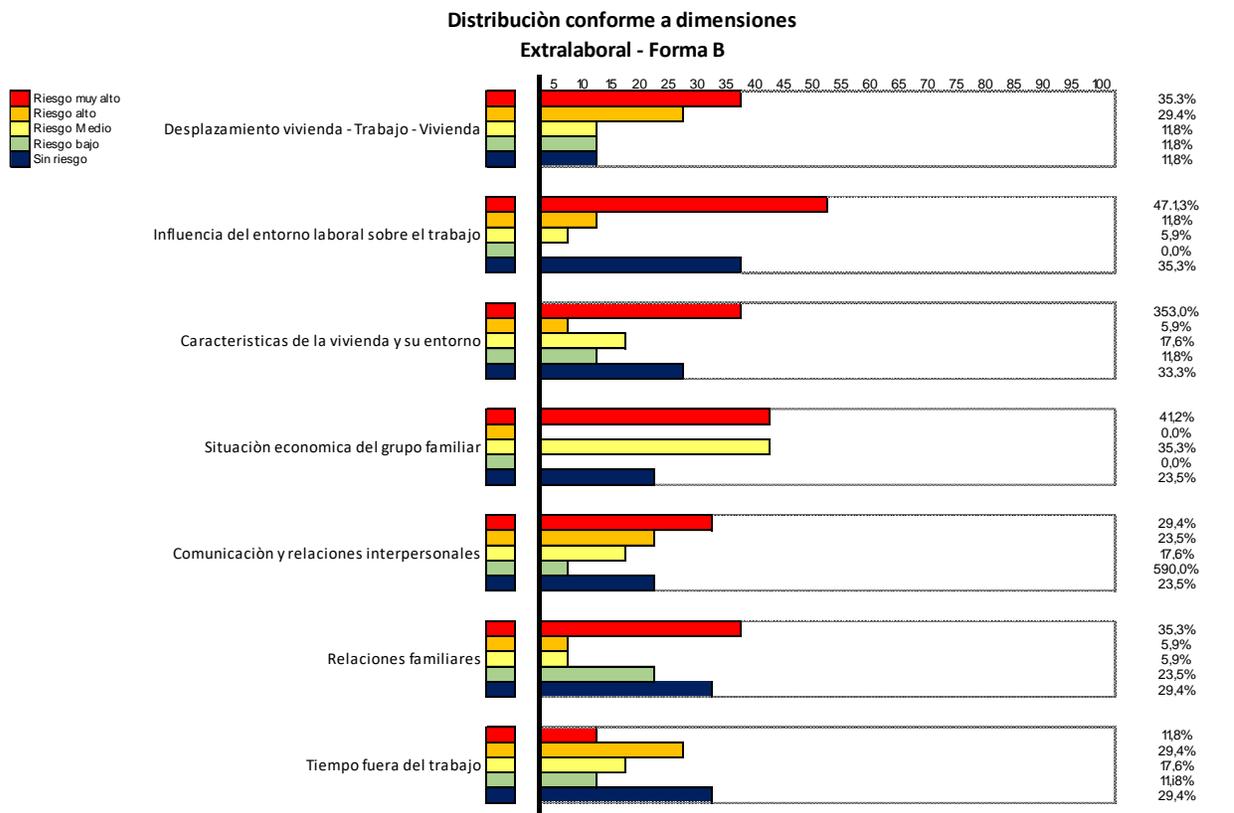
Los riesgos extralaborales consideran factores del entorno personal, social y económico del trabajador que afectan su salud y bienestar. Estos incluyen el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación interpersonal, la situación económica familiar, las condiciones de vivienda y su entorno, la influencia del entorno personal en el trabajo y los desplazamientos entre casa y trabajo

Gráfica 9 – Forma A Distribución porcentual conforme total riesgo psicosocial Extralaboral.



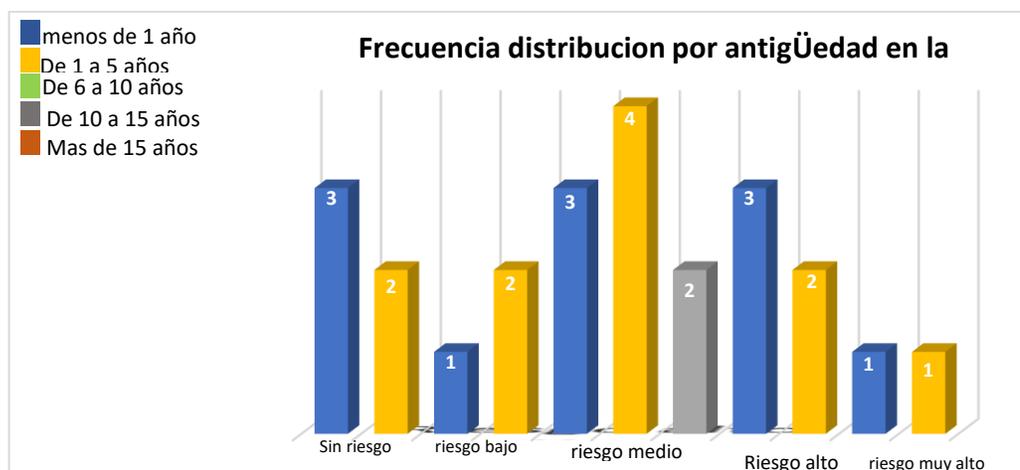
Fuente –Elaborado por los autores

Gráfica 10 – Forma B Distribución Porcentual conforme total riesgo psicosocial extralaboral.



Fuente –Elaborado por los autores

Gráfica 11 – Frecuencia



Fuente –Elaborado por los autores

Tiempo fuera del trabajo: De acuerdo a los resultados se puede observar que el 33.3% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 41.2% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto al tiempo fuera del trabajo en donde la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

Relaciones familiares: De acuerdo a los resultados se puede observar que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 41.2% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto las relaciones familiares, la relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o escasa.

Comunicación y relaciones interpersonales: De acuerdo a los resultados se puede observar que el 66.7% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 52.9% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a la comunicación y relaciones interpersonales, en donde el resultado atribuye que la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente y la relación con amigos o allegados es conflictiva, al igual la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o escasa.

Situación económica del grupo familiar: De acuerdo a los resultados se puede observar que el 33.3% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 41.2% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a la situación económica del grupo familiar. Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.

Características de la vivienda y de su entorno: De acuerdo a los resultados se puede observar que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 41.2% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a las características de la vivienda y de su entorno. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

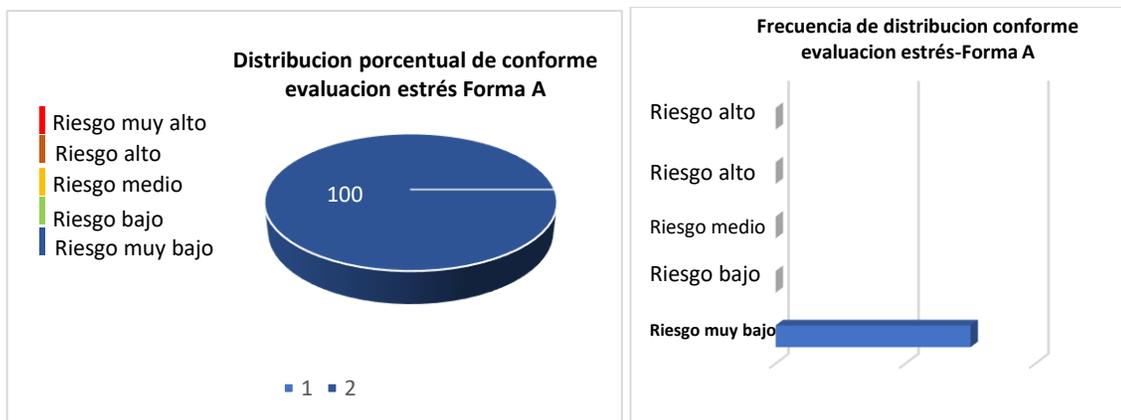
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: De acuerdo a los resultados se puede observar que el 66.7% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 58.8% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a la influencia del entorno extralaboral en el trabajo. Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda: De acuerdo a los resultados se puede observar que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 64.7% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto al desplazamiento vivienda trabajo vivienda. El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

ESTRES

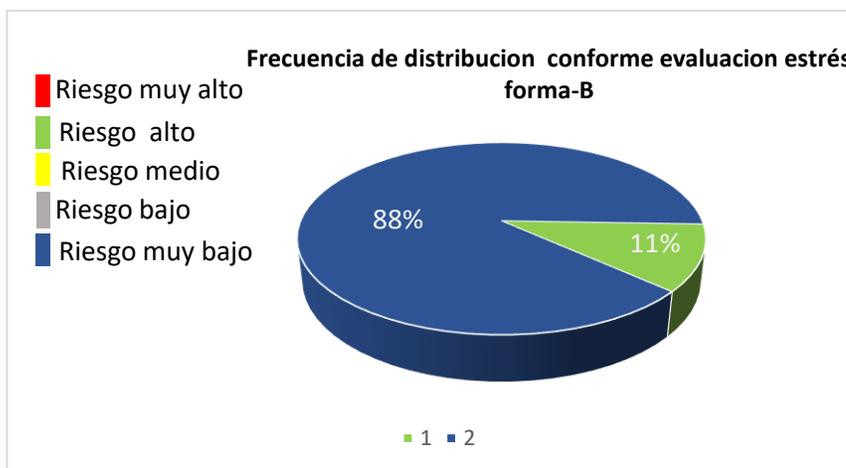
Al analizar los niveles de estrés y de acuerdo a los resultados por niveles de estrés muestra que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 0.0% que respondieron la forma B, presentan niveles de riesgo alto y muy alto de sintomatología asociada al estrés. La mayor parte de la población manifestó sintomatología asociada al estrés, en la categoría de (síntomas fisiológicos: Dolor de cabeza, tensión muscular) e (Intelectuales – laborales: Olvidos frecuentes, dificultad para concentrarse), (síntomas comportamentales: Dificultad para relacionarse con otras personas, dificultad para iniciar actividades) y (Síntomas Psicoemocionales: Bajo compromiso, sentimiento de irritabilidad).

Gráfica 12 – Distribución porcentual conforme evaluación estrés Forma A



Fuente –Elaborado por los autores

Gráfica 13 – Distribución porcentual conforme evaluación estrés Forma B



Fuente –Elaborado por los autores

Una alta presencia de síntomas de estrés puede relacionarse con un alto riesgo de desarrollar enfermedades mentales y físicas, principalmente relacionadas con el sistema cardiovascular y digestivo. De acuerdo a lo anterior se considera un resultado desfavorable en la evaluación, al identificar que los trabajadores reportan un nivel de riesgo alto y muy alto de síntomas de estrés. Lo anterior indica que el 0.0% de los trabajadores, refieren que pueden presentar diferentes alteraciones del sueño, dificultad para concentrarse, alteraciones del comportamiento, síndrome de bournout entre otras consecuencias de un estrés crónico.

Objetivo Específico 2: Describir los Factores de Riesgo y Factores Protectores Presentes en los Trabajadores de la empresa.

Tabla 4. Riesgo y Factores Protectores

Riesgo y Factores Protectores	
estrés	<ul style="list-style-type: none"> •Oportunidad de participación. •Movilidad de la comunicación. •Logística de las actividades. •Planeación y ejecución del cronograma de actividades.
Claridad de rol	Capacitaciones Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad del rol.
Carga mental	Programas de educación y entrenamiento a empleados y supervisores.

Factores de riesgo:

- Carga de trabajo excesiva: Cuando los trabajadores tienen una carga de trabajo excesiva, pueden experimentar estrés, fatiga y dificultades para cumplir con sus responsabilidades laborales.
- Ambiente de trabajo físicamente peligroso: Si los trabajadores están expuestos a condiciones físicas peligrosas, como maquinaria peligrosa, sustancias tóxicas o ruido excesivo, pueden estar en riesgo de sufrir lesiones o enfermedades ocupacionales.
- Falta de apoyo social: Si los trabajadores no tienen un buen apoyo social en el trabajo, pueden sentirse aislados y experimentar problemas de salud mental, como estrés, ansiedad o depresión.
- Falta de control sobre el trabajo: Cuando los trabajadores no tienen control sobre su trabajo, como la capacidad de tomar decisiones o participar en

la toma de decisiones, pueden experimentar estrés y falta de satisfacción laboral.

- Falta de reconocimiento y recompensa: Si los trabajadores no reciben reconocimiento y recompensa adecuados por su trabajo, pueden experimentar falta de motivación y satisfacción laboral.

Factores protectores:

- Apoyo social: Cuando los trabajadores tienen un buen apoyo social en el trabajo, como compañeros de trabajo solidarios y un ambiente de trabajo colaborativo, pueden experimentar una mayor satisfacción laboral y bienestar emocional.

- Autonomía y control sobre el trabajo: Cuando los trabajadores tienen cierto grado de autonomía y control sobre su trabajo, como la capacidad de tomar decisiones y participar en la toma de decisiones, pueden experimentar una mayor satisfacción laboral y bienestar emocional.

- Reconocimiento y recompensa: Cuando los trabajadores reciben reconocimiento y recompensa adecuados por su trabajo, como elogios, incentivos o promociones, pueden experimentar una mayor motivación y satisfacción laboral.

- Equilibrio entre trabajo y vida personal: Cuando los trabajadores tienen un equilibrio saludable entre su trabajo y su vida personal, pueden experimentar una mayor satisfacción laboral y bienestar emocional.

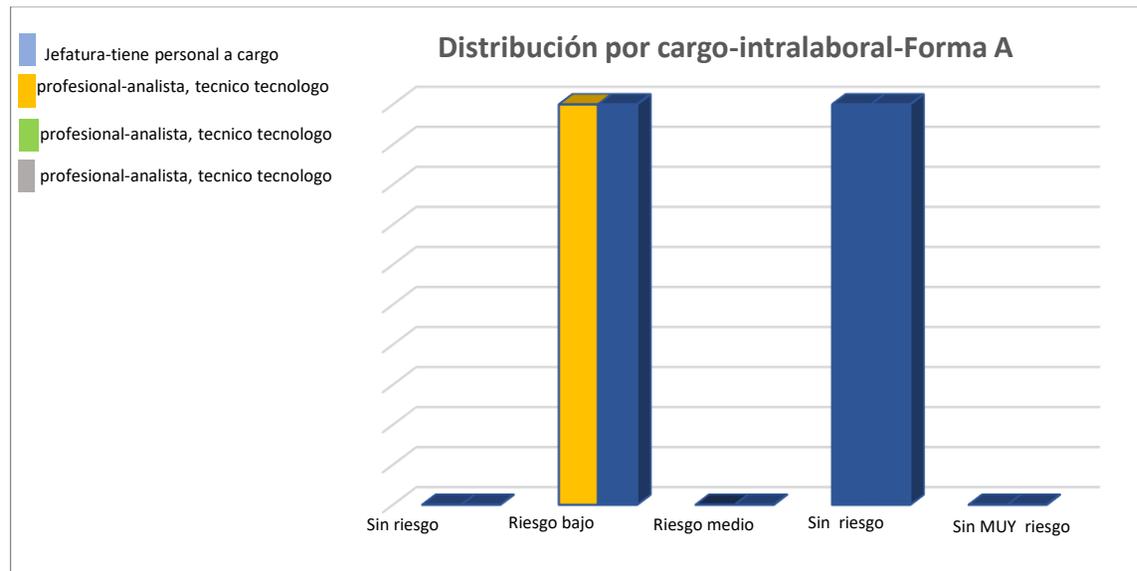
- Oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional: Cuando los trabajadores tienen oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, como capacitación y promoción, pueden experimentar una mayor satisfacción laboral y bienestar emocional.

Objetivo Específico 3: Priorizar los Principales Dominios y Dimensiones Psicosociales para la Identificación de Enfoques de Intervención

Con el fin de identificar los grupos de exposición similar, la siguiente gráfica permite evidenciar el nivel de riesgo intralaboral de los trabajadores que respondieron la forma A de acuerdo a los cargos que desempeñan en la empresa. En el análisis presentado se puede evidenciar que un mayor porcentaje 33.3% de los cargos de "Profesional, analista, técnico, tecnólogo" tienen riesgo alto y en igual porcentaje de los cargos de "Profesional, analista, técnico, tecnólogo" tienen riesgo bajo.

Los datos obtenidos, sirven como punto de referencia, para determinar las características que están llevando a los cargos de mayor riesgo a presentar estos niveles, en búsqueda de lograr mitigar sus efectos. Por confidencialidad de la información, no se presentan los cargos en los que solo se cuenta con un trabajador.

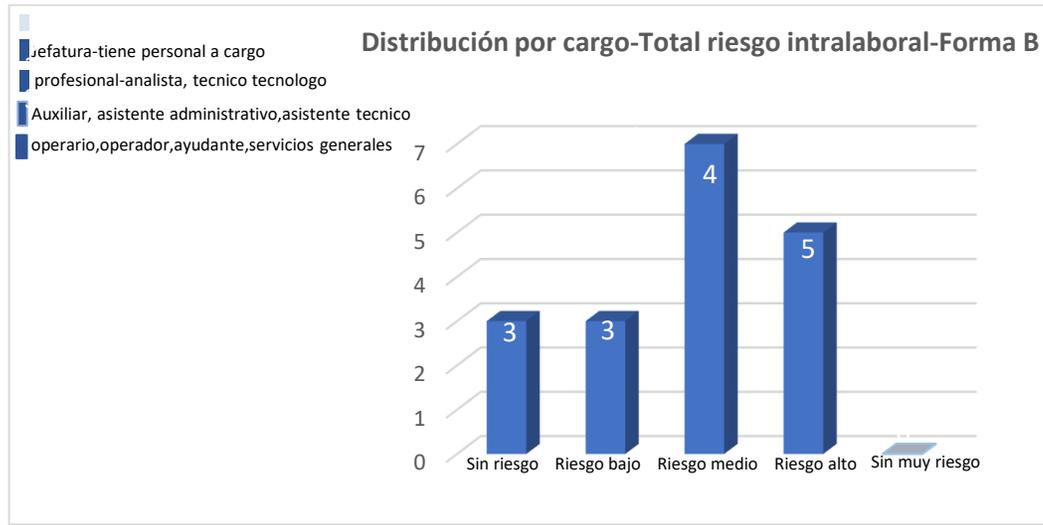
Gráfica 14 – Distribución por cargo total riesgo intralaboral- Forma A



Fuente –Elaborado por los autores

En los trabajadores que respondieron la forma B, se puede inferir según la siguiente gráfica, manifestando que el mayor porcentaje 29.4% de los cargos de "Operario, operador, ayudante, servicios generales" tienen riesgo medio.

Gráfica 15 – Distribución por cargo total riesgo intralaboral- Forma B



Fuente –Elaborado por los autores

Tabla 5. Priorizar Riesgo intralaboral Forma A

Priorizar riesgo intralaboral forma A	
Exigencias de responsabilidad del cargo	<p>se realizarán programas de bienestar laboral, capacitación en manejo del estrés, ajustes en la organización del trabajo, entre otros.</p> <p>Monitoreo y seguimiento de la efectividad de las medidas implementadas, a través de la recopilación y análisis de datos relevantes</p> <p>Colaboración con otros profesionales, como psicólogos o especialistas en salud ocupacional, para abordar de manera integral los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.</p> <p>Mantenimiento de registros y documentación adecuada de los controles realizados, así como la comunicación de los resultados a las partes interesadas pertinentes.</p>

Retroalimentación del desempeño	Se realizarán encuestas de satisfacción laboral, evaluaciones de estrés, análisis de carga de trabajo
Demandas de carga mental	<p>Se lleva a cabo capacitaciones en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis y evaluación de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral. 2. Identificación de las medidas de control adecuadas para abordar los riesgos identificados. 3. Planificación y organización de las actividades necesarias para implementar las medidas de control. 4. Monitoreo y seguimiento de la efectividad de las medidas implementadas. 5. Comunicación y colaboración con otros profesionales y partes interesadas relevantes. 6. Mantenimiento de registros y documentación adecuada de los controles realizados.
PRIORIDAD RIESGO EXTRALABORAL - Forma A	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	<p>Con ayuda del psicólogo comenzamos a fomentar una comunicación abierta y efectiva en el lugar de trabajo. Esto implica promover un ambiente donde los empleados se sientan seguros para expresar sus preocupaciones, ideas y opiniones. Una comunicación clara y transparente puede ayudar a prevenir conflictos, malentendidos y situaciones estresantes.</p> <p>programas de capacitación en habilidades de comunicación efectiva, promoción de la diversidad e inclusión, establecimiento de políticas de</p>

	resolución de conflictos y fomento de actividades sociales y de equipo para fortalecer las relaciones interpersonales.
PRIORIDAD RIESGO INTRALABORAL - Forma B	
Demandas de la jornada de trabajo	Se asignaron recursos, la promoción de un ambiente laboral colaborativo y de apoyo, y la capacitación en habilidades de manejo del estrés y la resiliencia.
Control y autonomía sobre el trabajo	programas de capacitación en habilidades de control y autonomía sobre trabajo en equipo para fortalecer las relaciones interpersonales.
PRIORIDAD RIESGO EXTRALABORAL - Forma B	
Tiempo fuera del trabajo	Se capacita el personal sobre la importancia tiempo fuera de trabajo su descanso y desconexión laboral cumpliendo reglamento interno de trabajo

- *Dominio: Liderazgo y relaciones sociales*

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

- **Características del liderazgo:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 29.4% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a las características del liderazgo en donde la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.

- **Relaciones sociales en el trabajo:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 35.3% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a las relaciones sociales en el trabajo, indicando que en el trabajo existen pocas posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros. Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de integración del grupo es escaso o inexistente.

- **Retroalimentación del desempeño:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 33.3% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 29.4% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a la retroalimentación del desempeño el cuál refiere ser inexistente, poco clara, inoportuna o no adecuada para el desarrollo y mejoramiento del trabajo y del trabajador.

- **Relación con los colaboradores:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a la relación con los colaboradores. La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe.

- *Dominio: Control sobre el trabajo*

Este dominio hace referencia a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo, para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo

- **Claridad de rol:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 33.3% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 29.4% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a la claridad del rol en donde la organización probablemente no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los

objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

- **Capacitación:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 0.0% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a la capacitación, en donde este dominio es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

- **Participación y manejo del cambio:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 23.5% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a la participación y manejo del cambio, generando como factor de riesgo. La carencia de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, en donde se afecta la realización del trabajo.

- **Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 5.9% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos En el que el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades o expuestos a que se asignen tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

- **Control y autonomía sobre el trabajo:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 5.9% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto al control y autonomía sobre el trabajo, en el cual el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo y organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

- *Dominio: Demandas del trabajo*

Este dominio, hace referencia a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

- **Demandas ambientales y de esfuerzo físico:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 66.7% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 41.2% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a las demandas ambientales y de esfuerzo físico el cual implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.

- **Demandas emocionales:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 11.8% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a las demandas emocionales, debido a la exposición de sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, donde el individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

- **Demandas cuantitativas:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 33.3% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 47.1% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a las demandas cuantitativas a las que son expuestos dentro de su rol. Teniendo como factor riesgo El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo el cual es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 66.7% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 52.9% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, relacionando así, las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

- **Exigencias de responsabilidad del cargo:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 100.0% de los trabajadores que respondieron la forma A, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a las exigencias de responsabilidad del cargo en donde

el trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

- *Dominio: Recompensas*

Este dominio obedece a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 33.3% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 11.8% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto a las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

- **Reconocimiento y compensación:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 33.3% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 35.3% que respondieron la forma B, presentan un riesgo alto y muy alto en cuanto al reconocimiento y compensación el cual probablemente no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Tabla 6. Consolidado de los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral por dimensiones forma B.

Dominio / Dimensión	ALTO	MEDIO	BAJO
Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo	37%	15%	48%
Características del liderazgo	34%	23%	43%
Relaciones sociales en el trabajo	21%	29%	50%
Retroalimentación del desempeño	37%	10%	52%
Relación con los colaboradores	0%	0%	0%
Control sobre el trabajo	22%	16%	62%
Claridad del rol	35%	22%	43%
Capacitación	21%	13%	66%
Participación y manejo del cambio	23%	27%	50%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	12%	23%	65%
Control y autonomía sobre el trabajo	9%	27%	64%
Demandas del trabajo	8%	9%	83%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	8%	16%	76%
Demandas emocionales	20%	0%	80%
Demandas cuantitativas	6%	6%	88%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	5%	0%	95%
Exigencias de responsabilidad del cargo	0%	0%	0%
Demandas de carga mental	13%	0%	87%

Consistencia del rol	0%	0%	0%
Demandas de la jornada de trabajo	9%	6%	85%
Recompensas	19%	19%	63%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	19%	8%	73%
Reconocimiento y compensación	35%	15%	50%
TOTAL, GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B	14%	16%	70%

En conclusión, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial proporcionó una visión integral de los factores de riesgo psicosocial a los que se enfrenta el personal operativo de la empresa de transporte de hidrocarburos en Neiva. Los resultados obtenidos brindan una base sólida para el diseño de una estrategia orientada a mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores, priorizando la reducción de la carga de trabajo, el fortalecimiento de la autonomía y la promoción del apoyo social. Este análisis representa un paso fundamental hacia la creación de un entorno laboral más saludable y sostenible para el bienestar de los empleados.

Medidas de intervención

✓ Factor Intralaboral:

Área a intervenir	Tipo de apoyo	Actividad	Observaciones	Medidas de control
Dirección y Planeación: Gestión organizacional	Apoyo instrumental	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento del programa de inducción y capacitación. • Programas de educación y entrenamiento a empleados y supervisores. • Clarificación de roles para evitar conflicto y ambigüedad del rol. • Creación y supervisión del programa de desempeño. • Entrenamiento a directivos y superiores de técnicas de reforzamiento laboral (intangible y/o social). • Entrenamiento en estilos de dirección. • Charla de inteligencia emocional a directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos focales con directivos con el fin de sensibilizar y explicar los resultados del diagnóstico psicosocial. • Grupos de discusión de directivos y algunos representantes de los trabajadores, para informar las medidas de intervención. • Charla de comunicación asertiva con subordinados. • Gestionar el Sistema de Vigilancia Epidemiológico. • Comunicados de negociación y conflicto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de participación. • Movilidad de la comunicación. • Logística de las actividades. • Planeación y ejecución del cronograma de actividades.

Área a intervenir	Tipo de apoyo	Actividad	Observaciones	Medidas de control
Grupo A y B: Todos los funcionarios	Apoyo emocional e informativo	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica de entrenamiento de motivación intrínseca y extrínseca. • Fomento de autoeficacia por medio de la técnica cognitiva de detección del pensamiento. • Entrenamiento en habilidades sociales. • Técnica de solución de problemas. • Técnica de comunicación asertiva. • Técnica de moldeamiento encubierto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cada técnica será aplicada al departamento según corresponda el dominio y dimensión en riesgo alto y muy alto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de participación. • Movilidad de la comunicación. • Logística de las actividades. • Planeación y ejecución del cronograma de actividades.

✓ Factores Extralaborales

Área a intervenir	Tipo de apoyo	Actividad	Observaciones	Medidas de control
Grupo A y B: funcionarios con cargos gerenciales, administrativos, y operativos.	Apoyo emocional e informativo	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento en estrategias de afrontamiento. • Grupos focales de resiliencia empleando técnica cognitivas y conductuales. • Entrenamiento en el control de tiempo y negociación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cada técnica será aplicada al departamento según corresponda el dominio y dimensión en riesgo alto y muy alto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de participación. • Movilidad de la comunicación. • Logística de las actividades. • Planeación y ejecución del cronograma de actividades.

✓ Factore de Estrés

Área a intervenir	Tipo de apoyo	Actividad	Observaciones	Medidas de control
Grupo A y B: Todos los funcionarios.	Apoyo informativo y evaluativo	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica de Midfulness (Inoculación de estrés). • Técnica de Liberación Emocional (Tapping). • Técnica de Respiración Diafragmática. • Reorganización Cognitiva del Estrés. • Entrenamiento en habilidades de auto reforzamiento por medio de las técnicas auto instrucciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres por áreas o departamentos de trabajo de 35 minutos. • Distribución de comunicados sobre qué es y cómo se previene el desgaste profesional. • Entrenar a líderes de S.O. en las técnicas para ser replicadas a los funcionarios. • Talleres masivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de participación. • Movilidad de la comunicación. • Logística de las actividades. • Planeación y ejecución del cronograma de actividades.

4.1 Discusión de resultados

El principal objetivo de esta investigación es identificar los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés del personal operativo de una empresa de transporte del sector hidrocarburos ubicada en la ciudad de Neiva; tendiendo como resultado en las condiciones intralaborales principalmente características del liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, la retroalimentación del desempeño, la claridad del rol son las que mayormente están afectando a los trabajadores.

Adicionalmente ante los resultados hallados en la empresa de transporte del sector de hidrocarburos de Neiva, el estudio de Sarmiento en (2012), establece en la dimensión características de liderazgo que determina más del 40%, es un riesgo muy alto, seguido del 24 % para riesgo alto en la dimensión Claridad del rol, y un 15% de la población encuestada distinguen escenarios que consideran riesgo muy alto en reconocimiento y compensación, el 48% del personal encuestado se encuentra riesgo muy alto.

La investigación realizada de Arenas y Andrade (2013), establecen las dimensiones que indican un nivel de riesgo alto, las cuales son: Demandas emocionales en el trabajo y retroalimentación del desempeño; se diferencia del resultado que se obtuvo en la empresa de transportes de la ciudad de Neiva en un 33.3%.

De similar modo el estudio realizado por Guzman y Orozco (2013) en el cual se determinó que de 112 personas de la parte administrativa que se encuestaron un 17% obtuvo un estrés calificado Muy Alto, el 28% obtuvo un estrés alto y el 25% obtuvo un estrés medio, el 17% obtuvo un estrés bajo y el 13% obtuvo un estrés muy bajo, en comparación con los resultados del presente estudio, donde el grupo de trabajadores que respondieron la Forma A y la Forma B muestra que el 0.0% de los trabajadores que respondieron la forma A y el 0.0% que respondieron la forma B, presentan niveles de riesgo alto y muy alto de sintomatología asociada al estrés.

Los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial permiten definir lo siguiente como planteamiento a la respuesta de la pregunta problema:

Intervención Primaria: Las intervenciones primarias tienen como objetivo prevenir la aparición o el aumento de los factores de riesgo psicosocial. Se centran en la creación de un entorno laboral saludable y en la promoción del bienestar desde el inicio. Dado que el nivel de riesgo es alto en varias dimensiones, estas actividades podrían ayudar a abordar el estrés:

- **Programas de Capacitación en Gestión del Estrés:** Ofrecer programas de entrenamiento para desarrollar habilidades de manejo del estrés, técnicas de relajación y métodos de afrontamiento efectivos.
- **Promoción de la Comunicación:** Fomentar una comunicación abierta y transparente entre los empleados y la dirección para abordar inquietudes y preocupaciones, reduciendo la ambigüedad de roles y expectativas.

Intervención Secundaria: Las intervenciones secundarias se centran en abordar los riesgos ya existentes y minimizar sus efectos negativos. Dado el nivel de riesgo alto en dominios como Características del liderazgo, Claridad del rol y Reconocimiento y compensación, estas actividades podrían ser útiles:

- **Capacitación en Habilidades de Liderazgo:** Brindar programas de desarrollo de liderazgo para los jefes, profesionales y técnicos, para mejorar sus habilidades de gestión, comunicación y apoyo a los empleados.
- **Definición de Roles y Responsabilidades:** Trabajar en conjunto con los equipos para definir de manera clara y específica los roles y responsabilidades de cada posición, reduciendo la ambigüedad y el conflicto.
- **Programas de Reconocimiento y Recompensas:** Establecer sistemas formales de reconocimiento y recompensas que valoren el desempeño y logros de los empleados, promoviendo la motivación y el sentido de pertenencia.
- **Promoción de Actividades de Bienestar:** Organizar actividades de bienestar en el entorno laboral, como clases de yoga, sesiones de mindfulness o grupos de apoyo, para ayudar a los empleados a relajarse y desconectar del trabajo.
- **Asesoramiento Profesional:** Ofrecer acceso a profesionales de la salud mental, como psicólogos o consejeros, para brindar apoyo individualizado a los empleados que enfrentan altos niveles de estrés.

Conclusiones

El análisis de los riesgos psicosociales se realizó con base en la información que brindaron los funcionarios evaluados.

- Los efectos de los factores de riesgo psicosocial son diversos y dependen de las características de las personas, de la apreciación de la situación y de los mecanismos de resistencia, así como, de las características mismas del factor de riesgo.

- La salud laboral es la relación que se da entre trabajo y salud, la cual, dependiendo de su orientación puede ser positiva o negativa. Si es positiva, se trata de que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez dará como resultado un alto desempeño y calidad de trabajo. Por otra parte, si la relación resulta negativa, donde las condiciones de trabajo son inadecuadas, o incluso hay ausencia de éste, se pueden presentar trastornos tanto físicos como psicológicos, de accidentalidad e incluso la muerte.

- Los resultados muestran la importancia de tomar acciones para mejorar el riesgo intralaboral, extralaboral y de estrés en la organización. Al igual promoción de hábitos de vida saludable que no alteren la calidad de vida de trabajador.

- Con los resultados encontrados es necesario diseñar e implementar un sistema de vigilancia epidemiológica que permita realizar seguimiento a las áreas y funcionarios que presentan un nivel de riesgo alto y muy alto.

Referencias

Bizneo. (2023). Riesgo psicosocial: qué es y cómo gestionarlo. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/Instituto Nacional de Seguridad y>

Salud en el Trabajo. (2023). Riesgos psicosociales. Recuperado de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

Díaz, Rentería (2019) De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional, [Estudios Socio. Jurídicos, Investigación simposio “Psicología Ocupacional]. Repositorio Univalle <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>

Durán, Durán (2020) Diseño de un protocolo de prevención para la disminución de los riesgos laborales para el personal operativo de la empresa Transportes y Construcciones de Colombia S.A.S. en Río de Oro, Cesar, 2020 [Tesis, especialización, Universidad Minuto de Dios]. Repositorio Uniminuto <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14937/1/Trabajo%20de%20Grado.pdf>

Hernández, D (2012) Factores de riesgo psicosocial y salud mental percibida en un grupo de conductores del sector de hidrocarburos en Bogotá, Colombia. [Artículo de investigación]. Repositorio Universidad del Rosario <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/5cc99abf-3c18-45f2-9362-fc49429b9212/content>

Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales [internet], Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. 2010. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/Contenido/Default.aspx?Id=568>

Morales, Borrero, Veloza (2019) Identificación de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés en la empresa asesorías técnicas de transporte S.A.S [Tesis, Especialización, Universidad ECCI]. Repositorio universidad ECCI file:///C:/Users/HP/Desktop/U.%20IBERO/Trabajo%20de%20Grado%20I/Trabajo%20de%20grado_Uniminuto.pdf

- Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Navarrete Espinoza, E., Feliu Saavedra, N., & Bahamondes Valenzuela, G. (2017). *Influencia de la Carga Organizacional y Trastornos del Sueño en la Accidentabilidad de Conductores de Camiones*. *Ciencia & trabajo*, 19(59), 67-75
- Silva Bustos, H., Lefio Celedón, Á., Marchetti Pareto, N., & Benoit Marchetti, P. (2014). Riesgos psicosociales en conductores de transporte de carga y pasajeros urbanos e interurbanos, y su asociación con la autopercepción de salud y siniestralidad laboral. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 67-74.
- Vásquez, Quiroz (2022) [16] Identificación de Factores de Riesgos Psicosociales en una Empresa de Transporte Terrestre de Minerales [Tesis, especialización, Universidad ECCI].
Repositorio Universidad ECCI
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2984/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wilsoft-la, (2019) Origen e historia del riesgo psicosocial. [Blog]. Wilsoft latinoamericana
<https://wilsoft-la.com/origenes-e-historia-del-riesgo-psicosocial>

Anexos

- **Anexo 1 Consentimiento Informado.**

Apreciado trabajador usted diligenciará el siguiente cuestionario no presenta ningún daño para usted, por lo tanto, a continuación, usted diligenciará una ficha de datos sociodemográficos, cuestionario de riesgo intralaboral y extralaboral y un cuestionario de estrés, con el fin de identificar los riesgos psicosociales presentes en la compañía, teniendo en cuenta que la presente investigación presenta un riesgo mínimo usted no va a tener ningún tipo de molestia física, con esto contribuirá a generar conocimiento respecto al tema de investigación, y poder conocer los factores de riesgo psicosociales a los cuales están expuestos el personal operativo y así poder realizar acciones de promoción y prevención, y de esta manera poder contribuir a su bienestar, por lo anterior se le hace la invitación a que diligencie el siguiente consentimiento.

Yo, _____, identificado (a) con cédula de ciudadanía número _____ de _____, manifiesto que libre y voluntariamente he aceptado participar en el diligenciamiento de los cuestionarios diseñados por el Ministerio de Trabajo y la Universidad Javeriana para la identificación y evaluación de los Riesgos Psicosociales.

Dicha evaluación será realizada por la empresa para la implementación del programa de riesgos psicosociales, quien detalladamente nos explicó en que consiste el proceso, motivo por el cual declaro hacer entendido y aclarado todas mis dudas.

La información obtenida de las pruebas es de carácter netamente ocupacional y estrictamente confidencial

Como constancia firmo este consentimiento el día ____ del mes _____ del año _____ en la ciudad de _____. Firma del Evaluado _____

Fuente: Universidad Javeriana