

DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS FUNERARIOS COOPERATIVOS DEL  
TOLIMA - SERFUNCOOP LOS OLIVOS

DIANA CAROLINA OLARTE ARDILA

NIDIA ROCIO RUIZ LOZANO

YESICA MARÍA RODRÍGUEZ DUCUARA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2022

DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS FUNERARIOS COOPERATIVOS DEL  
TOLIMA - SERFUNCOOP LOS OLIVOS

DIANA CAROLINA OLARTE ARDILA CÓDIGO: 00000112063

NIDIA ROCIO RUIZ LOZANO CÓDIGO: 00000111691

YESICA MARÍA RODRÍGUEZ DUCUARA CÓDIGO: 00000111713

*Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialistas en Gerencia  
de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

ASESOR

JULIETHA OVIEDO CORREA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2022

**Tabla de contenido**

Dedicatoria	10
Agradecimientos	11
Introducción	12
Resumen	14
1. Título	18
2. Planteamiento del problema	19
2.1. Descripción del problema	19
2.2. Formulación del problema	20
3. Objetivos de la Investigación	21
3.1. Objetivo general	21
3.2. Objetivos específicos	21
4. Justificación y delimitación de la investigación	22
4.1. Justificación	22
4.2. Delimitación	25
4.3. Limitaciones	25
5.1. Estado del arte	26
5.1.1. Enfoque nacional	26
5.1.2. Enfoque internacional	32

	4
5.2. Marco teórico	36
5.3. Marco Legal	51
6. Marco metodológico de la investigación	55
6.1. Recolección de la Información	55
Paradigma	55
Tipo de investigación	55
Métodos	55
Fases	56
Instrumentos	57
Formato de los instrumentos	58
Consentimiento informado	59
Población	60
Muestra	61
Criterios de Inclusión	61
Criterios de Exclusión	62
Cronograma	62
Presupuesto	63
6.2. Análisis de la Información	63
7. Resultados	65
7.1. Resultado objetivo específico 1	65

	5
7.2. Resultado objetivo específico 2	65
7.2.1. Variables demográficas básicas	66
7.2.1.1. Distribución por género	66
7.2.1.2. Distribución por rango de edad	67
7.2.1.3. Distribución por tipo de contratación	69
7.2.1.4. Distribución por rango de antigüedad	71
7.2.1.5. Distribución por estado civil	72
7.2.1.6. Distribución por departamento al que pertenece	74
7.2.1.7. Distribución por área al que pertenece	75
7.2.2. Resultados de la encuesta de riesgo psicosocial	77
7.3. Resultado objetivo específico 3	100
7.3.1. Acciones de mejora propuestas	100
8. Análisis Financiero	104
9. Conclusiones	107
10. Recomendaciones	109
11. Referencias Bibliográficas	111

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Marco Legal	52
Tabla 2. Distribución por área	60
Tabla 3. Presupuesto	63
Tabla 4. Distribución por género	66
Tabla 5. Distribución por rango de edad y género	68
Tabla 6. Distribución por tipo de contratación y género	70
Tabla 7. Distribución por rango de antigüedad y género	71
Tabla 8. Distribución por estado civil y género	73
Tabla 9. Distribución por departamento al que pertenece y género	74
Tabla 10. Distribución por área al que pertenece y género	76
Tabla 11. Niveles de Riesgos Psicosocial y Rangos de Calificación	78
Tabla 12. Calificación y Nivel de Riesgo Obtenido por Factor y Aspecto Organizacional	81
Tabla 13. Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Exigencias del trabajo	83
Tabla 14. Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Emocional en el trabajo	85
Tabla 15. Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Margen de autonomía	87
Tabla 16. Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Condiciones ambientales	89
Tabla 17. Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Relación con sus jefes	90

Tabla 18. Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Apoyo para la ejecución de sus actividades	91
Tabla 19. Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Reconocimiento a su labor	93
Tabla 20. Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Formación y capacitación	94
Tabla 21. Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial extralaboral - Preocupación por las responsabilidades familiares	95
Tabla 22. Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial extralaboral - Condiciones de la vivienda	96
Tabla 23. Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial extralaboral - Vida fuera del trabajo	97
Tabla 24. Porcentaje de frecuencia factor Estrés - Salud y bienestar	98
Tabla 25. Porcentaje de frecuencia factor Estrés - Afirmaciones acerca de la salud	99
Tabla 26. Costos en Recurso Humano	104
Tabla 27. Costos en de implementación de las recomendaciones de intervención	105

**TABLA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1. Cronograma	62
Gráfico 2. Distribución por género	67
Gráfico 3. Distribución por rango de edad y género	69
Gráfico 4. Distribución por tipo de contratación y género	70
Gráfico 5. Distribución por rango de antigüedad y género	72
Gráfico 6. Distribución por estado civil y género	73
Gráfico 7. Distribución por departamento al que pertenece y género	75
Gráfico 8. Distribución por área al que pertenece y género	77
Gráfico 9. Calificación y Nivel de Riesgo Obtenido por Factor	79
Gráfico 10. Calificación y Nivel de Riesgo Obtenido por Aspecto Organizacional	80

**TABLA DE ANEXOS**

ANEXO 1. Encuesta de Factores de Riesgo Psicosocial	116
ANEXO 2. Respuestas Trabajador	130
ANEXO 3. Tabulación Respuestas	162

**Dedicatoria**

*Dedicamos este trabajo de grado a nuestras familias, quienes merecen todo el reconocimiento por este gran logro que estamos alcanzando, pues siempre han sido fuente de inspiración y apoyo permanente para alcanzar las metas y objetivos que nos hemos trazado.*

*Diana, Yesica y Nidia*

## **Agradecimientos**

Primero queremos dar gracias a Dios quien nos dio la posibilidad de realizar y finalizar esta especialización; segundo a nuestras familias por creer siempre en nosotras y en nuestros sueños, por motivarnos a seguir creciendo a nivel profesional, por apoyarnos incondicionalmente y por no permitir que desistiéramos; por último a los docentes que nos acompañaron durante este proceso, gracias por compartir sus conocimientos y por el tiempo que nos dedicaron.

## **Introducción**

Al iniciar la investigación sobre el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores del sector funerario en Colombia para elaborar el presente estudio, permitió evidenciar el vacío que existe de análisis similares, no sólo a nivel nacional sino también a nivel internacional.

Con el descubrimiento del Covid-19 en Wuhan China y su llegada a Colombia, el establecer en qué medida las nuevas demandas y condiciones laborales que se generaron a raíz de la necesidad de cubrir la demanda de servicios funerarios, como el aumento del volumen de trabajo, las extensas y extenuantes jornadas laborales, el cansancio físico por el uso de Elemento de Protección Personal (EPP) que generaban incomodidad, junto con la incertidumbre que ocasionaba esta enfermedad, hizo que tomara gran relevancia el medir en qué manera ha impactado, ya sea de manera positiva o negativa a los colaboradores de estas empresas, quienes han prestado sus servicios de manera ininterrumpida y presencial desde el inicio de la pandemia ocasionada por el SARS-COV-2 (Covid-19).

El desarrollo de la presente investigación tiene como objetivo principal establecer en qué medida las demandas y reorganización laboral que se generaron a partir de la llegada del SARS-COV-2 (Covid-19), generó alteraciones en el riesgo psicosocial de los trabajadores del sector funerario, quienes han tenido que trabajar de manera permanente y presencial reforzando con medidas de bioseguridad todos los procesos que manejan, con el fin de ofrecer un servicio seguro no solo para sus colaboradores, sino también para sus usuarios y comunidad en general.

Para realizar esta medición, se utilizó la encuesta como instrumento de medición y con los resultados obtenidos, se presentó un plan de mejoramiento que permita intervenir y minimizar aquellos aspectos o factores organizacionales que muestren un mayor nivel de riesgo.

## Resumen

El descubrimiento de la presencia del SARS-COV-2 (Covid-19) en Wuhan China generó una nueva realidad para la cual ninguna de las personas que habitan el planeta estaban preparadas, las cuales tuvieron que afrontar y adaptarse a los cambios que se iban presentando con el transcurso del tiempo, pues además de las repercusiones en la salud de los individuos que la padecieron, ocasionó cambios drásticos en la cotidianidad y manera de ejecutar todas las actividades diarias de las personas, desde aquellas que se ejecutaban en el ámbito personal hasta todas aquellas relacionadas con el trabajo.

El Covid-19 no solo generó pérdidas de vidas humanas sino una gran afectación y resultados negativos en la mayoría de los sectores económicos del mercado global, pero en cambio, otros sectores que por la naturaleza de su operación y a la actividad económica a la que se dedican, vieron como la demanda por sus servicios recibieron una demanda para la cual no estaban preparados y se genera la necesidad de replantear la manera en que ejecutaban sus procesos, pues debían proteger y evitar el contagio del Covid-19 en su población trabajadora.

Uno de los sectores que nunca pararon su operación desde marzo de 2020, cuando se identifica el primer caso de SARS-COV-2 (Covid-19) en Colombia ha sido el funerario, quienes además de adaptar sus procesos con métodos que garantizaran la bioseguridad de sus colaboradores, se vieron expuestos a unas demandas y cargas laborales para las que no estaban preparadas.

Los trabajadores de las empresas del sector funerario siempre han tenido demandas psicosociales que generan algún nivel de riesgo, pero en el país no se evidenciaron estudios previos, por lo que esta medición permitió establecer de qué manera y en qué medida el SARS-

COV-2 (Covid-19) afectó psicosocialmente a los colaboradores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima Serfuncoop - Los Olivos.

**Palabras claves:** Riesgo psicosocial, sector funerario, Covid-19, pandemia, estrés.

## **Abstract**

The discovery of the presence of SARS-COV-2 (Covid-19) in Wuhan China generated a new reality for which none of the people who inhabit the planet were prepared, which had to face and adapt to the changes that were coming. Presenting with the passage of time, because in addition to the repercussions on the health of the individuals who suffered it, it caused drastic changes in the daily life and way of executing all the daily activities of people, from those that were executed in the personal sphere to all those related to work.

The Covid-19 not only generated loss of human life but also a great impact and negative results in most of the economic sectors of the global market, but instead, other sectors that due to the nature of its operation and the economic activity to which it is dedicated, they saw how the demand for their services received a demand for which they were not prepared and the need to rethink the way in which they executed their processes was generated, since they had to protect and avoid the contagion of Covid-19 in their working population.

One of the sectors that never stopped operating since March 2020, when the first case of SARS-COV-2 (Covid-19) was identified in Colombia has been the funeral home, who in addition to adapting their processes with methods that guarantee biosecurity of their collaborators, were exposed to demands and workloads for which they were not prepared.

The workers of the companies of the funeral sector have always had psychosocial demands that generate some level of risk, but in the country no previous studies were evidenced, so this measurement allowed to establish in what way and to what extent the SARS-COV-2 (Covid-19) psychosocially affected the collaborators of the company Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima Serfuncoop - Los Olivos.

**Keywords:** Psychosocial risk, funeral sector, Covid-19, pandemic, stress.

## **1. Título**

Diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop Los Olivos.

## **2. Planteamiento del problema**

### **2.1. Descripción del problema**

A finales del año 2019 se presenta el primer caso de una nueva y rara enfermedad que rápidamente se fue expandiendo a todos los países del mundo, generando cambios radicales en todos los aspectos sociales y económicos. El SARS-COV-2 (Covid-19) gracias al impacto en la salud de las personas fue catalogado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), declarando una emergencia sanitaria a nivel global.

La aparición de SARS-COV-2 (Covid-19) puso en evidencia las falencias de los Estados para mitigar la expansión del contagio de ésta enfermedad, la cual generó cambios radicales en los estilos de vida y de trabajo a nivel mundial; Colombia no ha sido la excepción, ya que su sector productivo también tuvo que ser reestructurado con el fin de cumplir los protocolos de bioseguridad que permitieran mitigar la expansión de contagio de este virus.

Estos cambios han generado afectación en las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente en los riesgos psicosociales como consecuencia directa de la incertidumbre presente y futura acerca de su situación laboral; de acuerdo a la encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo aplicada durante los años 2007 y 2013, se identificó que dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a estos riesgos, evidenciando así la necesidad de realizar mediciones en la organizaciones y análisis de los resultados, con el fin de presentar medidas de intervención que eviten la materialización de consecuencias negativas como una baja productividad, aumento en la accidentalidad y enfermedades físicas o psicológicas de origen laboral, sobrecarga emocional, depresión, agotamiento y estrés.

Uno de los sectores económicos que se ha visto más afectado a causa de la pandemia generada por el SARS-COV-2 (Covid-19) es el Sector Funerario, porque no solo cambiaron sus condiciones y demandas laborales, metodología de trabajo, sino que también se ha visto afectado emocionalmente por la exposición directa con personas que han fallecido a causa de esta enfermedad y con sus familias, debido a que son los encargados de brindar acompañamiento durante la prestación del servicio exequial.

Con el fin de ampliar y aterrizar esta investigación basándose en datos estadísticos sobre mediciones que establecieran la afectación o no en las condiciones psicosociales de los trabajadores en Colombia debido a la pandemia del SARS-COV-2 (Covid-19), se pudo evidenciar que existe un gran vacío en este campo, pues durante la consulta realizada no se encontró información estadística que sirviera de base para este estudio.

De acuerdo a lo anterior, el presente trabajo busca identificar el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop, la cual fue fundada en Ibagué Tolima el 10 de diciembre de 1987 y que actualmente está conformada por cien trabajadores los cuales realizan actividades de tipo administrativo, comercial y de servicios.

## **2.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial en la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop en el año 2021?

### **3. Objetivos de la Investigación**

#### **3.1. Objetivo general**

Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop con el fin de establecer el nivel de riesgo en el que se encuentra actualmente.

#### **3.2 Objetivos específicos**

Diseñar un instrumento de medición de factores de riesgo psicosocial, con el fin de determinar el nivel de riesgo en el que se encuentran los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop.

Describir el nivel de riesgo Psicosocial de los trabajadores de la empresa Serfuncoop, con el fin de determinar el nivel de riesgo en el que se encuentran los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop.

Proponer acciones de mejora de acuerdo al diagnóstico de riesgo psicosocial realizado a los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop, con el fin de prevenir o mitigar las consecuencias en la salud mental de sus colaboradores.

## **4. Justificación y delimitación de la investigación**

### **4.1. Justificación**

Según la (OIT, 1984) los factores psicosociales en el trabajo representan un conjunto de percepciones y experiencias del empleado e incluyen los factores individuales o personales del trabajador, las condiciones y el medio ambiente de trabajo, y los factores externos como las condiciones económicas y sociales fuera del lugar de trabajo y que repercuten o afectan de alguna manera, las condiciones psicosociales de los colaboradores.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante mencionar que la llegada del SARS-COV-2 (Covid-19) generó cambios sociales, económicos y culturales en todos los ámbitos a nivel personal y laboral de todas las personas, lo que implicó un reajuste en la forma en que se realizaban las actividades desde el confinamiento, lo que generó que se desarrollaran enfermedades psicológicas en la población, en los trabajadores de todos los sectores y muy especialmente a aquellas personas que trabajan en empresas del sector de servicios, ya que por la naturaleza de su labor están en contacto directo con personas o cadáveres con casos presuntivos o confirmados de COVID-19, como lo son el sector salud y el sector funerario, siendo éste último el que menos ha recibido atención o medición del riesgo psicosocial a los que sus funcionarios han sido expuestos.

Las demandas físicas, psicológicas y emocionales a los que han estado expuestos los trabajadores del sector Funerario, ocasionado no sólo por el aumento del volumen de trabajo sino por la posibilidad de contagiarse de esta enfermedad adicional al exponer a su familia a este virus, y que no han sido medidos, evaluados ni intervenidos, han podido generar afectaciones en la salud física y psicológica de los mismos, provocando aumento del ausentismo por enfermedad general, baja productividad, aumento en los accidentes de trabajo, desmotivación, estrés, entre

otros; lo que al final afecta directamente la calidad del servicio que ofrecen, en la competencia del personal, en la mejora de los procesos y esto a su vez repercute económicamente en la Organización.

De igual forma la salud mental puede verse directamente afectada ante este tipo de trabajos, debido a que por el alto volumen de operación han tenido que mostrar mayor disponibilidad para la ejecución de sus labores, generando un menor contacto con sus familias y seres queridos. Así mismo, y aunque los trabajadores se sienten motivados por la labor social que realizan, también se enfrentan al temor de contagiarse, a estigmas por parte de la sociedad y a demandas físicas propias del trabajo (Shahzad et al., 2020) detectaron que la amenaza percibida de contagio de los profesionales sanitarios ante el COVID-19 se encontraba directamente relacionada con la presencia de ansiedad, depresión y cansancio emocional; lo cual es un reflejo de la poca preparación que se tuvo para afrontar situaciones tipo pandémicas.

Por lo cual hablar de factores de Riesgo Psicosocial significa hablar de la interacción de variables que caracterizan al trabajador, la situación de trabajo, y el entorno que los rodea, y que bajo determinadas circunstancias pueden afectar a la organización y al trabajador produciendo diversos efectos negativos; es por ello que el realizar un estudio de este tipo orientado a un sector económico que siempre ha estado al margen de los trabajos académicos, brindará una herramienta a las empresa que conforman el Sector Funerario y con ello establecer las medidas de control o intervención que permitan mitigar o eliminar las consecuencias de este riesgo.

La prevención de riesgos laborales es una actividad de suma importancia y que deben conocer y aplicar todos los empresarios del sector funerario y sobre todo los relacionados con el riesgo psicosocial, línea académica que no ha sido explotada pues carece de estudios previos que

sirvan de guía para las empresas funerarias para su implementación y aplicación a sus trabajadores, ya sea porque el contexto relacionado con la muerte no resulta muy atractivo para algunas personas o porque es un sector que no había tenido relevancia en la economía del país, ni siquiera en el presente tiempo de pandemia generado por el SARS-COV-2 (Covid-19) las empresas y trabajadores funerarios han tenido relevancia ni han sido reconocidos por la sociedad ni por el gobierno como piezas fundamentales para la atención de los fallecidos por el COVID-19 y el apoyo que le brinda a las familias que pasan por este difícil momento.

Es por ello que el presente trabajo será una guía metodológica para todas las empresas del Sector Funerario que permita identificar el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de éstas empresas, que se adapten a las necesidades y expectativas específicas de la labor que desempeñan y que brinden un diagnóstico en cuanto al nivel de afectación que han tenido debido al riesgo psicosocial al que han estado expuesto al desarrollar las actividades y responsabilidades asignadas al cargo que desempeñan en sus organizaciones y en especial que atiendan las nuevas demandas psicosociales generadas por la pandemia del SARS-COV-2 (Covid-19), así mismo presentar un plan de acción y prevención que permitan mejorar no solo la productividad de la empresa, sino la competencia del personal, disminuir los índices de ausentismo por enfermedad general o laboral, prestar un mejor servicio, ser más competitivos en el mercado y generar ambientes de trabajo que sean más seguros y saludables para todos los colaboradores.

De igual manera el mayor aporte a corto, mediano y largo plazo sería para la empresa objeto de este estudio, Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima Serfuncoop - Los Olivos, teniendo en cuenta que a lo largo de su historia no se ha realizado un estudio de este tipo a sus trabajadores,

por lo que no cuentan con una adecuada intervención para sus trabajadores, que les permita mejorar no solo su salud psicosocial sino también física.

#### **4.2. Delimitación**

- *Espacial:* El proyecto se desarrolla en la ciudad de Ibagué departamento del Tolima.
- *Temporal:* La investigación se desarrolla desde el mes de junio de 2020 al mes de junio de 2021.

#### **4.3. Limitaciones**

- *Acceso a la información:* Falta de estudios previos relacionados con evaluación y medición de riesgo psicosocial en el sector funerario.
- *Tiempo:* Insuficiencia de tiempo para llevar a cabo la investigación.
- *Población:* Disponibilidad y participación de la población objeto de la investigación.

## **5. Marcos referenciales de la investigación**

### **5.1. Estado del arte**

#### **5.1.1. Enfoque nacional**

En el año 2016 Andrés Polanco y Mónica García realizaron una investigación llamada revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia; lo anterior teniendo en cuenta el impacto que generan los factores de riesgo psicosocial en los entornos laborales. Dicho estudio realizó un abordaje conceptual basado en la normatividad y en distintos estudios que les permitió evidenciar la importancia de realizar intervenciones oportunas a este tipo de riesgos, así mismo en su investigación dan a conocer herramientas que pueden ser utilizadas para la medición del riesgo psicosocial, dentro de las que se encuentra la Batería de Riesgo Psicosocial expedida por el Ministerio de la Protección Social en el año 2008 y el Instrumento de Guillermo Bocanument Zuluaga y Norby Piedad Barján Bahamón para la identificación de factores de riesgos psicosociales y consideran importante el análisis de los resultados arrojados con el fin de generar estrategias de intervención adecuadas (Martínez & Solarte, 2017).

Dentro de la investigación se evidenció la necesidad de unificar el concepto de riesgo psicosocial, no obstante y a pesar de las diferencias que presenta cada uno de ellos, fue posible identificar que dichos conceptos guardan relación a los siguientes elementos: Las condiciones internas de las organizaciones, las condiciones externas del trabajo y las condiciones individuales del trabajador, tal como lo confirma la resolución 2646 de 2008.

En el año 2018 Verónica Albarrán, Valeria Geldres, Patricia Paredes, Oscar Ramirez1, Fermín Ruiz y Juan Carlos Palomino publicaron la investigación denominada validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, cuyo objetivo principal era adaptar y validar los resultados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial desarrollado por el Ministerio de la Protección Social de Colombia en el 2010.

Utilizaron una muestra de 478 trabajadores pertenecientes a una entidad privada, los requisitos que debía cumplir la muestra era que estuviesen contratados directamente y que llevaran más de 1 año de vinculación con la organización. A ellos les aplicaron la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Los resultados que arrojó el análisis fueron los siguientes, se consideraron solo aquellos ítems con  $V = 1$  ( $p = 0,032$ ), quedando en la Forma A, 108 reactivos, en la Forma B, 96 y en Extralaborales, 29 ítems. Se evidenciaron índices de homogeneidad de los ítems mayor al criterio ( $rit > 0,20$ ) e índices adecuados de confiabilidad por el método de consistencia interna con el estadístico Alfa de Cronbach en las escalas Intralaboral Forma A, Forma B, Extralaboral y Estrés. Para el grado de validez convergente, se obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas en la mayoría de dimensiones entre las escalas Extralaboral y Estrés, y entre la Forma A y Estrés (Albarrán et al., 2018).

De acuerdo a los resultados enunciados anteriormente se pudo evidenciar que la batería cuenta con validez en las escalas Intralaboral A, Intralaboral B y Extralaboral, encontrándose evidencias empíricas de mediciones coherentes al constructo de Riesgos Psicosociales; asimismo, se calcularon los coeficientes de consistencia interna, obteniéndose en las dimensiones evaluadas adecuados índices de acuerdo al criterio mínimo sugerido para la investigación.

Karen Molina, Olga Guzmán y Jaime Moreno realizan en el año 2020 una investigación académica para la Universidad Nacional en la cual presentaron Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral desde una visión de terapia ocupacional, la investigación se desarrolló en dos fases: la primera a través de una búsqueda documental para análisis temático sobre estrategias de intervención psicosocial laboral específica en Terapia Ocupacional y, la segunda, el diseño de una encuesta con miras a identificar experiencias de intervención psicosocial de terapeutas ocupacionales colombianos en el área laboral. Finalmente, se realizó un análisis por triangulación con el fin de consolidar la información documental y experiencial en pro de las estrategias de intervención (Murillo et al., 2020).

Como resultado de la investigación realizada, se pudieron presentar trece estrategias de intervención se basan en enfoques históricos y hermenéuticos y de los cuáles se destacan cuatro contribuciones: 1) la contribución a la promoción de la salud, 2) contribuciones a la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, 3) contribuciones a la rehabilitación integral y 4) favorecimiento del bienestar de la población trabajadora, como limitante del estudio, los autores destacan: 1) la baja participación de terapeutas ocupacionales que aborden los factores psicosociales de origen laboral; 2) la escasa publicación de evidencia científica que aún desde escenarios clínicos, fortalecieron el ejercicio profesional; y 3) la dificultad para articular las áreas de salud mental y la laboral (Murillo et al., 2020).

De igual manera en el año 2021 en la Universidad de Antioquía, María Hidrobo, Diana Melo y Ángela Montoya realizaron una revisión sistemática en la cual se analizaron un total de 60 artículos de los últimos 10 años publicados principalmente en revistas reconocidas internacionalmente, relacionados con el bienestar laboral. Se propone como objetivo principal

analizar el bienestar laboral como factor protector del riesgo psicosocial en las organizaciones, para lo cual se aborda una metodología de fuente secundaria, (Hidrobo Revelo et al., 2021) la cual fue recopilada en su tesis de grado llamada: Bienestar Laboral como Factor Protector de los Riesgos Psicosociales: Revisión Sistemática, la cual fue centrada en encontrar factores que promovieron la protección del bienestar laboral sobre los riesgos psicosociales de los trabajadores.

A raíz de la investigación realizada, pudieron identificar algunos de los factores protectores presentes en el bienestar laboral como: la terapia ocupacional, recuperación interna y externa, motivación, autoestima, el locus de control, inteligencia emocional y empoderamiento, las cuales son fundamentales para mitigar el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores, se evidencia que como vacío en el trabajo de investigación las conclusiones de los autores son subjetivas, pues no tienen un soporte de aplicación que permita medir la pertinencia del estudio.

Por otra parte, en el mismo año Andrade Rodríguez, Kely Dayana publicaron la tesis de grado titulada revisión documental sobre riesgos psicosociales en el entorno laboral a causa del Covid-19 en el Continente Americano, la cual estuvo basada en una metodología cualitativa con un enfoque no experimental y un diseño descriptivo. Su objetivo general fue identificar los riesgos psicosociales que predominan en el entorno laboral a causa del Covid-19 en el Continente Americano, para ello tomaron una muestra de 50 artículos publicados en el 2019 y 2020, a los cuales les realizaron un análisis de información con la herramienta Excel y el software ATLAS TI para la codificación de los constructos.

Lo que encontraron fue que el riesgo psicosocial ha tenido una mayor incidencia en los entornos laborales y esto es debido a la pandemia del Covid 19, de igual forma evidenciaron que esta situación ha tenido repercusiones en todas las áreas de la persona, como lo son el aspecto

familiar, laboral y personal debido a que tuvieron que adaptar su cotidianidad a la nueva normalidad, por otro lado se encontró que los protocolos impuestos por motivo del Covid-19, repercutieron en el modo de asumir la afectividad y la importancia dada al fortalecimiento de los vínculos familiares, personales y laborales. No obstante es importante mencionar la necesidad que surge frente al realizar investigaciones de este tipo debido a que es importante motivar e incitar el ejercicio investigativo como fuente de conocimiento (Rodríguez & Dayana, 2021).

Adicionalmente, en el año 2020 Diego Andrés Español Umaña, estudiante de diplomado en sistemas de gestión HSEQ de la Universidad Nueva Granada, decidió adoptar una visión enfocada a la norma ISO 45001:2018, en busca de la identificación de los factores de riesgo Psicosocial que puedan influir en la calidad de vida de los guardas de seguridad, para así determinar controles y disminuir el impacto del riesgo, en una empresa de seguridad privada en la ciudad de Bogotá, Colombia, el estudio fue realizado con el fin de proponer factores que propendan el mejoramiento de las condiciones del individuo y por ende del ámbito laboral (Umaña & Andrés, 2020).

El análisis realizado a las actividades y factores de riesgo psicosociales presentes en los guardas de seguridad determinaron la importancia de la implementación de la norma ISO 45001, con la finalidad de desarrollar mecanismos de prevención y control para así mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Umaña & Andrés, 2020).

En el presente año Laura Angel, Laura Rendon, Camilo Salas y Paula Vargas estudiantes de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia en Neiva, realizaron un estudio de tipo descriptivo correlacional, donde investigaron la relación de motivación y satisfacción laboral con respecto al riesgo psicosocial del personal administrativo de una institución de educación superior

de carácter privado. La investigación se realizó bajo la metodología de muestreo no probabilístico de tipo intencional, el cual seleccionó 45 participantes, entre los cuales se diferencian 27 mujeres y 18 hombres, con una edad promedio de 35 años, utilizando como instrumento y técnica primaria la Batería para evaluación de factores de riesgo psicosociales Bocanument y Bahamon, y como segundo instrumento la motivación y Satisfacción Laboral creado por Claudia Maricela García Peña permitiendo establecer la relación existente entre las variables dentro de un ambiente de trabajo convencional (Vargas Silva et al., 2021).

A cada uno de los participantes se les explicó el objetivo del estudio, se les solicitó la colaboración para contestar los instrumentos los cuales tenían una duración aproximada de 45 minutos, posteriormente se tabuló y analizó la información obteniendo los resultados del estudio, los cuales finalmente fueron socializados (Vargas Silva et al., 2021).

El estudio encontró niveles altos de motivación y satisfacción en los empleados, hecho por el cual las condiciones individuales refieren una serie de características propias de cada trabajador las cuales modulan la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales (Vargas Silva et al., 2021).

El Riesgo Psicosocial asociado a las actividades laborales ha ido tomando relevancia no solo a nivel empresarial sino también a nivel académico, es por ello que se cuenta con una diversidad de información relacionada con su concepto, la medición, evaluación e intervención del mismo, pero cuando exploramos a nivel sectorial, se evidencia un gran vacío, pues no se encontraron estudios o mediciones realizadas específicamente al Sector Funerario y mucho menos que estén relacionadas al impacto que generó el SARS-COV-2 (Covid-19) a la población objeto de estudio del presente trabajo.

### **5.1.2. Enfoque internacional**

En febrero de 2021 Duarte, S. y Vega M. (2021) publicaron el artículo denominado Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México, el cual tuvo como objetivo realizar la revisión del estado del arte con el fin de validar qué investigaciones que han realizado con relación a este tema. La metodología utilizada fue de carácter documental y tuvo en cuenta estudios realizados en el período del 2018 al 2020, para ello tuvieron en cuenta 19 artículos que en su contenido mencionan la NOM-035. Los resultados de esta revisión permitieron conocer que esta norma representa un avance importante con relación a los riesgos psicosociales, no obstante, se identificó que requiere de mayor sustento teórico y metodológico a fin de poder tener un abordaje más amplio de los factores de riesgo psicosocial (Duarte Castillo & Vega Campos, 2021).

En marzo de 2021 en el proyecto de titulación para maestría asociado al programa de investigación sobre seguridad y salud en el trabajo - Factores de riesgo psicosocial en personal de limpieza de un hospital de atención COVID-19, desarrollado por Dennis Paúl y Enríquez Estacio realizaron un estudio con un diseño tipo descriptivo, observacional - transversal utilizando la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” y “Ficha Técnica” (datos sociodemográficos), desarrollado por el Ministerio de la Protección de Colombia pero solo enfocado a los factores intralaborales lo que genera que en el estudio no se haya tenido en cuenta los factores extralaborales los cuales son indispensables para obtener una medición más precisa, de igual manera hubiera sido pertinente vincular a todo el personal que presta servicios con atención COVID-19 incluidos médicos, enfermeros, anesthesiólogos, entre otros, con el fin de haber obtenido una clasificación más global del impacto en todo el Hospital.

La encuesta fue desarrollada por 107 auxiliares de limpieza que componen toda la población de las áreas de atención COVID-19, hospitalizaciones NO COVID-19 y consultas externas, se incluyeron en la investigación a todo el personal con relación de dependencia de la empresa de limpieza contratada en modalidad presencial y quienes aceptaron libre y voluntariamente a participar, se excluyó aquellos que se encontraban con permiso médico, vacaciones, vulnerabilidad o no realicen actividades directas en atención de salud (Estacio & Paúl, 2021), en la cual buscaban identificar y establecer el nivel de prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial del personal de limpieza en un Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social donde se tiene atención de pacientes con diagnóstico presuntivo o confirmado de COVID-19, teniendo en cuenta que la población trabajadora del sector salud está en la primera línea de atención lo cual ha generado que el personal sanitario se haya visto expuesto a situaciones de fallecimiento masivos de personas, falta de equipamiento especializado para la atención de los enfermos por este virus, largas jornadas laborales, la posibilidad de contagio, la exposición de sus familia y todo ello debido a que el Gobierno Ecuatoriano no se encontraba preparado para enfrentar este tipo de pandemia. Como resultado del estudio se obtuvo que los factores de riesgo psicosocial del personal de limpieza se encuentran en un nivel medio de riesgo correspondiendo el 43,5 % a mujeres y el 50% a hombres, para las áreas de trabajo y horas (turnos) coinciden en el nivel de riesgo medio, siendo el 50% en COVID-19 y el 44% en No COVID-19, el 40% en 8 horas, el 100%, en 12 horas y el 66,7% en 24 horas (Estacio & Paúl, 2021).

En el año 2019 en la ciudad de Cuenca Ecuador, Carolina Cabrera y Adriana Vélez en su tesis de grado en la carrera de Psicología Organizacional en la Universidad Azuay, realizaron una investigación de alcance descriptivo, de tipo no experimental, con un enfoque metodológico cuantitativo, que utilizó la técnica del cuestionario cerrado que brinda el Ministerio de Trabajo

para la recolección de datos, la cual se denomina “Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales”. (González Cabrera & Vélez Nieto, 2019) en la empresa Tecnicentro del Austro S.A. “TEDESA”, empresa tipo serviteca. Esta metodología cuantitativa les permitió establecer matemáticamente, de manera objetiva, verificable y racional la manera en que se encuentra el Riesgo Psicosocial entre los trabajadores. Como falencia no del estudio, pero sí del gobierno Ecuatoriano, es que al momento en que se realizó esta investigación, no era obligatoria su implementación y quedaba a potestad de cada Organización el aplicarla o no, dejando sin establecer cómo se encuentran la población trabajadora Ecuatoriana.

La encuesta fue aplicada a 99 trabajadores del área administrativa y operativa en las nueve sucursales que tiene la empresa TEDESA, obteniendo como resultado que ninguno de sus trabajadores se encuentran en nivel crítico, pero sí se observó que existe un volumen considerable de mujeres que han estado expuestas al acoso laboral; de igual manera al abordar los factores intralaborales y extralaborales se pudo determinar en qué medida las demandas personales influyen negativamente en el estado de los trabajadores, por lo que se implementó el plan de intervención acorde a los resultados obtenidos.

En el presente año Giovanna Maritza Yapias estudiante de maestría de Gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo en Lima – Perú, realizó una investigación la cual su objetivo principal se concentraba en determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal de laboratorio clínico HFMS en tiempo de COVID-19. La investigación fue realizada con una población de 30 trabajadores que prestan los servicios en el laboratorio HFMS, el estudio tuvo un enfoque cualitativo y diseño no experimental ya que fue realizado sin variables manipuladas, adicionalmente fue transversal ya que los datos fueron

recolectados en un solo momento, en tiempo único, la técnica utilizada fue una encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue un cuestionario (Bartolo Yapias, 2021).

Los resultados evidenciaron que los factores de riesgo psicosocial influyen negativamente en el personal de servicio del laboratorio causándoles muchos un deterioro emocional, agotamiento físico, aumento de carga laboral, estrés y desmotivación los cuales afectan el desempeño (Bartolo Yapias, 2021).

José Luis Prieto Carrero, Luis Fondebrider, Mercedes Salado Puerto y Morris Tidball Binz realizaron en el año 2021 un artículo en la revista Española de Medicina Legal sobre la gestión de las personas fallecidas a causa de la pandemia de COVID-19 y los retos organizativos desde la óptica de los servicios médico legales, donde su objetivo principal fue identificar los retos particulares de una adecuada gestión y coordinación de las instituciones implicadas y proponer recomendaciones de actuación para el manejo correcto y digno de los fallecidos y la protección del derecho de sus familiares a un trato respetuoso, a conocer la suerte y el paradero de sus seres queridos y a honrarlos de acuerdo con sus creencias (Prieto Carrero et al., 2021).

Teniendo en cuenta la investigación realizada de varias fuentes José Luis Prieto Carrero, Luis Fondebrider, Mercedes Salado Puerto y Morris Tidball Binz determinaron que la situación de calamidad pública derivada de la pandemia de la COVID-19, con miles de fallecidos en un corto periodo de tiempo, representa un extraordinario desafío en muchos contextos para la adecuada gestión de los cadáveres con implicaciones técnicas y humanitarias, y exige la elaboración de planes específicos de contingencia. Dichos planes deben contemplar el trato digno y respetuoso de las personas fallecidas y de sus familiares, y deben prever medidas que agilicen la gestión de los cadáveres, su recuperación y traslado, la trazabilidad y la cadena de custodia, un

eficaz manejo de la información y un sistema de atención a los familiares y al personal encargado de la gestión de las personas fallecidas (Prieto Carrero et al., 2021).

## **5.2. Marco teórico**

El concepto de trabajo ha sido abordado por diferentes autores a lo largo de los años, siendo considerado como una actividad central cuyo objetivo principal es permitir a las personas integrarse en la sociedad y acceder a las demandas propias de ésta; así mismo (Orejuela Gómez, 2014) menciona que el trabajo es toda aquella actividad humana orientada a la transformación de la naturaleza y la sociedad, puesto que cumple funciones psicológicas, económicas, sociales e ideológicas en el ser humano, y a su vez se convierte en el medio principal por el cual los individuos buscan obtener dignidad, felicidad e independencia (Orejuela Gómez, 2014).

En este orden de ideas, la importancia de este término radica en que el trabajo constituye la fuente principal de provisión e ingresos para las personas, ya que a través de él es posible adquirir productos y servicios, así como obtener una mejora en la calidad de vida; no obstante se puede establecer que el trabajo no está orientado únicamente a la obtención de recursos económicos, sino que inmerso a él se encuentran una serie de motivaciones internas y externas que tienen incidencia directa en los individuos, dentro de las que se mencionan, la posibilidad de crecimiento personal, el establecimiento de vínculos, la satisfacción de realizar una actividad gratificante y las relaciones sociales que se gestan al interior del entorno laboral.

La evolución del trabajo ha traído consigo un sin número de beneficios a la población trabajadora y a las organizaciones, sin embargo, también ha fomentado la aparición de condiciones que pueden convertirse en factores de riesgo debido a aspectos como la exigencia laboral, la carga mental, la estructura organizacional, entre otros; los cuales pueden traer consecuencias en el

empleado afectando no sólo la calidad de su trabajo sino también las relaciones consigo mismo y con sus redes de apoyo. Es así como el trabajo puede convertirse en una “fuente de realización personal y emancipación, como de malestar y alienación social, así mismo, puede tener una fuerza de impacto integrador o desintegrador a nivel social y subjetivo” (Orejuela Gómez, 2014).

De allí deriva la importancia de estudiar los factores de riesgo asociados al trabajo y cómo estos inciden en la vida de las personas, teniendo en cuenta que aspectos como la industrialización de los mercados, la intensificación del trabajo, la fragmentación de las jornadas laborales y las mismas relaciones de trabajo son determinantes a la hora de hablar de riesgos, los cuales son definidos por (Briceño & Godoy, 2012) como toda probabilidad de ocurrencia de un evento o accidente que puede ocasionar daño a la salud como consecuencia del trabajo realizado; de igual manera, los factores de riesgo son conocidos como aquellas condiciones presentes en el contexto organizacional que pueden afectar negativamente el desempeño laboral, el bienestar y la salud físico/mental de los trabajadores.

Si bien es cierto a lo largo de la historia los riesgos físicos, químicos, biológicos, eléctricos y mecánicos han sido abordados y tratados permitiendo la adopción de medidas de prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo; en la actualidad la globalización y los constantes cambios que realizan las organizaciones han dado lugar a la aparición de los factores psicosociales que según la OIT (1984) hacen referencia a las interacciones de la persona con las responsabilidades, su medio ambiente, las condiciones de la organización y la satisfacción experimentada al momento de ejecutar sus actividades, de igual forma, (Moreno Jiménez, 2011) sostiene que dichos factores son principalmente descriptivos y están relacionados con aspectos como el diseño de los puestos de trabajo, el clima laboral, los estilos de liderazgo y la cultura organizacional, que por sí solos

son neutros, pero que dependiendo de las condiciones organizacionales e individuales pueden tener la probabilidad de afectar negativamente el bienestar y la salud del trabajador al desencadenar situaciones de estrés y tensión.

En concordancia con lo anterior, Gil (2012) citado por (Sánchez, 2019) indica que los riesgos psicosociales además de tener relación con el contexto laboral, también están presentes en el contexto extralaboral del individuo y algunas de las variables que se han encontrado son la edad, el sexo, los hijos y el estado civil; así mismo, comprende aspectos del entorno familiar, social y económico de los trabajadores, como lo son las relaciones familiares, el tiempo fuera del trabajo, las relaciones interpersonales, la situación económica, las características de la vivienda, su entornos y los desplazamientos (Valencia Goyeneche & López Erazo, 2021).

A raíz de la relevancia e importancia que el riesgo psicosocial fue tomando en la historia laboral, generó que la medición, identificación e intervención de los mismos en las organizaciones fuese indispensable para proponer acciones oportunas que evitaran la materialización de enfermedades o accidentes de origen laboral relacionadas con estos factores.

Es por ello que los entes gubernamentales se vieron en la necesidad de regular y establecer la obligatoriedad de realizar la medición al interior de las organizaciones, por lo que que a través de la resolución 2404 del 22 de Julio de 2019 emitida por el Ministerio de Trabajo, se reguló la manera y el instrumento de medición que debía ser utilizado por las empresas; de igual manera proporcionó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y de estrés, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Así las cosas, el método CoPsoQ desarrollado en el año 2000 por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en Dinamarca, clasifica a los riesgos psicosociales en 6 grandes grupos los cuales se describen a continuación (Castillo et al., 2011).

En primer lugar se encuentran las exigencias psicológicas que hacen referencia al volumen de trabajo frente al tiempo que hay disponible para poder realizarlo, el cual se manifiesta en aspectos cuantitativos como las interrupciones, el ritmo y la intensidad del trabajo, dichas condiciones son desencadenadas por una mala planificación, deficiencias de personal, falta de procedimientos, entre otros (Castillo et al., 2011), ocasionando un incremento en la jornada laboral de los trabajadores, con el fin de cumplir con los compromisos asignados.

De igual modo a nivel cualitativo se encuentran las exigencias cognitivas y emocionales, las primeras están asociadas al control de procesos simultáneos, la toma de decisiones y la memorización, mientras que las segundas son aquellas que le implican al trabajador tener control de sus emociones, puesto que debe asumir un rol de comprensión hacia sus clientes o usuarios y por lo general estas situaciones están relacionadas con el sector sanitario; por lo anterior resulta crucial reducir el tiempo de exposición ya este tipo de actividades pueden promover la fatiga emocional en el personal que ejecuta dichas labores..

En segundo lugar, se sitúa el desarrollo de habilidades y trabajo activo, el cual se enfoca en evaluar la capacitación o adquisición de conocimientos, las oportunidades de crecimiento y el control o autonomía que tiene el trabajador sobre las actividades que desempeña. Otro riesgo psicosocial es la inseguridad en el trabajo, que según la (OIT, s. f.) hace referencia a una sensación de amenaza subjetiva relacionada con la continuidad laboral que puede estar determinada por el

tipo de contrato, el salario, la forma de pago o en su defecto por las condiciones de trabajo precarias.

De otro lado, el apoyo social y la calidad del liderazgo comprenden las relaciones interpersonales dentro del trabajo y tienen en cuenta los estilos de liderazgo, así como la calidad de las relaciones entre compañeros de trabajo, el apoyo recibido por parte de los superiores y la cohesión a la hora de sacar una actividad a flote (Castillo et al., 2011).

Por su parte, la doble presencia se refiere a las demandas sincrónicas que existen entre el ámbito laboral y el doméstico, debido a que las responsabilidades del trabajo doméstico como laboral recaen sobre una misma persona y por lo general es un factor que afecta principalmente a las mujeres ya que son ellas quienes asumen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar. Por último, la estima enmarca “el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo” (Pozo Eugenio, 2018).

Continuando con lo anterior, los factores de riesgo intralaborales también fueron divididos por el (Ministerio de la Protección Social, 2010) en 4 grupos denominados demandas del trabajo, control, recompensa, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; a su vez dicha organización definió a los factores de riesgo extralaborales en 7 dimensiones, los cuales son:

El tiempo fuera del trabajo, que hace referencia a los períodos con los que cuenta la persona para compartir en familia y amigos, descansar o realizar actividades de ocio; se considera un factor de riesgo en la medida en que no haya tiempo fuera del trabajo para disfrutar de dichas actividades o cuando este sea insuficiente. Las relaciones familiares también pueden convertirse en un factor

de riesgo cuando la cooperación entre los miembros de la familia es poca, la relación es conflictiva o cuando no hay apoyo social ante las necesidades del individuo.

Por su parte, la comunicación y las relaciones interpersonales tienen relación con la dimensión anterior, puesto que se refiere a las características de interacción y a las dinámicas de comunicación que se forman entre el individuo y sus allegados o amigos, de igual manera puede convertirse en un factor de riesgo cuando el apoyo social recibido es poco, el relacionamiento es conflictivo y cuando hay una comunicación escasa. La situación económica del grupo familiar, habla sobre la solvencia económica que posee la familia para satisfacer sus necesidades y puede ser manifestada como un riesgo en la medida que los ingresos económicos sean mínimos o insuficientes.

Por otro lado, el riesgo psicosocial asociado a las características de la vivienda se presenta cuando el trabajador vive en unas condiciones precarias, su entorno no aporta a un buen descanso y las vías de acceso presentan dificultad en cuanto a transporte; este último aspecto tiene relación con la dimensión de desplazamiento puesto que hace referencia a los tiempos de desplazamiento del lugar de residencia al trabajo y viceversa.

El último aspecto que menciona el Ministerio de la Protección Social tiene relación con la influencia del entorno extralaboral ya que corresponde al cumplimiento de responsabilidades propias del hogar, el cual puede ser considerado como un riesgo cuando “las situaciones de la vida familiar o personal afectan su bienestar, rendimiento o relaciones” del trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Por consiguiente, los riesgos psicosociales deben ser intervenidos en tanto que en el año 2001 la OIT mencionó en un artículo que “uno de cada diez trabajadores sufre depresión, ansiedad,

estrés o cansancio” (Aranda Beltrán & Pando Moreno 2007) e igualmente la Organización Mundial de la Salud expresó que:

Cada año, 1,1 millones de personas en el mundo mueren a causa de lesiones y enfermedades ocupacionales, por año suceden 160 millones de casos nuevos de enfermedades laborales en el mundo, incluidas las enfermedades mentales, presentándose mayor número de trabajadores con estrés psicológico (Aranda Beltrán & Pando Moreno 2007).

En consecuencia con lo anterior, se ha venido profundizando aún más en la evaluación de dichos riesgos, ya que en el año 1987 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) elaboró por primera vez una encuesta enfocada en conocer las condiciones del trabajo en la población Europea y en su tercera aplicación incluyó aspectos puntuales relacionados con factores psicosociales como lo son la participación laboral y los horarios de trabajo; así mismo para el año 1988 el INSHT incluyó en las Notas Técnicas de Prevención información de esta índole (Moreno Jiménez, 2011).

En este mismo sentido, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida perteneciente a la Unión Europea, aplicó una encuesta denominada “Condiciones de Trabajo en Europa”, durante los años 1991, 1996, 2000, 2005 y 2010, la cual a lo largo de los años fue presentando los siguientes avances con relación a la evaluación de condiciones psicosociales.

La primera encuesta abordó como aspectos psicosociales la información, el entrenamiento y el apoyo social; mientras que la segunda encuesta tuvo en cuenta un apartado de tipo organizacional y otro de tipo social; en primer lugar se mencionaron aspectos como el el salario, el contenido del trabajo así como el tiempo y el ritmo.

En segundo lugar, se analizaron aspectos como la participación, la igualdad de oportunidades y la violencia; así mismo, la tercera edición mencionó directamente contenidos asociados a términos como el acoso laboral, la violencia y el acoso sexual; por último, la encuesta aplicada en el año 2010 permitió evidenciar un enfoque organizacional y psicosocial (Moreno Jiménez, 2011).

En el contexto colombiano, las encuestas nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo aplicadas durante los años 2007 y 2013 fueron un factor determinante para abordar los riesgos psicosociales en el País, debido a que los resultados permitieron evidenciar la presencia de factores como el estrés en un porcentaje de la población de estudio.

Fue así como, en Colombia a través de la resolución 2404 del 2019 se estableció una batería para la medición del factor de riesgo psicosocial laboral, la cual posee un grupo de herramientas validadas y confiables que pueden emplear las empresas, para la identificación de los factores de riesgos psicosociales laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de diversas actividades económicas y ocupacionales. Hay que tener en cuenta que el propósito de esta batería es reconocer y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en los trabajadores y su aplicación permite obtener información significativa de los empleados, en cuanto a datos sociodemográficos y ocupacionales, existencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral y adicionalmente el grado de riesgo en el que se encuentra. Por otro lado, la resolución 2404 de 2019 establece las directrices para la intervención y los responsables de la realización.

En Colombia se ha identificado a través de los años que los factores de riesgo psicosocial tienen un impacto significativo en la salud y la calidad de vida de los trabajadores que desarrollan

actividades en su contexto de laboral; por lo tanto se hace necesario reconocer la importancia del por qué se debe realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales en las empresas, donde no solo se deje a esta medición inmersa dentro de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es de obligatorio cumplimiento para las empresas de acuerdo a la normatividad sino que se vea la relevancia que tiene para el cuidado de los trabajadores y la creación de espacios laborales seguros y saludables. Este proceso de intervención en las empresas debe poseer lineamientos claros y metas definidas para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Todo lo mencionado con anterioridad evidencia la necesidad de comprender el riesgo psicosocial desde una visión integral que permita contemplar los elementos y relaciones que influyen en la experiencia del trabajador. Para ello se debe realizar una evaluación que integre una metodología adecuada y de un procedimiento estandarizado.

En cuanto al sector funerario, el padre de la medicina laboral Bernardo Ramazzini, en 1713 realiza el primer acercamiento para identificar la relación que existe entre las enfermedades laborales y las condiciones de trabajo de los sepultureros de su época, la cual plasmó en su obra “*Morbis Artificum Diatriba*” o traducido al español “*Tratado Sobre las Enfermedades Artesanales*” la cual es el inicio de la Medicina Preventiva del Trabajo, en la cual se enfoca en encontrar las causas de las enfermedades con el fin de que sean tratadas y su impacto en el trabajador sea menor.

En el Capítulo XVII, habla específicamente de la labor del sepulturero, la cual por las condiciones laborales de la época eran ejecutadas por esclavos y por personas consideradas de bajo rango en la sociedad, quienes al estar expuestos en los lugares donde se realizaban las inhumaciones en esas poblaciones se exponían a olores o gases fétidos y peligrosos de los

cadáveres que eran enterrados en las cavernas, contrayendo enfermedades como fiebres malignas, muerte súbita, caquexia, hidropesía, catarros sofocantes y otras enfermedades gravísimas; así, siempre muestran una cara cadavérica y un aspecto descolorido, como quienes suelen saldar cuentas fácilmente con el Orco (Ramazzini, 1973), por lo que como medida de prevención laboral para evitar enfermarse, les indicó que debían asearse muy bien y cambiar sus ropas al llegar a su hogar, usar un paño impregnado de vinagre ubicándolo sobre su boca y nariz con el fin de neutralizar el olor y efecto nocivo que tenían estos gases al momento de estar en contacto con los cadáveres o en esas cavernas, de igual manera realizar el lavado de boca y garganta con este mismo líquido.

Desde esa época y hasta la fecha, los ritos funerarios han estado presentes desde siempre en nuestra civilización y con ellos la actividad funeraria; es por ello que en la Guía de Buenas Prácticas para Empresarios y Trabajadores del Sector Funerario se establece como estas prácticas, han estado estrechamente relacionadas con las creencias religiosas sobre la existencia de una vida más allá de la muerte, en las cuales implican importantes tareas de preparación para el adiós al difunto, además de funciones psicológicas y sociológicas con los allegados.

Por tanto, los rituales y costumbres funerarias tienen que ver no solo con la preparación y despedida del cadáver, sino también con la satisfacción de los familiares, lo que va a conllevar no sólo riesgos para la salud física de los trabajadores del sector, sino también riesgos psicosociales, los cuales son tratados en éste documento, en la cual estudian en qué medida los trabajadores de las diferentes áreas de una empresa funeraria están expuestos en menor o mayor medida y de acuerdo a puesto de trabajo y las actividades que desarrollan en un ambiente de duelo permanente,

pues todos ellos tienen contacto con familiares en fase de duelo, y algunos de ellos con cadáveres en diferente estado de descomposición, muertes violentas, muertes de niños, etc.

En Colombia el Mercado Funerario ha venido evolucionando con el paso del tiempo, inicialmente se trataba de negocios familiares donde se ofertaba solo el servicio de manera básica, se vendía el cofre o ataúd, el lote o bóveda en el cementerio; con la llegada y adopción de aspectos culturales de Estados Unidos, la demanda por un servicio más humano y con un valor agregado, donde se resalte el legado que dejó la persona que falleció, empezó a dinamizar este sector el cual en la última década y aún más con la llegada del SARS-COV-2 (Covid-19) empezó a tener un gran auge y potencial en el mercado, pues la demanda de este tipo de productos como servicios religiosos, rituales de despedida, manejo del duelo, cremación en cambio de inhumación, destinos finales con más variedad como cenizarios, osarios, columbarios, entre otros han venido en ascenso, generando más puestos de trabajo y la dinamización de un sector que poca relevancia se le ha dado en investigaciones de este tipo.

Por otro lado y teniendo en cuenta el crecimiento de la población trabajadora de las empresas funerarias, en la Guía Práctica Salud Psicosocial para Trabajadores de Servicios Funerarios, establecen una metodología de medición de éste impacto en la cual evalúan y establecen en qué medida los trabajadores de empresas de servicios funerarios comparten riesgos laborales muy parecidos a los de los profesionales de la salud, ya que dentro de sus funciones ya no solo se centran en la preparación y despedida del fallecido, sino que implican el apoyo emocional y funcional de los familiares durante su proceso de duelo, lo que conlleva no sólo a estar expuestos a riesgos físicos de los trabajadores del sector, sino también a riesgos psicosociales, los cuales se han visto realmente afectados no sólo por enfrentarse permanentemente

a la muerte y todos los posibles aspectos de conmoción que puedan encontrarse en su diaria labor (muertes violentas, muertes de menores, mutilaciones, cuerpos en estado de descomposición, etc.) sino también por todas las demandas laborales que se han generado por la situación de pandemia mundial que trajo la llegada del COVID-19.

El sector Funerario en la actualidad y de acuerdo a la Caracterización del Sector Funerario y la Tanatopraxia en Colombia realizado por el Ministerio de Protección Social, la Mesa Sectorial de Salud de Fenalco y el SENA, muestran cómo ha sido la evolución que ha sufrido este mercado en Colombia y cuáles son los componentes del servicio exequial y funerario que demandan los clientes.

Los cambios en la estructura de los servicios han demandado contratación de personal que no solo atienda los componentes básicos que se manejaban en la antigüedad, sino que permitan satisfacer estas nuevas necesidades de los clientes. Estos cambios en las tendencias en la demanda del servicio exequial permitió la diversificación en la mano de obra, como la creación del departamento comercial quien se encarga de la parte de previsión (aseguradora), el departamento administrativo-financiero quienes son el soporte para que el departamento de servicios pueda ofrecer actividades adicionales a la tanatopraxia e inhumación, sino que se hizo necesario la contratación de trabajadores que brinden asesorías durante el proceso de duelo, la personalización del servicio, cremación, etc., incluyendo así niveles de riesgos que antes no se manejaban como los psicosociales, pues la carga emocional que maneja el personal funerario cada vez es más intenso.

Trabajar en una empresa del Sector Funerario, nunca ha sido fácil, es una labor que demanda condiciones personales que en otras empresas o en otros sectores económicos no se

necesitan, porque además de los riesgos propios a los que están expuestos de acuerdo a los cargos que desempeñan, como físicos, eléctricos, biológicos, químicos, entre otros, deben afrontar riesgos muy similares a los que se han visto expuestos los empleados del sector salud, y son el aumento de patologías generadas por el riesgo psicosocial a los que se han enfrentado desde la llegada del SARS-COV-2 (Covid-19), donde no solo se exponen al contacto directo al riesgo biológico de contagiarse de la enfermedad, sino a las demandas por el aumento en la carga de trabajo, turnos extensos, ver fallecer a personas de todas las edades y condiciones, etc.

En La Revista Acta de Otorrinolaringología & Cirugía de Cabeza y Cuello se puede encontrar como ha sido la evolución y comportamiento que ha tenido SARS-COV-2 (Covid-19) desde su primera aparición en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, Provincia de Hubei en China en la cual se identificó un nuevo virus de la familia coronavirus (CoV), denominado por el Comité Internacional de Taxonomía de Virus como síndrome respiratorio agudo- coronavirus 2 (SARS-CoV-2) por lo que la enfermedad fue nombrada por la Organización Mundial de la Salud - OMS como una enfermedad llamada coronavirus 2019 COVID-19.

Esta nueva enfermedad se convirtió en todo un reto para toda la población mundial, debido a que independientemente del desarrollo de los países, las condiciones socioeconómicas de la población y la capacidad monetaria que tuviera la persona, el SARS-COV-2 (Covid-19) afecta sin distinción y cada persona de manera diferente, por lo que ha sido más difícil el mitigación del crecimiento y la generación de un tratamiento que realmente sea efectivo para toda la población, pues genera síntomas muy diferentes y su gravedad depende de otros factores y condiciones de salud de cada afectado.

Los enfermos de COVID-19 presentan un cuadro de infección respiratoria en algunos casos leves pero graves para la población de alto riesgo, como los adultos mayores, pacientes con comorbilidades cardiovasculares, alteraciones metabólicas, enfermedad pulmonar crónica, estados de inmunosupresión y profesionales de la salud, en la cual puede llevar en su mayoría al fallecimiento del paciente.

El 06 de marzo de 2020 se confirma el primer caso en Colombia el cual fue importado por un viajero que llegaba de Italia, y debido a su curva de crecimiento tan exponencial de contagio y tasa de mortalidad el 24 de marzo de 2020 se declara la emergencia sanitaria en el país estableciendo como medida de control y mitigación el confinamiento total obligatorio, excepto para algunos sectores de la economía como lo fue el sector funerario, por lo que así como el sector salud desde el primer día de la llegada del COVID-19 a Colombia no ha parado su trabajo, enfrentándose a cambios en la metodología y forma de trabajo extremos, como lo es laborar con Elementos de Protección Personal incómodos, que generan temperaturas extremas y dificultan la realización normal de sus actividades, de igual manera el exponerse al escrutinio público, a la discriminación por el miedo de una enfermedad nueva, el estar en primera línea de contacto con el virus, demandas laborales y factores internos y externos a los laborales, han generado en ellos enfermedades psicológicas y físicas a los cuales antes no habían desarrollado.

La empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop Los Olivos fue fundada en el año 1987 por un grupo de cooperativistas: Coopertive, Coopserfun, Cooperativa de Profesores y Trabajadores de la Universidad del Tolima, Cooperamos, el Fondo de Empleados del Hospital Federico Lleras Acosta y Coopdesarrollo, con el objetivo de apoyar a sus asociados y brindarles protección en uno de los momentos más difíciles de la vida como lo es la pérdida de un

ser querido; idearon un mecanismo para que sus asociados y su núcleo familiar contarán con una Protección Exequial, mediante el pago de una suma mensual que cubriría los gastos funerarios cuando se presentara una defunción el cual fue una gran innovación que denominaron Plan Familiar en Grupo.

De igual manera y con el fin de cubrir las necesidades de sus clientes, ampliaron la gama de servicios ofrecida clasificándola en diferentes etapas de intervención, enmarcados en su planeación estratégica, de prestar homenajes de amor que se enfoquen en resaltar el legado que dejó el ser querido que falleció:

- 1) Etapa del desprendimiento,
- 2) Etapa del encuentro y entronización,
- 3) Etapa del destino final y
- 4) Etapa de renacimiento.

La llegada de la pandemia hizo cambios estructurales en los componentes de dichos homenajes (servicios), se hizo prioritario el cumplir con el protocolo de bioseguridad establecido para el control y mitigación del contagio del COVID-19, lo que generó demandas emocionales y labores a los cuales los trabajadores no estaban preparados, las jornadas laborales se volvieron más extensas, el atender a las familias de los seres queridos que fallecieron como casos presuntivos o confirmados por COVID-19 a través de la virtualidad para evitar el contagio, el estar expuestos al virus de manera directa, el enfrentarse a un volumen de fallecimientos que no habían manejado antes y toda la carga emocional de poner en riesgo a su familia, generó cambios en el nivel de

exposición al riesgo psicosocial y las consecuencias que esto ha traído en la salud física y psicológica de la población trabajadora.

Con el inicio de la vacunación en el país y con la llegada de las primeras dosis contra el Covid-19 el 01 de marzo de 2021, gracias a mecanismo Covax se empezó sentir una ligera tranquilidad y esperanza con respecto a que se lograría finalmente parar la curva de contagio de esta enfermedad, generando así cierto alivio en los trabajadores que realizaban labores directamente con afectados por el Covid-19, pues de acuerdo a las declaraciones de la Presidencia de la República, éstos estarían en las primeras etapas del plan de vacunación, pero la realidad para los trabajadores del Sector Funerario fue muy distinta a lo que se pensó inicialmente; pues fueron priorizados solo hasta en la tercera etapa del plan nacional de vacunación pero en realidad nunca tuvieron dicha diferenciación y debieron aplicar las vacunas de acuerdo a los grupos de edad general establecidos por el Gobierno Nacional.

Esta situación no ha favorecido mucho la concepción sobre la enfermedad que tienen los trabajadores de este sector, ni sobre las consecuencias en su salud física y mental que les ha traído o generado las nuevas demandas laborales ocasionadas por la llegada del Covid-19.

### **5.3. Marco Legal**

La presente investigación toma como referencias la siguiente normatividad legal vigente en Colombia, la cual tiene una gran pertinencia para el estudio, teniendo en cuenta que en ellas se encuentran los lineamientos y directrices establecidos por los entes gubernamentales para realizar las mediciones de riesgo psicosocial en el país, además de las restricciones generadas por el Covid-19 en la actualidad:

**Tabla 1**  
**Marco Legal**

NORMA	ENTIDAD EMISORA	DESCRIPCIÓN
Ley 1010 de 2006	Congreso de Colombia	<p>“Adopta las medidas para prevenir, corregir y sancionar aquellos actos encaminados a infundir, angustia, miedo o intimidación a los trabajadores y que pueden traer consecuencias como la desmotivación laboral, entre otras”. Lo anterior permitió el surgimiento de las resoluciones 652 y 1356 de 2012 que establecen los pasos para la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia, quienes actúan como un ente regulador al interior de las organizaciones, puesto que a través de éstos es posible dar manejo a casos que puedan constituir acoso laboral (Congreso de Colombia, 2006).</p>
Ley 1090 de 2006	Congreso de Colombia	<p>Dicha norma rige la profesión de la psicología en Colombia y establece cuales son los lineamientos que deben tener en cuenta los psicólogos en el territorio colombiano, fomentando así el cumplimiento de los principios de responsabilidad, competencia, honestidad y confidencialidad (Congreso de Colombia, 2006).</p>
Resolución 2646 de 2008	Ministerio de la Protección Social	<p>Aborda directamente al riesgo psicosocial; establece las responsabilidades que tienen los empleadores frente a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a este tipo de riesgos, así como el estudio del origen de las patologías causadas por estrés. Específica en su artículo 3, que estos instrumentos deben ser aplicados por un Psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2008).</p>
Resolución 652 de 2012	Ministerio del Trabajo	<p>“Establece la obligatoriedad para todas las empresas privadas y públicas para conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causadas por el estrés ocupacional y acoso laboral” (Ministerio del Trabajo, 2012).</p>

Resolución 1356 de 2012	Ministerio del Trabajo	<p>La Resolución 652 de 2012 expedida en abril, donde se establecía la creación del Comité de Convivencia laboral, fue modificada por la Resolución 1356 de 2012, algunos cambios importantes son, las quejas presentadas por un trabajador por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral deberán ser presentadas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos y la periodicidad para la realización de las reuniones será cada tres (3) meses (Ministerio del Trabajo, 2012).</p>
Decreto 1072 de 2015	Ministerio del Trabajo	<p>Su objetivo principal es compilar la normatividad vigente del sector trabajo, expedida por el Gobierno Nacional y el cual regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, adicionalmente establece que la implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento (Ministerio del Trabajo, 2015).</p>
Resolución 0312 de 2019	Ministerio del Trabajo	<p>Deroga a la Resolución 1111 de 2017 dentro de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo, estableciendo de esta manera los nuevos estándares mínimos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la implementación del SGSST de una empresa., así mismo éstos se deben ajustar y adecuar a las características de las empresas, al número de trabajadores, actividad económica, nivel de Riesgo, labor u oficio; los estándares están facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el SG-SST (Ministerio del Trabajo, 2019).</p>
Resolución 2404 de 2019	Ministerio del Trabajo	<p>Menciona directamente cuales son los instrumentos de medición y protocolos de intervención del riesgo psicosocial en Colombia, puesto que a través de estudios realizados por el Ministerio de la Protección Social se identificó que las empresas utilizaban métodos de medición que no estaban validados en población colombiana, adicionalmente menciona que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de</p>

forma periódica de acuerdo al nivel de riesgo de las empresas; para las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados de alto riesgo deben realizar la evaluación de forma anual, para las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo, deben realizar acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años (Ministerio del Trabajo, 2019).

Resolución  
666 de 2020

Ministerio de  
Salud y  
Protección  
Social

Establece el protocolo general de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, contenido en el anexo técnico, el cual hace parte integral de esta resolución. Dicho protocolo está orientado a minimizar los factores que pueden generar la transmisión de la enfermedad y deberá ser implementado por los destinatarios de este acto administrativo en el ámbito de sus competencias, pero en esta primera resolución no se integra ningún aspecto a tener en cuenta para implementar medidas de intervención que buscarán mitigar el impacto del riesgo psicosocial a los que estaban siendo expuestos los trabajadores que estaban con trabajo en casa o con trabajo presencial.

Circular 64 de  
2020

Ministerio de  
Trabajo

Menciona la importancia de la intervención, evaluación, promoción y prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en la emergencia sanitaria actual por Covid-19. Dicha Circular establece no aplicar de manera presencial la batería de riesgo psicosocial hasta una vez superado el estado actual de emergencia sanitaria, cumplir con todas las normas, protocolos y guías relacionados con la salud mental y factor de riesgos psicosocial, sin que sea de impedimento que la batería de riesgo psicosocial no se pueda realizar de manera presencial (Ministerio de Trabajo, 2020).

## **6. Marco metodológico de la investigación**

### **6.1. Recolección de la Información**

Para la recolección de la información necesaria para realizar el diagnóstico de riesgos psicosocial en la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima Serfuncoop - Los Olivos, se establecen las siguientes variables:

#### **Paradigma**

La presente investigación está orientada hacia una perspectiva de enfoque empírico - analítico de orden cuantitativo.

#### **Tipo de investigación**

La investigación es de tipo cuantitativo, es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables, es objetiva, está basada en el positivismo, su medición es controlada y está orientada al resultado Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002).

#### **Métodos**

El método seleccionado para la presente investigación es descriptivo, según Morales, F. (2012), el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y

resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

## **Fases**

- a. Diseño de la encuesta para identificar factores de riesgo psicosocial

La aplicación de la encuesta para la identificación de los factores de riesgo psicosocial contiene preguntas que evalúan los factores intralaborales y extralaborales, la encuesta está determinada para realizar de forma virtual. La encuesta será realizada a través del formulario en google, segmentada por factores intralaborales, extralaborales y de estrés, adicionalmente se dará introducción dentro de la misma para el respectivo desarrollo “ver anexo 1”.

- b. Aplicación de encuesta para la identificación factores de riesgo psicosocial

El equipo investigador procederá con la toma de encuesta de manera virtual, asegurando el diligenciamiento de cada uno de los colaboradores “ver anexo 2”.

- c. Diseño de herramienta automatizada para la interpretación de los datos

El informe para la interpretación y tabulación de los datos se realizará por Microsoft Excel, dentro de la misma se incluyen fórmulas correspondientes para identificación de cada factor “ver anexo 3”.

- d. Interpretación y categorización del nivel de riesgo

De acuerdo a los resultados obtenidos en el informe diseñado, se procede con el respectivo análisis y categorización de los niveles de riesgo, lo cual nos permitirá identificar el diagnóstico para la empresa Serfuncoop.

#### e. Acciones de mejora

A partir de los resultados y análisis realizados, se realizará un plan de acción el cual garantice la mejora continua con el fin de mitigar riesgos o amenazas detectadas, de esta manera se contribuye a la prevención de consecuencias en salud mental de los colaboradores.

### **Instrumentos**

Para la recolección de la información requerida para la elaboración de esta investigación se utilizará el instrumento de la Encuesta “ver anexo 1”, la cual según (Espinoza, 2017) “consiste en obtener información de los sujetos de estudio, la cual es proporcionada por ellos mismos; sobre opiniones, actitudes o sugerencias”.

De igual manera de acuerdo a (Tamayo & Silva, 2018) el instrumento de la encuesta es una “técnica de recolección de datos que da lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos”.

Es por ello que el utilizar este instrumento de recolección de datos, suministrará respuestas directas sobre el problema en estudio, debido a que la población objeto de la investigación diligenciará por sí mismo la encuesta o cuestionario diseñado para tal fin “ver anexo 2”.

La encuesta para el diagnóstico de los factores de riesgo Psicosocial para la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima, estará conformada por preguntas de tipo cerradas de elección múltiple con respuestas en grados de intensidad y se realizará de manera on-line mediante el envío del instrumento vía correo electrónico a los trabajadores, quienes contarán con las instrucciones para su correcto y oportuno diligenciamiento “ver anexo 1”.

### **Formato de los instrumentos**

La encuesta realizada, está orientada a identificar riesgos extralaborales, intralaborales y estrés en los colaboradores, la encuesta está compuesta así:

**Datos generales:** 21 preguntas

#### *Aspectos intralaborales:*

- Exigencias: 14 preguntas
- Aspecto emocional: 7 preguntas
- Autonomía: 10 preguntas
- Condiciones ambientales: 5 preguntas
- Relaciones: 6 preguntas
- Apoyo: 11 preguntas
- Reconocimiento: 5 preguntas
- Formación y capacitación: 3 preguntas

#### *Aspectos extralaborales:*

- Responsabilidades familiares: 2 preguntas
- Condiciones de su vivienda: 5 preguntas

- Vida fuera del sitio de trabajo: 4 preguntas

#### *Estrés*

- Salud y bienestar personal: 1 pregunta
- Salud: 12 preguntas

**Enlace de encuesta:** <https://forms.gle/CtnxkGwht5R2G36M7>

### **Consentimiento informado**

El consentimiento informado se incluirá dentro de la encuesta diseñada así:

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

En calidad de estudiantes de Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad ECCI, lo estamos invitando a participar en el proyecto de investigación mencionado.

Para realizar este estudio se solicita su participación voluntaria. Esta participación implica compartir información de su experiencia en la organización. Sus nombres, datos personales y la información que usted nos brinde no aparecerán en ningún documento del trabajo y solo será utilizada para los fines de esta investigación. Los resultados de este estudio serán presentados en eventos académicos y publicados en revistas científicas. Sin embargo, en ningún momento se darán a conocer su nombre ni datos personales; se le dará un seudónimo.

Agradecemos su atención y esperamos que pueda hacer parte de este valioso proceso formativo.

He leído y comprendido toda la información expuesta en el consentimiento, he recibido información sobre el objetivo y el propósito de este estudio.

## Población

La población objeto de la presente investigación está conformada por toda la población trabajadora de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima Serfuncoop - Los Olivos, independientemente de su tipo de contratación, para un total de 104 colaboradores, el personal es operativo y administrativo.

**Tabla 2**

*Distribución por área*

<b>ÁREA</b>	<b>PERSONAS</b>
ADM	13
ADM-FIN	2
CAL	1
CI	1
COM	9
FIN	9
GER	2
GH	3
HOM	55
MER	1
SAC	2

SUS	6
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>

---

Fuente: Elaboración propia (2021).

### **Muestra**

El tamaño de la muestra de esta investigación es de 82 trabajadores; para establecerla se tuvo en cuenta las siguientes variables:

- Nivel de confianza: 95%
- Margen de error: 5%
- Tamaño de la Población: 104
- Tamaño de la muestra: 82

### **Criterios de Inclusión**

Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta, son:

- Ser trabajadores activos de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima Serfuncoop - Los Olivos.
- Ser trabajadores directos o empleados en misión de la empresa objeto de estudio.
- No se tendrá diferenciación de género, área, cargo o edad.

## Criterios de Exclusión

No se tiene criterios de exclusión, puesto que dentro de la investigación se incluirán a todos los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima Serfuncoop - Los Olivos.

## Cronograma

Para la ejecución del proyecto de investigación del diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop Los Olivos, se establece el siguiente cronograma:

### Gráfico 1

#### Cronograma

ACTIVIDAD	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	SEMANA				SEMANA				SEMANA			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Investigación documental de las metodologías de medición de riesgo psicosocial	■	■										
Elaborar preguntas a realizar de acuerdo a los Factores Psicosociales intra y extralaborales aplicables al sector funerario	■	■										
Elaboración de preguntas de los Factores Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y de Estrés			■	■								
Elaborar el formato de encuesta virtual				■								
Campaña de socialización y sensibilización con los trabajadores sobre la importancia de la medición que se va a realizar					■							
Aplicar la batería de riesgo psicosocial virtual diseñada para los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop.					■	■						
Descargar de la herramienta virtual los resultados de las encuestas diligenciadas por los trabajadores de la Organización							■					
Tabulación de la información								■				
Análisis de los resultados de acuerdo a parámetros establecidos									■			
Elaborar informe de acuerdo a los resultados obtenidos										■	■	
Establecer y proponer plan de mejoramiento para mitigar o disminuir los factores de riesgo psicosocial que puntuén en nivel alto de los trabajadores de la Organización												■

Fuente: Creación propia (2021).

## Presupuesto

Para la ejecución del trabajo de investigación para realizar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop Los Olivos, se requieren recursos los cuales hacen parte del siguiente presupuesto:

**Tabla 3**

*Presupuesto*

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>COSTO</b>
Instrumento de recolección de información: Encuesta	Informáticos	\$ 0
Tabulación de la información y generación de diagnóstico del riesgo psicosocial de los trabajadores	Informáticos y Humanos	\$ 0
Elaboración de informe y propuesta de plan de mejoramiento de acuerdo a los resultados	Informáticos y Humanos	\$ 0
Impresión de resultados e informe y empastado del documento	Financiero	\$ 50.000
	<b>Total del Presupuesto</b>	<b>\$ 50.000</b>

Fuente: Elaboración propia (2021).

## 6.2. Análisis de la Información

El análisis de la información en una investigación depende del enfoque y tipo que hayan establecido los autores del mismo (Gallardo de Parrada & Garzón Moreno, 1999), para este estudio

se usará un enfoque cuantitativo descriptivo, el cual permitirá “describir, resumir y analizar la información obtenida de la muestra; para tal fin se recolecta la información, se tabula, se gráfica y en muchos casos en vez de trabajar con todas las observaciones, es preferible tener unas medidas que resuman los datos” (Gallardo de Parrada & Garzón Moreno, 1999), de igual manera se puede indicar que “el análisis de la información, es un proceso cíclico de selección, categorización, comparación, validación e interpretación inserto en todas las fases de la investigación que nos permite mejorar la comprensión de un fenómeno de singular interés” (Sandín, 2003).

Para ello una vez se tenga las respuestas de la encuesta realizada a los trabajadores, se consolidarán en un archivo en excel, en el cual las calificaciones han sido formuladas, con el fin de que generen la ponderación de acuerdo a los niveles dados por cada colaborador, al finalizar totalizará las puntuaciones dadas para cada Factor Psicosocial y establecerá el nivel de riesgo en el que se encuentra cada uno, junto con la descripción del mismo “ver anexo 2” y “ver anexo 3”.

Esta información será el insumo para la elaboración del diagnóstico del nivel del riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop Los Olivos y la propuesta del plan de mejoramiento que se va a presentar.

## **7. Resultados**

De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - SERFUNCOOP Los Olivos se obtuvieron los siguientes resultados.

### **7.1. Resultado objetivo específico 1**

Objetivo específico 1: “Diseñar un instrumento de medición de factores de riesgo psicosocial, con el fin de determinar el nivel de riesgo en el que se encuentran los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop”.

Se elabora el instrumento de medición tipo encuesta que permitió identificar y medir los factores de riesgos psicosociales extralaborales, intralaborales y estrés a los que están expuestos los trabajadores de la empresa Serfuncoop - Los Olivos, la cual contenía preguntas de tipo cerradas de elección múltiple con respuestas en grados de intensidad “ver anexo 1”.

### **7.2. Resultado objetivo específico 2**

Objetivo específico 2: “Describir el nivel de riesgo Psicosocial de los trabajadores de la empresa Serfuncoop, con el fin de determinar el nivel de riesgo en el que se encuentran los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop”.

La encuesta utilizada como instrumento de medición para identificar y medir los factores de riesgos psicosocial en la muestra de la población trabajadora de Serfuncoop - Los Olivos, permite analizar la información en dos variables, con el fin de establecer su correlación con los resultados obtenidos:

### 7.2.1. Variables demográficas básicas

Las variables sociodemográficas de la población objeto del presente estudio, nos permite evidenciar y analizar la caracterización de la muestra de manera segmentada, de la siguiente manera:

#### 7.2.1.1. Distribución por género

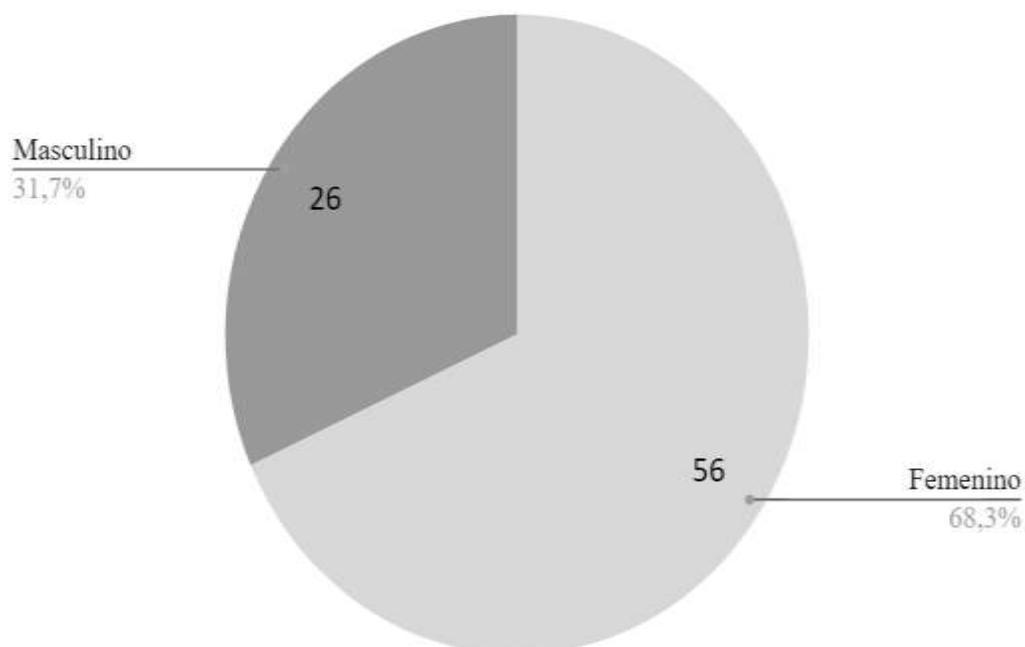
En la empresa Serfuncoop Los Olivos su población trabajadora en su mayoría está conformada por colaboradores del género femenino con un 68,29% correspondiente a 56 trabajadoras, mientras que del género masculino se tienen contratados a 26 trabajadores los cuales son el 31,71% del total de la población.

**Tabla 4**

*Distribución por género*

<b>Género</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Femenino	56	68,29%
Masculino	26	31,71%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia (2021).

**Gráfico 2***Distribución por género***Distribución por Género**

Fuente: Elaboración propia (2021).

**7.2.1.2. Distribución por rango de edad**

La variable del rango de edad nos permite ver si existe una relación entre la edad de los trabajadores y su nivel de riesgo psicosocial, al igual que establecer al tipo de población que pertenece según su longevidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede concluir que el 88% de los trabajadores pertenecen a la clasificación de población “adulta”, es decir, se ubican en el rango de edad de entre los 20 y los 60 años; de igual manera se observa que no hay contratadas personas de menos

de 20 años, que entre los 21 a los 30 años se cuenta con 23 trabajadores, entre los 31 a los 40 años 27 colaboradores, entre los 41 a los 50 años 23 funcionarios y entre los 51 a los 60 años 7 trabajadores, y solo el 2% pertenece a la clasificación de “adulto mayor”, quienes tienen más de 60 años.

**Tabla 5**

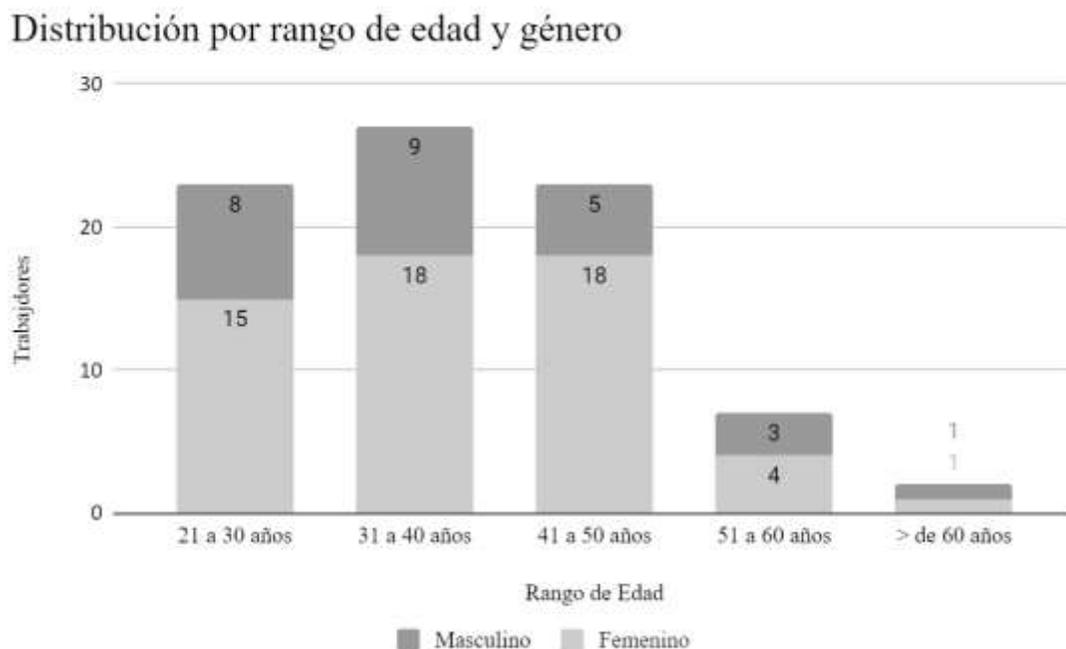
*Distribución por rango de edad y género*

Rango de Edad	Femenino		Masculino		Total	%
	Total	%	Total	%		
21 a 30 años	15	27%	8	31%	23	28%
31 a 40 años	18	32%	9	35%	27	33%
41 a 50 años	18	32%	5	19%	23	28%
51 a 60 años	4	7%	3	12%	7	9%
> de 60 años	1	2%	1	4%	2	2%
<b>Suma total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia (2021).

### Gráfico 3

*Distribución por rango de edad y género*



Fuente: Elaboración propia (2021).

#### 7.2.1.3. Distribución por tipo de contratación

El tipo de contratación de los trabajadores es un factor que puede favorecer o no el riesgo psicosocial a los que están expuestos, pues brinda incertidumbre o sentimiento de estabilidad laboral. En la empresa Serfuncoop - Los Olivos se puede evidenciar que la Organización brinda a sus colaboradores condiciones laborales estables, pues el 92,68% de la muestra evaluada, tiene contrato a término indefinido directo con la empresa, el corresponde a 76 trabajadores, de los cuales 53 son mujeres y 23 hombres y tan solo el 7,32%, es decir, 6 de los funcionarios, 3 hombres y 3 mujeres están vinculados a través de una empresa de servicios temporales, esto

obedece a las nuevas contrataciones que debió realizar la Organización para solventar el aumento de volumen de trabajo generado por el Covid-19.

**Tabla 6**

*Distribución por tipo de contratación y género*

Tipo de Contrato	Femenino		Masculino		Total	%
	Total	%	Total	%		
Indefinido	53	69,74%	23	30,26%	76	92,68%
Temporal	3	50,00%	3	50,00%	6	7,32%
<b>Suma total</b>	<b>56</b>	<b>120%</b>	<b>26</b>	<b>80%</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia (2021).

**Gráfico 4**

*Distribución por tipo de contratación y género*



Fuente: Elaboración propia (2021).

#### 7.2.1.4. Distribución por rango de antigüedad

La segmentación de la población objeto de estudio por su rango de antigüedad en la Organización, nos permite ver no solo la relación que existe entre los años que llevan trabajando en Serfuncoop Los Olivos y su nivel de riesgo psicosocial; de igual manera se puede observar el nivel de resistencia que puedan presentar a las propuestas implementadas para mejorar el nivel en que se encuentran. Por otro lado, se puede establecer que Serfuncoop Los Olivos ofrece estabilidad laboral para sus colaboradores, pues el 4,88% lleva más de 25 años de estar vinculados a la empresa, el 1,22% está en el rango de entre 20 y 25 años, 2,44% entre 15 y 20 años, el 9,76% entre 10 y 15 años, el 20,73% entre 5 y 10 años y el 46,36% entre 1 y 5 años; mientras que solo el 14,63% tiene menos de 1 año de vinculación.

**Tabla 7**

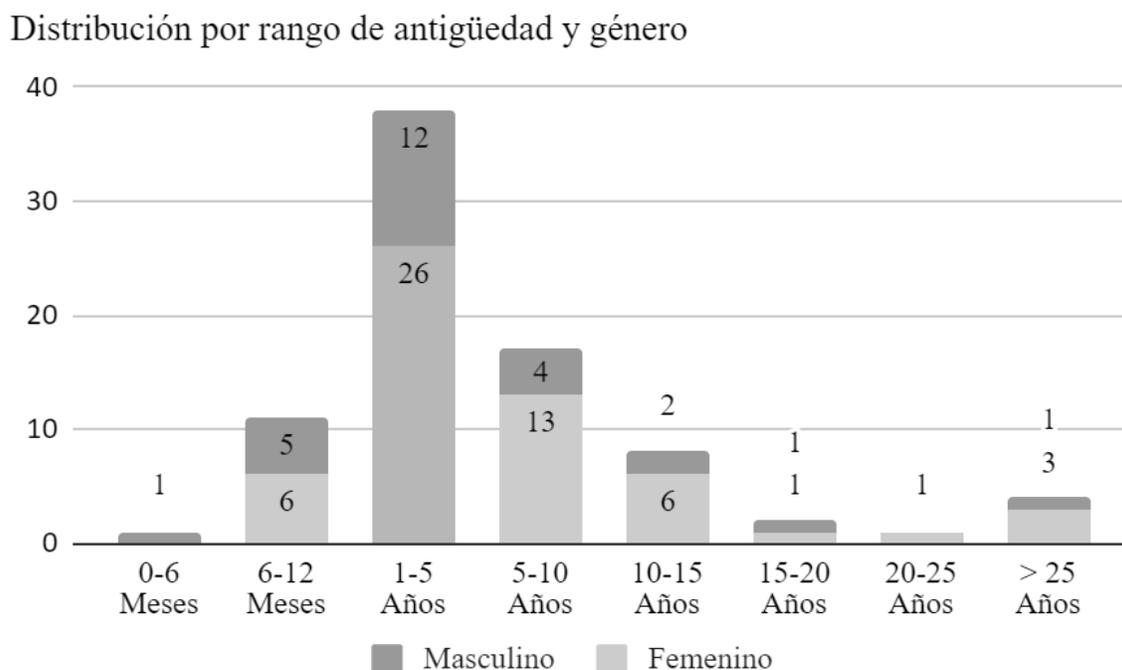
*Distribución por rango de antigüedad y género*

Rango de Antigüedad	Femenino		Masculino		Total	%
	Total	%	Total	%		
0-6 Meses			1	3,85%	1	1,22%
6-12 Meses	6	10,71%	5	19,23%	11	13,41%
1-5 Años	26	46,43%	12	46,15%	38	46,34%
5-10 Años	13	23,21%	4	15,38%	17	20,73%
10-15 Años	6	10,71%	2	7,69%	8	9,76%
15-20 Años	1	1,79%	1	3,85%	2	2,44%
20-25 Años	1	1,79%			1	1,22%
> 25 Años	3	5,36%	1	3,85%	4	4,88%
<b>Suma total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia (2021).

## Gráfico 5

*Distribución por rango de antigüedad y género*



Fuente: Elaboración propia (2021).

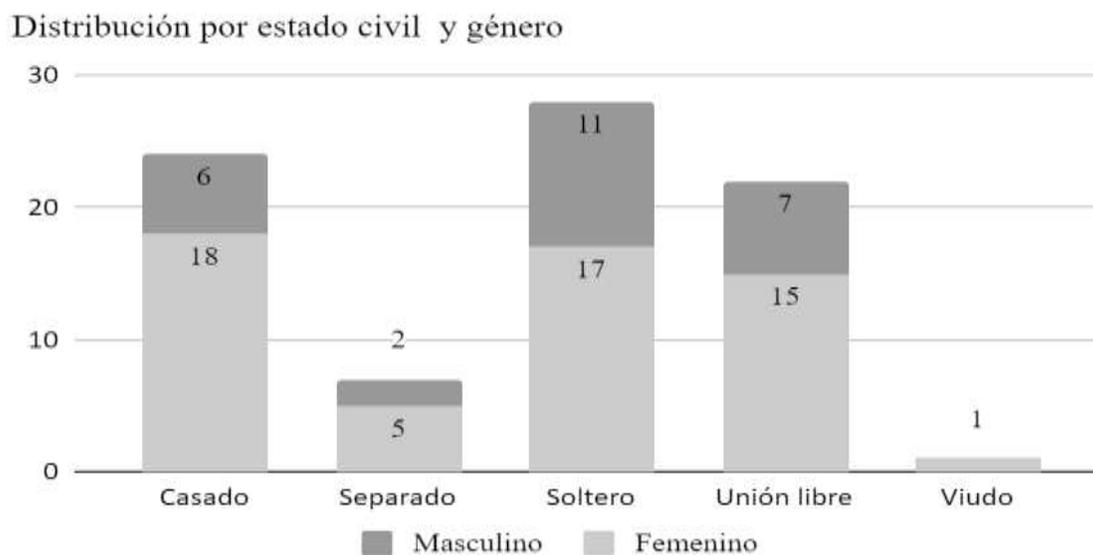
### 7.2.1.5. Distribución por estado civil

Otro factor que es importante que tiene incidencia en el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de Serfuncoop Los Olivos es su estado civil; esta segmentación nos permite evidenciar la relación que tiene esta variable en los factores extralaborales que fueron medidos. En la actualidad el 34,15% de la población trabajadora es soltero, el 29,27% es casado, 26,83% vive en unión libre o tiene unión marital de hecho, el 8,54% son separados y el 1,22% son viudos.

**Tabla 8***Distribución por estado civil y género*

Estado Civil	Femenino		Masculino		Total	%
	Total	%	Total	%		
Casado	18	32,14%	6	23,08%	24	29,27%
Separado	5	8,93%	2	7,69%	7	8,54%
Soltero	17	30,36%	11	42,31%	28	34,15%
Unión libre	15	26,79%	7	26,92%	22	26,83%
Viudo	1	1,79%		0,00%	1	1,22%
<b>Suma total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia (2021).

**Gráfico 6***Distribución por estado civil y género*

Fuente: Elaboración propia (2021).

### 7.2.1.6. Distribución por departamento al que pertenece

En cuanto al departamento al que pertenece cada trabajador que participó en la cuesta, se evidencia que es una variable que tiene una relación directa con el nivel de riesgo psicosocial que presentan los colaboradores que los conforman, pues hay departamentos en los cuales los trabajadores desempeñaron sus labores teniendo contacto con fallecidos con diagnóstico presuntivo o confirmado de Covid-19.

El departamento que tiene un mayor número de trabajadores es el de Homenajes con un 57,32% correspondiente a 47 personas, seguido por el departamento administrativo y financiero con 20 funcionarios el cual tiene una participación del 24,9%, el área comercial con el 10,98% con 9 trabajadores y el departamento de gerencia con un 7,32%, es decir, 6 colaboradores.

**Tabla 9**

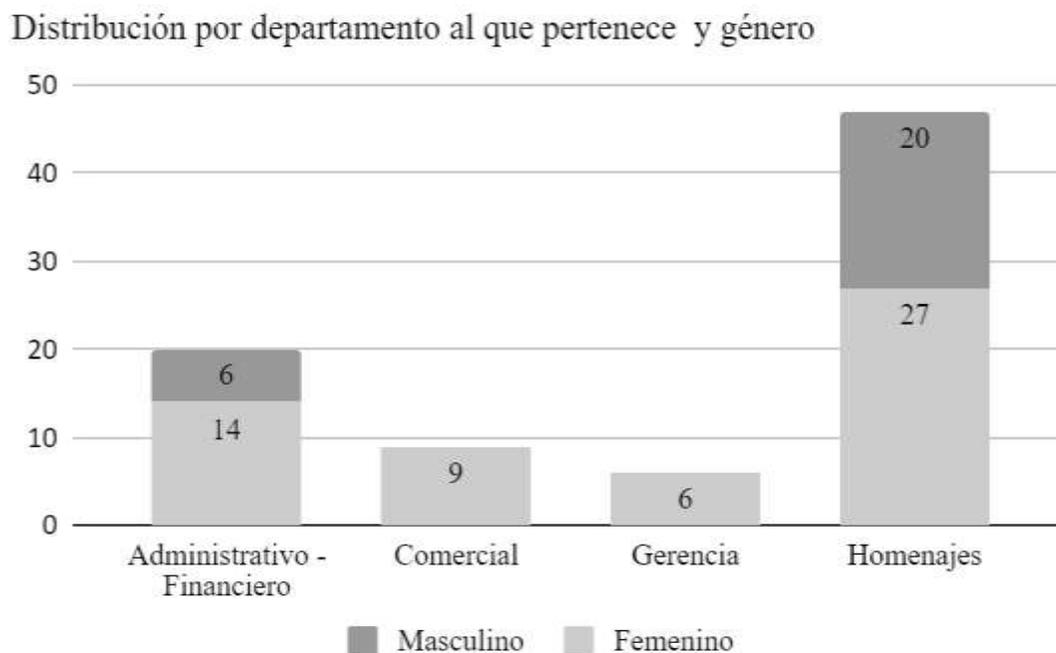
*Distribución por departamento al que pertenece y género*

Departamento	Femenino		Masculino		Total	%
	Total	%	Total	%		
Administrativo – Financiero	14	25,00%	6	23,08%	20	24,39%
Comercial	9	16,07%			9	10,98%
Gerencia	6	10,71%			6	7,32%
Homenajes	27	48,21%	20	76,92%	47	57,32%
<b>Suma total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia (2021).

## Gráfico 7

*Distribución por departamento al que pertenece y género*



Fuente: Elaboración propia (2021).

### 7.2.1.7. Distribución por área al que pertenece

El área en que se desempeña cada colaborador puede aportar de manera positiva o negativa a su nivel de riesgo psicosocial, es por ello que la segmentación de la muestra de la población de la Organización, nos permitió establecer la relación que existe entre estas dos variables. El 57,32% de los trabajadores pertenece al área de Homenajes, quienes son las personas que de acuerdo a sus actividades estaban expuestos a contacto directo no sólo con personas fallecidas con diagnóstico presuntivo o confirmado del Covid-19, sino adicional al contacto directo con sus familiares, lo cual era un riesgo adicional que se corría.

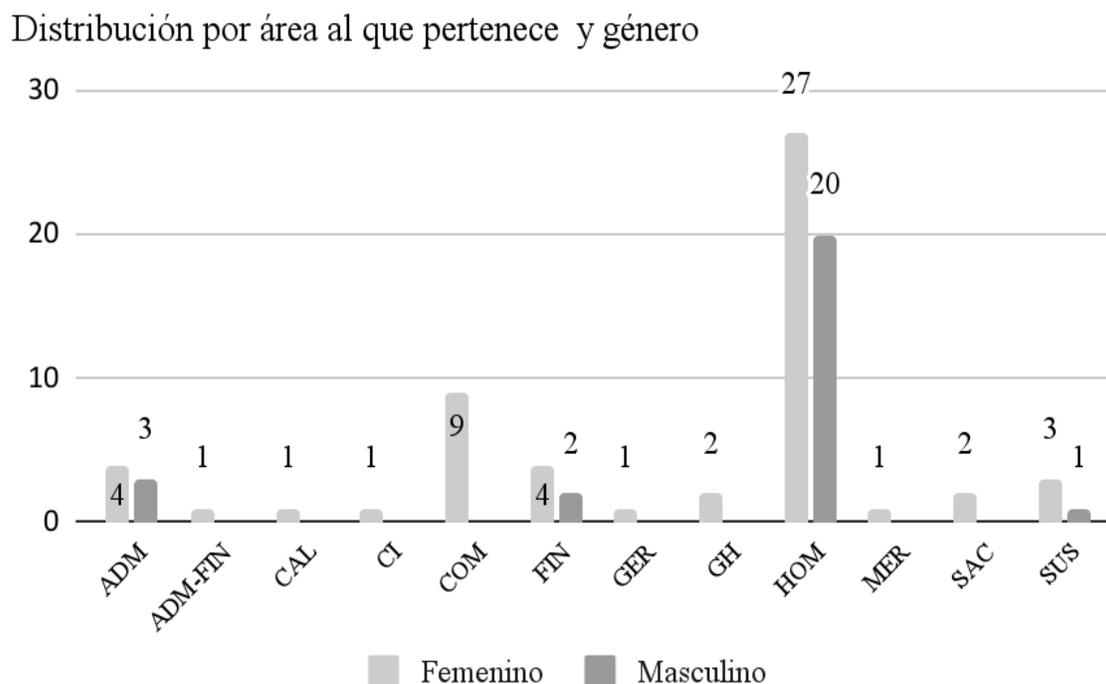
**Tabla 10***Distribución por área al que pertenece y género*

Área	Femenino		Masculino		Total	%
	Total	%	Total	%		
ADM	4	7,14%	3	11,54%	7	8,54%
ADM-FIN	1	1,79%			1	1,22%
CAL	1	1,79%			1	1,22%
CI	1	1,79%			1	1,22%
COM	9	16,07%			9	10,98%
FIN	4	7,14%	2	7,69%	6	7,32%
GER	1	1,79%			1	1,22%
GH	2	3,57%			2	2,44%
HOM	27	48,21%	20	76,92%	47	57,32%
MER	1	1,79%			1	1,22%
SAC	2	3,57%			2	2,44%
SUS	3	5,36%	1	3,85%	4	4,88%
<b>Suma total</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia (2021).

## Gráfico 8

*Distribución por área al que pertenece y género*



Fuente: Elaboración propia (2021).

### 7.2.2. Resultados de la encuesta de riesgo psicosocial

Realizar la encuesta para la medición de factores del riesgo psicosocial pretende sintetizar en un solo informe cómo está el riesgo intralaboral y extralaboral y el estrés en la compañía SERFUNCOOP. Teniendo en cuenta lo anterior cada cuestionario de factores propone un resultado.

Frente al cuestionario de factores de riesgo psicosocial sintetiza la calificación global intralaboral y extralaboral, así mismo en lo concerniente a los factores intralaborales se presenta

la información y riesgo de acuerdo con los 8 factores establecidos en la encuesta “ver anexo 1”; de igual manera en frente de cada aspecto del factor intralaboral, los cuales son 3 factores establecidos.

Para finalizar el informe de evaluación del estrés no se subdivide, se presenta como un dato único con una interpretación cualitativa y cuantitativa.

De acuerdo a los resultados obtenidos y tomando como base el método de medición utilizado en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, establecimos los siguientes niveles de riesgos y rangos de calificación:

**Tabla 11**

*Niveles de Riesgos Psicosocial y Rangos de Calificación*

<b>Nivel de Riesgo Psicosocial</b>	<b>Rango de Calificación</b>
<b>Muy Alto</b>	4,1 - 5
<b>Alto</b>	3,1 - 4
<b>Medio</b>	2,1 - 3
<b>Bajo</b>	1,1 - 2
<b>Nulo</b>	0 - 1

Fuente: Elaboración propia (2021).

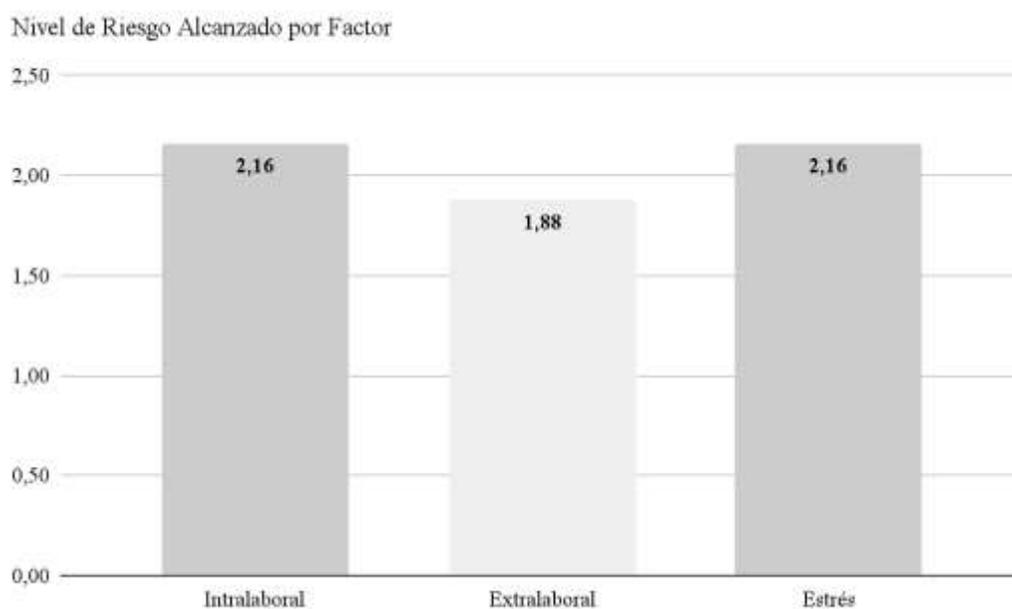
Teniendo en cuenta nivel de riesgo es importante tener en cuenta:

- Riesgo Nulo: Relacionado con la ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención, sino de acciones o programas de promoción.

- Riesgo Bajo: Las acciones estarán encaminadas a programas de intervención, con el objetivo de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- Riesgo Medio: Acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales.
- Riesgo Alto: Requieren intervención.
- Riesgo Muy Alto: Requieren intervención inmediata.

### Gráfico 9

*Calificación y Nivel de Riesgo Obtenido por Factor*



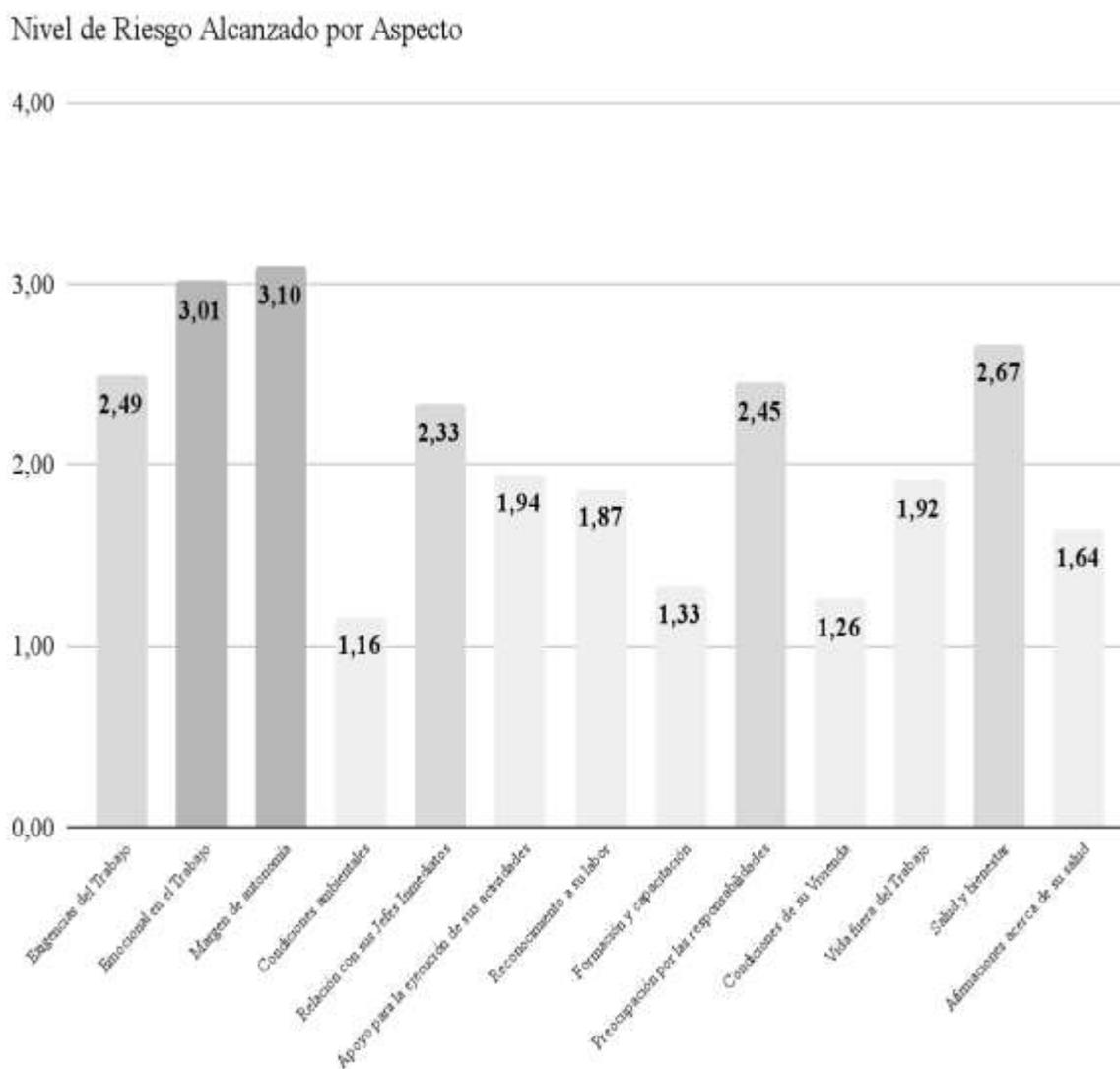
Fuente: Elaboración propia (2021).

En la anterior gráfica se evidencia el nivel de riesgo por factor, identificando que el nivel de riesgo del factor Extralaboral se encuentra en un nivel de riesgo bajo, esto teniendo en cuenta que en los aspectos de condiciones de vida y vida fuera del trabajo se encuentran en puntuaciones inferiores a 2 categorizando un nivel bajo en su mayoría para este factor; en los factores intralaboral

y estrés se encuentran en igual nivel de riesgo con oportunidad de mejora en específico para los aspectos de emocional en el trabajo y margen de autonomía los cuales se encuentran en un nivel de riesgo alto.

### Gráfico 10

*Calificación y Nivel de Riesgo Obtenido por Aspecto Organizacional*



Fuente: Elaboración propia (2021).

**Tabla 12***Calificación y Nivel de Riesgo Obtenido por Factor y Aspecto Organizacional*

<b>Factor</b>	<b>Promedio de calificación alcanzado</b>	<b>Nivel de Riesgo Obtenido</b>	<b>Aspectos</b>	<b>Promedio de calificación alcanzado</b>	<b>Nivel de Riesgo Obtenido</b>
Intralaboral	2,17	Medio	Exigencias del Trabajo	2,49	Medio
			Emocional en el Trabajo	3,01	Alto
			Margen de autonomía	3,24	Alto
			Condiciones ambientales	1,16	Bajo
			Relación con sus Jefes Inmediatos	2,33	Medio
			Apoyo para la ejecución de sus actividades	1,94	Bajo
			Reconocimiento a su labor	1,87	Bajo
			Formación y capacitación	1,33	Bajo
			Extralaboral	1,88	Bajo
Condiciones de su Vivienda	1,26	Bajo			
Vida fuera del Trabajo	1,92	Bajo			
Estrés	2,16	Medio	Salud y bienestar	2,67	Medio
			Afirmaciones acerca de su salud	1,64	Bajo

Fuente: Elaboración propia (2021).

La presente tabla permite evidenciar un resumen de los resultados obtenidos al realizar la tabulación de cada uno de los datos del instrumento aplicado, en el cual se observa que en la empresa SERFUNCOOP el riesgo psicosocial extralaboral se encuentra en un nivel “bajo”, teniendo en cuenta que el promedio de las Tres (03) categorías de dicho factor arrojaron una puntuación entre 1 y 2; no obstante, se evidencia que la categoría preocupación por las responsabilidades familiares puntuó con riesgo medio.

Por otra parte, se evidencia que el riesgo psicosocial intralaboral al igual que la dimensión de estrés se encuentran en un nivel “medio” con una puntuación de 2,16 cada una.

Con relación al factor intralaboral se evidencia que las categorías con un nivel de riesgo mayor son emocionalidad en el trabajo y margen de autonomía con un rango de 3,1, seguidas de exigencias del trabajo y relación con su jefe inmediato con un promedio entre 2,49 y 2,33.

Por último, se puede establecer que aspectos relacionados con las condiciones ambientales, apoyo para la ejecución de sus actividades, reconocimiento a su labor y formación y capacitación, no significan un riesgo psicosocial en cuanto al factor intralaboral teniendo en cuenta que la puntuación obtenida en cada uno fue inferior a 2.

En cuanto a la dimensión de estrés se puede observar que si bien es cierto, los trabajadores tienen buenas afirmaciones acerca de su salud, algunos consideran que su estado de salud es regular, ocasionando una puntuación 2,67 que lo ubicaría en un nivel de riesgo “medio”.

Con el fin de ahondar un poco más en los resultados obtenidos, a continuación, se presentan una serie de tablas que permiten observar los porcentajes obtenidos con relación a la frecuencia en la que se presenta cada una de las preguntas de las categorías evaluadas.

## Intralaboral

**Tabla 13**

*Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Exigencias del trabajo*

No pregunta	Descripción	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Pregunta 1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?			28%	20%	52%
Pregunta 2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					100%
Pregunta 3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?			99%	1%	
Pregunta 4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?		24%		27%	49%
Pregunta 5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?		76%	24%		
Pregunta 6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	16%	77%	2%	5%	
Pregunta 7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?		5%	49%	41%	5%
Pregunta 8	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?		100%			
Pregunta 9	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?		22%		6%	72%
Pregunta 10	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?	1%	7%	16%	29%	46%
Pregunta 11	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	1%	21%			78%
Pregunta 12	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?	9%	18%	11%	10%	52%
Pregunta 13	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?	100%				
Pregunta 14	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?	2%	27%	40%	18%	12%

Fuente: Elaboración propia (2021).

Las exigencias del trabajo o también conocidas como exigencias psicológicas hacen referencia al volumen de trabajo frente al tiempo que hay disponible para poder realizarlo (Castillo et al., 2011). De acuerdo a lo anterior y a los resultados obtenidos en la tabulación de las respuestas se puede identificar que el (100%) de los trabajadores de Serfuncoop consideran que la asignación de sus tareas no es irregular para el desempeño de su cargo, así mismo el (77%) considera que “la mayoría de las veces” tiene el tiempo suficiente para hacer su trabajo y además el (76%) consideran que pueden hacerlo con tranquilidad; sin embargo se encontró que el (99%) indicó que “algunas veces” tiene tiempo para tener al día su trabajo y a su vez el (24%) de los trabajadores considera que “la mayoría de las veces” se les retrasa el trabajo, por lo que en consecuencia, el (95%) debe quedarse tiempo adicional para completar su trabajo, de los cuales el (49%) se queda “algunas veces”, seguido del (41%) quienes se quedan “sólo pocas veces” y del (5%) quienes sostienen que “la mayoría de las veces” tienen que quedarse después de la hora de salida completando su trabajo.

Lo anterior tiene relación con que el (100%) de la muestra consideran que en su trabajo tienen que estar atentos a muchas situaciones a la vez ya que sostienen que su trabajo puede tener repercusiones importantes sobre clientes, usuarios o máquinas; y según lo expuesto por (Castillo et al,2011) estas situaciones están relacionadas con variables como las interrupciones, la intensidad del trabajo y una mala planificación evidenciado en un incremento de la jornada laboral con el fin de cumplir con los compromisos asignados.

Dicho esto, se puede entender el motivo por el cual esta categoría arrojó un nivel de riesgo medio con una puntuación del (2,49), llegando a la conclusión de que si bien es cierto que los trabajadores cuentan con el tiempo y la tranquilidad para ejecutar sus actividades, deben estar

pendientes de varias tareas simultáneamente (multitasking) ocasionando descuido en actividades específicas o mayor riesgo de generar errores que les implica posibles reprocesos y por ende tener que quedarse tiempo adicional.

**Tabla 14**

*Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Emocional en el trabajo*

No pregunta	Descripción	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Pregunta 15	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?	22%	4%	27%	41%	6%
Pregunta 16	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	18%	9%	21%	39%	13%
Pregunta 17	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?		1%	49%	46%	4%
Pregunta 18	¿Su trabajo requiere mucha concentración?	28%	15%	15%	39%	4%
Pregunta 19	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?	21%	21%	21%	18%	20%
Pregunta 20	¿Su trabajo requiere atención constante?	12%	30%	13%	44%	
Pregunta 21	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?	32%	20%	13%	35%	

Fuente: Elaboración propia (2021).

Las exigencias emocionales hacen referencia a aquellas situaciones afectivas propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones de los trabajadores, debido a que pueden estar expuestos a emociones y tratos negativos de terceros, durante el ejercicio de sus funciones.

Partiendo de lo expuesto con anterioridad y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la categoría “Emocional en el trabajo” es posible evidenciar que el (53%) de los trabajadores de Serfuncoop consideran que hay momentos en los que su trabajo les produce desgaste emocional, de los cuales el (22%) cree que es “siempre”, seguido del (27%) con una frecuencia

de “algunas veces” y del (4%) quienes consideran que “la mayoría de las veces” hay situaciones que les produce desgaste emocional; por otra parte, el (41%) restante indican que dicho desgaste se da “sólo unas pocas veces” y el (6%) sostiene que en su trabajo “nunca” hay situaciones que les genera desgaste emocional.

También se observa que sólo el (18%) de los trabajadores considera que su trabajo “siempre” le produce desgaste emocional, seguido del (9%) con “la mayoría de las veces” y del (21%) que considera que esto ocurre “algunas veces”; para un total del (48%) quienes en su mayoría pertenecen al departamento de homenajes y cuya exposición a estos factores es mayor, teniendo en cuenta que dicho personal se encarga de brindar el acompañamiento a las familias durante la prestación del servicio exequial, la cual va desde la coordinación inicial del homenaje, hasta su destino final. Así mismo esto puede estar asociado a la pregunta “tiene que guardar sus opiniones y no expresarlas” donde el (49%) considera que debe hacerlo “algunas veces”, ya que los trabajadores deben asumir un rol de comprensión, escucha y acompañamiento hacia sus clientes o usuarios, entendiendo que está afrontando el “peor momento de su vida”.

Por lo anterior y teniendo en cuenta lo expuesto en el marco teórico, resulta crucial reducir el tiempo de exposición de los trabajadores a este tipo de actividades a través de una programación adecuada de turnos y distribución de horas laborales, debido a que puede ser una condición determinante a la hora de hablar sobre fatiga emocional en el personal que ejecuta dichas labores.

Si bien es cierto, en el presente trabajo se evidenció que el riesgo por exigencia emocional está relacionado directamente con el sector funerario, también se puede identificar que un aspecto cualitativo como lo es la carga cognitiva puede ser el desencadenante de que esta

categoría haya marcado un riesgo algo, puesto que algunos los trabajadores consideran que su trabajo “siempre” requiere de mucha concentración, atención al detalle y un alto nivel de exactitud, pudiendo ocasionar situaciones de estrés, lo cual aumenta aún más el riesgo.

**Tabla 15**

*Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Margen de autonomía*

No pregunta	Descripción	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Pregunta 22	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?			79%	18%	2%
Pregunta 23	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?			55%	35%	10%
Pregunta 24	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?		7%	68%	21%	4%
Pregunta 25	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?		6%	51%	37%	6%
Pregunta 26	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?		16%	63%	17%	4%
Pregunta 27	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?		15%	51%	29%	5%
Pregunta 28	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?		35%	5%	54%	6%
Pregunta 29	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?		57%	21%	10%	12%
Pregunta 30	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?			50%	46%	4%
Pregunta 31	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?			52%	40%	7%

Fuente: Elaboración propia (2021).

El margen de autonomía hace referencia al grado en el que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los adecuados procedimientos para su desarrollo, adicionalmente esta categoría determina el margen de decisión que tiene el trabajador sobre el orden de sus actividades, así como la cantidad, el ritmo, la forma, y los tiempos.

De acuerdo a lo anterior, la tabla permite observar que el (54%) considera que “sólo una pocas veces” puede decidir cuándo hacer un descanso; el (46%) “sólo unas pocas veces” puede dejar su trabajo para conversar con un compañero/a; el (79%) de los trabajadores considera que “algunas veces” otras personas toman decisiones sobre sus tareas; de igual forma, el (51%) respondió que “algunas veces” tienen el poder de decidir sobre la calidad y la cantidad de su trabajo; de igual forma, el (68%) respondió que “algunas veces” puede escoger a quien tiene como compañero y el (63%) considera que algunas veces puede decidir el horario en el que trabaja. Estos resultados concuerdan con la exposición al riesgo de la dimensión de control y autonomía, teniendo en cuenta que sólo algunas veces los trabajadores tienen la autonomía de elegir sobre su trabajo, sin embargo, es importante tener en cuenta que Serfuncoop es una organización que basa su trabajo en procedimientos previamente establecidos por lo que la toma de decisiones o la forma de actuar está orientada al cumplimiento de estos aspectos.

Por lo cual es importante, validar de qué manera se están otorgando los tiempos de descanso y evaluar la necesidad de generar un programa que permita un grado de mayor flexibilidad en los trabajadores.

**Tabla 16**

*Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Condiciones ambientales*

No pregunta	Descripción	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Pregunta 32	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	100%				
Pregunta 33	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	100%				
Pregunta 34	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					100%
Pregunta 35	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	100%				
Pregunta 36	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico			38%	6%	56%

Fuente: Elaboración propia (2021).

Las demandas o condiciones ambientales del trabajo hacen referencia a la carga física que involucran las actividades que desarrollan los trabajadores, estas corresponden a condiciones de tipo físico, químico, biológico y a condiciones de orden, aseo y de seguridad industrial. En este orden de ideas, la presente tabla permite evidenciar que esta categoría no representa un riesgo psicosocial para Serfuncoop, teniendo en cuenta que el (100%) de los trabajadores encuestados manifestaron que los equipos y herramientas de trabajo son cómodos, a su vez consideran que su lugar de trabajo “siempre” permanece limpio y aseado y que el aire de su lugar de trabajo es agradable. Por otro lado, sólo el (38%) de los trabajadores encuestados indicaron que “algunas veces” su trabajo les exige realizar esfuerzo físico.

Y el (100%) considera que “nunca” han sentido preocupación por accidentarse en su trabajo, permitiendo inferir que la organización proporciona a sus trabajadores las herramientas

necesarias a sus trabajadores con el fin de que puedan desarrollar sus actividades de manera segura.

**Tabla 17**

*Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Relación con sus jefes inmediatos*

No pregunta	Descripción	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Pregunta 37	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)				100%	
Pregunta 38	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?		100%			
Pregunta 39	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?		100%			
Pregunta 40	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?		100%			
Pregunta 41	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?		100%			
Pregunta 42	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?		100%			

Fuente: Elaboración propia (2021).

En referencia a la dimensión de relaciones con sus jefes inmediatos se puede establecer que comprenden las relaciones interpersonales dentro del trabajo, los estilos de liderazgo, la calidad de las relaciones, el apoyo recibido por parte de los superiores y la cohesión a la hora de sacar una actividad a flote (Castillo et al., 2011).

Teniendo en cuenta lo expuesto, la presente gráfica permite evidenciar que el (100%) de los trabajadores considera que sus jefes “la mayoría de las veces” resuelve bien los conflictos, asignan bien el trabajo, utilizan un diálogo y canales de comunicación claros, así mismo, procuran que sus trabajadores estén a gusto con el trabajo; sin embargo los encuestados tienen la percepción de que “sólo unas pocas veces” la organización les brinda oportunidades de desarrollo profesional, ocasionando que en este aspecto la organización se encuentre en nivel de riesgo medio.

**Tabla 18**

*Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Apoyo para la ejecución de sus actividades*

No pregunta	Descripción	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Pregunta 43	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?	100%				
Pregunta 44	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	100%				
Pregunta 45	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?		100%			
Pregunta 46	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?		100%			
Pregunta 47	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?		100%			
Pregunta 48	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?		48%	52%		

Pregunta 49	¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?	5%	41%	43%	11%
Pregunta 50	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?	11%	52%	35%	1%
Pregunta 51	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?		100%		
Pregunta 52	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?		100%		
Pregunta 53	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?		100%		

Fuente: Elaboración propia (2021).

La categoría de apoyo para la ejecución de actividades hace alusión a las percepción que tiene el trabajador frente a la retroalimentación que recibe del superior directo y al apoyo de compañeros en ejecución de sus responsabilidades, en Serfuncoop este aspecto se encuentra en un nivel de riesgo bajo, identificando un alto grado de trabajo en equipo e integración entre líder - subalterno y compañeros de trabajo; lo anterior contrastado con los resultados del instrumento aplicado, teniendo en cuenta que el (100%) de los trabajadores encuestados contestaron que la empresa “siempre” les informa sobre los posibles cambios que pueden afectar su futuro; así mismo “siempre” les ofrece la información necesaria que se requiere para poder ejecutar una actividad.

El (46%) de los trabajadores considera que “la mayoría de las veces” (41%) sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas y el (5%) considera que esto sucede “siempre”, sólo el (11%) respondió que sus compañeros “nunca” están dispuestos a escuchar sus problemas.

**Tabla 19**

*Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Reconocimiento a su labor*

No pregunta	Descripción	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Pregunta 54	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco		27%	55%	18%	
Pregunta 55	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	5%	48%	48%		
Pregunta 56	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	100%				
Pregunta 57	En mi trabajo me tratan injustamente					100%
Pregunta 58	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado		100%			

Fuente: Elaboración propia (2021).

Por su parte, la categoría “reconocimiento a su labor” habla sobre las retribuciones que la compañía otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en su trabajo, estas retribuciones corresponden a reconocimientos, incentivos, remuneración económica, bienestar y posibilidades de desarrollo dentro de la compañía. Con base a lo mencionado en el párrafo anterior, se evidencia el (100%) de los trabajadores encuestados indicó que “siempre” recibe apoyo necesario cuando tiene situaciones difíciles, además este mismo porcentaje considera “nunca” ha recibido trato injusto por parte de su empleador y que el reconocimiento que reciben “la mayoría de las veces” es adecuado.

Permitiendo establecer que el riesgo psicosocial intralaboral asociado a esta categoría es bajo, teniendo en cuenta que la compañía brinda a sus trabajadores un programa de bienestar

orientado en aspectos que brinden seguridad a sus trabajadores, tales como planes de medicina prepagada, cobertura de plan exequial y afiliación a una póliza de vida. Así mismo, también ofrece reconocimiento a sus trabajadores a través de incentivos económicos.

**Tabla 20**

*Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial intralaboral - Formación y capacitación*

No pregunta	Descripción	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Pregunta 59	En mi trabajo me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	100%				
Pregunta 60	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	100%				
Pregunta 61	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo		100%			

Fuente: Elaboración propia (2021).

La categoría de formación y capacitación hace alusión a todas aquellas actividades enfocadas en brindar a los trabajadores procesos de inducción, formación y entrenamiento acordes a sus necesidades, con el fin de desarrollar y fortalecer habilidades que les permitan ejecutar con mayor seguridad sus actividades; de acuerdo a lo anterior, la tabla No 20 permite evidenciar que esta categoría no significa un factor de riesgo psicosocial intralaboral en los colaboradores de la organización, teniendo en cuenta que el (100%) de los encuestados considera que “siempre” recibe capacitación útil para el desarrollo de su trabajo, concordando con que el (100%) sostiene que “la mayoría de las veces” la capacitación recibida les ayuda a hacer mejor su trabajo. Todo esto muestra que el programa de capacitación establecido es acorde a las necesidades de la operación.

## Riesgo Extralaboral

**Tabla 21**

*Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial extralaboral - Preocupación por las responsabilidades familiares*

No pregunta	Descripción	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Pregunta 62	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?			74%	26%	
Pregunta 63	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)		5%	30%	40%	24%

Fuente: Elaboración propia (2021).

La siguiente tabla permite evidenciar los resultados obtenidos en la categoría preocupación por las responsabilidades familiares o también conocida como “influencia del entorno extralaboral en el trabajo, la cual hace referencia a la interferencia que puede presentarse frente a la exigencias de los roles familiares en el bienestar y la actividad laboral del trabajador; En este caso, se observa que dicho categoría constituye un nivel de riesgo medio en los trabajadores de Serfuncoop, puesto que el (74%) de los trabajadores indica que cuando está en el trabajo piensa “algunas veces” en las exigencias domésticas, de igual forma el (30%) de los trabajadores encuestados considera que “algunas veces” hay situaciones en las que debería estar en casa cuidando de un familiar” y el (5%) refiere que este tipo de situaciones se presenta “la mayoría de las veces”.

Lo anterior representa una condición de riesgo extra laboral, puesto que las exigencias de la vida familiar pueden generar un impacto negativo en su rendimiento o relaciones laborales.

**Tabla 22**

*Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial extralaboral - Condiciones de la vivienda*

No pregunta	Descripción	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Pregunta 64	Es fácil transportarse entre mi casa y el trabajo	100%				
Pregunta 65	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo			15%		85%
Pregunta 66	La zona donde vivo es segura		100%			
Pregunta 67	Las condiciones de mi vivienda son buenas	100%				
Pregunta 68	En mi vivienda hay servicios de agua y luz	100%				

Fuente: Elaboración propia (2021).

Las condiciones de la vivienda hacen referencia a condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de lugar de vivienda del trabajador y su grupo familiar, en Serfuncoop se evidencia un nivel de riesgo bajo, teniendo en cuenta que la tabla permite observar que el (100%) de los trabajadores encuestados consideran que la zona en la que viven es segura, sus viviendas gozan de servicios públicos necesarios como agua y luz y en general consideran que “la mayoría de las veces” las condiciones de su vivienda son buenas.

De igual forma, se puede apreciar que sólo el (15%) de los trabajadores respondió que “algunas veces” pasa mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo, mientras que el (85%) “nunca” pasa mucho tiempo viajando, lo anterior puede estar asociado a la ubicación geográfica donde se desarrolla el presente trabajo, puesto que las distancias son relativamente cortas y la mayoría de los trabajadores cuenta con medio de transporte propio que les facilita el desplazamiento de su casa a su lugar de trabajo.

**Tabla 23**

*Porcentaje de frecuencia factor riesgo psicosocial extralaboral - Vida fuera del trabajo*

No pregunta	Descripción	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Pregunta 69	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar		100%			
Pregunta 70	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo		100%			
Pregunta 71	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar				100%	
Pregunta 72	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	40%	56%		4%	

Fuente: Elaboración propia (2021).

Con relación a la categoría vida fuera del trabajo, se puede evidenciar que esta no constituye un nivel de riesgo para los empleados de Serfuncoop, teniendo en cuenta el (100%) respondió que “la mayoría de las veces” tiene tiempo para atender sus asusten personales, así mismo consideran que “la mayoría de las veces” tienen tiempo para compartir con amigos y familia y que “solo unas pocas veces” sus problemas personales les quita la energía para trabajar.

Por lo anterior, se puede inferir que, pese a que se presentan problemas familiares, éstos no tienen interferencia en las relaciones laborales. Por otro lado, la retribución económica que reciben tampoco hace conforma un riesgo extralaboral, por lo que el (56%) considera que “la mayoría de las veces” el dinero que gana alcanza para cubrir sus gastos, seguido del (40%) quienes respondieron que el dinero que ganan “siempre” les alcanza para cubrir los gastos.

## Estrés

**Tabla 24**

*Porcentaje de frecuencia factor Estrés - Salud y bienestar*

<b>No pregunta</b>	<b>Descripción</b>	<b>Excelente</b>	<b>Muy buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Mala</b>
Pregunta 73	En general diría Ud. que su salud es	13%	15%	63%	9%	

Fuente: Elaboración propia (2021).

Los resultados arrojados en esta tabla permiten evidenciar que en general los trabajadores de Serfuncoop tienen una percepción positiva sobre su estado de salud, teniendo en cuenta que el (63%) considera que su estado de salud es “buena”, seguida de un (15%) quienes considera que su salud es “muy buena” y de un (13%) que considera que su salud es “excelente”.

De acuerdo a lo anterior, se puede establecer que a pesar de que los trabajadores consideran que tienen una “buena” salud, la organización debe fomentar en ellos la adquisición de hábitos saludables, así como incentivar en sus trabajadores la importancia de realizar controles médicos de manera periódica con el fin de monitorear su estado de salud y tratar oportunamente cualquier novedad que llegue a representar un riesgo para su bienestar físico o mental.

**Tabla 25***Porcentaje de frecuencia factor Estrés - Afirmaciones acerca de la salud*

No pregunta	Descripción	Totalmente cierta	Casi siempre cierta	No sé	Casi siempre falsa	Totalmente falsa
Pregunta 74	Me enfermo con más facilidad que otras personas	1%	4%	6%	4%	85%
Pregunta 75	Estoy tan saludable como cualquier persona	91%	4%		5%	
Pregunta 76	Creo que mi salud va a empeorar		2%			98%
Pregunta 77	Mi salud es excelente	13%	78%		4%	5%
Pregunta 78	Presento constantemente dolor de cabeza.	84%		1%	15%	
Pregunta 79	Presento sensación de aislamiento y desinterés.	1%	24%		72%	2%
Pregunta 80	Presento cansancio, tedio o desgano.	1%	24%		72%	2%
Pregunta 81	Deseo cambiar de empleo.					100%
Pregunta 82	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.					100%
Pregunta 83	Tengo sentimiento de que estoy perdiendo la razón.					100%
Pregunta 84	Presento sensación de no poder manejar los problemas de la vida.		2%		1%	96%
Pregunta 85	Tengo dificultad para tomar decisiones.		4%			96%

Fuente: Elaboración propia (2021).

Por último, las afirmaciones acerca de la salud hacen referencia a la percepción que tiene el trabajador frente a su estado de salud y cómo ésta puede afectar su desempeño laboral.

Teniendo en cuenta este concepto, en la gráfica se puede apreciar que el (91%) de los trabajadores considera que es una persona saludable, seguido del (78%) que considera que goza de un estado de salud excelente, sin embargo el (84%) de los trabajadores respondió que “siempre” presenta constantes dolores de cabeza, aspecto que es importante ahondar con el fin de

determinar la causa de dichos dolores, teniendo en cuenta que pese a que consideran que son personas saludables, tienden a presentar sintomatología física que en consecuencia puede convertirse en un desencadenante con repercusiones negativas en el rendimiento laboral.

### **7.3. Resultado objetivo específico 3**

Objetivo específico 3: “Proponer acciones de mejora de acuerdo al diagnóstico de riesgo psicosocial realizado a los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop, con el fin de prevenir o mitigar las consecuencias en la salud mental de sus colaboradores”.

#### **7.3.1. Acciones de mejora propuestas**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y el nivel de riesgo psicosocial identificado en los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima - Serfuncoop, se propone las siguientes acciones de mejora:

#### **Intralaboral**

En el factor de riesgo psicosocial intralaboral, es importante intervenir en todos los aspectos, con el fin de implementar estrategias contribuyan al bienestar de los trabajadores dentro de la empresa, evitando así la aparición de respuestas físicas y mentales que generan ausentismo, incapacidades y enfermedades laborales que afectan tanto el rendimiento del empleado como la rentabilidad de la empresa, las acciones propuestas para este factor son:

- Establecer estrategias que le permita a los trabajadores adquirir habilidades de planificación y priorización, así como una mejor administración del tiempo, ya que

podrán hacer un uso adecuado de las herramientas que la organización tiene disponible para ellos (cronogramas e informes diarios) puesto que en la medida que el trabajador conozca los tiempos que destina para una actividad, le será más fácil planear sus actividades conforme a la prioridad que requiere cada una.

- Fortalecer la Inteligencia emocional mediante la realización de talleres y actividades de manera tal que el individuo pueda aprender a manejar adecuadamente sus emociones cuando se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo.
- Establecer un método en el cual los empleados puedan dar sus opiniones en términos de mejora de las condiciones laborales que conlleven a mejorar los niveles de productividad.
- Reducir el tiempo de exposición de los trabajadores a este tipo de actividades a través de una programación adecuada de turnos y distribución de horas laborales, debido a que puede ser una condición determinante a la hora de hablar sobre fatiga emocional en el personal que ejecuta dichas labores.
- Desarrollar procesos educativos que permitan fortalecer en los trabajadores actitudes y comportamientos que les faciliten la integración a los diferentes equipos y escenarios de trabajo, promoviendo un ambiente de trabajo saludable, se proponen capacitaciones grupales para todo el personal en:
  - a. Comunicación efectiva y asertiva.
  - b. Trabajo en equipo.
  - c. Responsabilidad individual y compartida.
  - d. Manejo de conflictos y prevención del acoso laboral.
  - e. Relaciones interpersonales

- Establecer alianzas estratégicas con la caja de compensación familiar y con instituciones de formación que puedan ofrecer programas de interés para los colaboradores.
- Inducción o reinducción y análisis conjunto de la descripción de cargo, perfil, responsabilidades, resultados, indicadores y productos entregables para cada cargo, aspecto que permita la mayor claridad en el rol que cada uno debe desempeñar.
- Fortalecer las estrategias educativas de afrontamiento de las personas con Cargos de Coordinación o Jefatura a través de actividades, que les permita fortalecer la responsabilidad de los resultados de su área de trabajo, supervisar, manejar recursos, información confidencial, seguridad o salud de los trabajadores.
- Adoptar la Guía Técnica de Prevención de Riesgo Psicosocial, según lo establecido en la Resolución 2404 de 2019.

### **Extralaboral**

Todos los factores de riesgo psicosocial extralaborales no pueden ser controlados por la empresa, sí se pueden implementar diferentes mecanismos con el fin de mejorar las condiciones laborales, teniendo en cuenta los resultados, se proponen las siguientes:

- Capacitar a todo el personal en inteligencia financiera.
- Incentivar el ahorro a partir de convenios con entidades bancarias.
- Realizar actividades educativas que les permitan adquirir herramientas para el manejo de Negociación de la vida laboral y familiar y orientación hacia el uso creativo y recreativo del tiempo libre.

## **Estrés**

Teniendo en cuenta la identificación de los niveles de estrés de acuerdo a los resultados obtenidos, se presenta las siguientes acciones:

- Diseñar e implementar técnicas para la prevención, mitigación y control del estrés laboral, estrategias de afrontamiento del estrés, inteligencia emocional, autocontrol, resiliencia, manejo y control de la ansiedad.
- Diseñar e implementar un Programa de Vigilancia Epidemiológica en riesgo psicosocial.
- Realizar jornadas de salud en apoyo de las diferentes entidades

## 8. Análisis Financiero

Los recursos financieros necesarios para diseñar, realizar e implementar este proyecto, son los que se detallan a continuación:

### 8.1. Costo del proyecto

Los costos que se relacionan a continuación, son los requeridos para ejecutar las actividades contempladas en el plan de mejoramiento propuesto de acuerdo a los resultados obtenidos, con el fin de controlar o minimizar el nivel de riesgo asociados a la pandemia del Covid-19 en los trabajadores de la empresa Serfuncoop - Los Olivos:

#### 8.1.1. Recursos Humanos

Para ejecutar las actividades establecidas en el plan de mejoramiento, se quiere talento humano capacitado, que tiene como costo anual el valor de \$27.300.000.

**Tabla 26**

*Costos en Recurso Humano*

<b>PROFESIÓN</b>	<b>HORAS MENSUALES</b>	<b>VALOR HORA</b>	<b>MESES</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
Psicólogo	40	\$50.000	12	\$24.000.000
Profesor de Yoga	4	\$30.000	12	\$1.440.000
Profesor de Rumbaterapia	8	\$20.000	12	\$1.920.000
<b>Total Recurso Humano</b>				<b>\$27.360.000</b>

Fuente: Elaboración propia (2021).

### 8.1.2. Recursos Físicos

No se requieren costos físicos para la implementación del plan de mejoramiento, teniendo en cuenta que la Organización brindará los equipos y recursos necesarios para su desarrollo, como lo son:

- Equipos de cómputo e impresión
- Equipos audiovisuales para las capacitaciones e inducciones
- Infraestructura física para la realización de las actividades

### 8.2. Costo de implementación de las recomendaciones de intervención

El costo de ejecutar las acciones de mejora establecidas como medidas de intervención que permitan mejorar el nivel de riesgo psicosocial de los colaboradores de Serfuncoop - Los Olivos y que están en el apartado 7.3.1 Acciones de mejora, es el siguiente:

**Tabla 27**

*Costos en de implementación de las recomendaciones de intervención*

<b>RECURSO</b>	<b>CANTIDAD ANUAL</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
Capacitación en comunicación asertiva	2	\$150.000	\$300.000
Capacitación en trabajo en equipo	2	\$150.000	\$300.000
Capacitación en responsabilidad individual y compartida	2	\$150.000	\$300.000
Manejo de conflictos	2	\$200.000	\$400.000
Prevención de acoso laboral	2	\$250.000	\$500.000
Taller de relaciones interpersonales	3	\$500.000	\$1.500.000
Refrigerios	1352	\$3.000	\$4.056.000
		<b>TOTAL</b>	<b>\$7.356.000</b>

Fuente: Elaboración propia (2021).

### 8.3. Análisis costo beneficio

En el Análisis Costo-Beneficio se realiza el proceso de identificación, cuantificación y valoración de los costos y beneficios del proyecto durante las etapas de inversión y operación. Estos costos y beneficios se comparan para así determinar la conveniencia de realizar o no el proyecto (Zarate, 2010).

Pero teniendo en cuenta que la presente investigación está enfocada a temas relacionadas con la salud de los trabajadores de la empresa Serfuncoop - Los Olivos, el realizar el análisis de costo/beneficio no puede realizarse en medio monetarios, por lo que se debe realizar una medición que establezca los beneficios intangibles para la población trabajadora; por lo que se hace necesario cuantificar los beneficios en salud, es decir de “capital humano”, en la cual se realiza una medición del valor de la salud reducida como la pérdida de ganancias de los individuos afectados (Neumann et al., 2008).

El beneficio de implementar las acciones propuestas como medidas de intervención que generen una disminución en los niveles de riesgo psicosocial a los que están expuestos, se puede medir e identificar en las disminuciones de los indicadores relacionados con el ausentismo y accidentalidad de los trabajadores de la Organización.

Otro beneficio que trae la implementación de esta investigación, es el aumento en la productividad de los colaboradores, al igual que una mejora en los indicadores de gestión como los relacionados con el servicio al cliente.

## 9. Conclusiones

Los resultados obtenidos en esta investigación, permitió evidenciar la afectación en el nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima Serfuncoop - Los Olivos, teniendo en cuenta los cambios sociales, económicos, familiares y laborales que se ocasionaron a raíz de la pandemia generada por el Covid-19.

Como resultado de la encuesta aplicada a la muestra de la población trabajadora de Serfuncoop Los Olivos, se estableció que como resultado de las nuevas demandas y condiciones laborales por las que han atravesado por el Covid-19, como lo es trabajar de manera permanente y presencial desde que inició la pandemia, el estar en contacto directo con las personas fallecidas por diagnóstico confirmado o presuntivo de esta enfermedad y con sus familias que eran de la misma manera un riesgo potencial de contagio, una mayor demanda de concentración al momento de ejecutar su cargo, el uso de Elemento de Protección Personal incómodos durante extenuantes y extensas jornadas laborales, la incertidumbre y preocupación constante que les generaba el poder adquirir el Covid-19, poder contagiar a su familia o hasta perder la vida, ocasionó que dos de los tres factores organizacionales se ubiquen en un nivel de riesgo medio, lo que implica que la Organización establezca las acciones necesarias que permitan minimizar el riesgo de presentar enfermedades psicológicas de origen laboral, relacionadas con la pandemia.

Teniendo en cuenta lo anterior y al analizar de manera individual los resultados de cada aspecto, se puede observar que los que tuvieron mayor impacto en el riesgo psicosocial de los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima Serfuncoop - Los Olivos, son los aspectos relacionados con lo emocional en el trabajo y el margen de autonomía, debido a que la carga y desgaste emocional generado por el nivel concentración, atención al

detalle, exactitud y precisión se vio aumentado por la responsabilidad que requiere la ejecución de su actividad, lo cual también impactó en los niveles de estrés que presentaban los trabajadores objeto de este estudio.

Si bien es cierto que en el nivel de autonomía se evidencia un aparente riesgo alto, es importante resaltar que Serfuncoop - Los Olivos es una entidad cuya estructura organizacional está basada en el cumplimiento de procedimientos previamente establecidos y que obedecen en su gran mayoría a lineamientos y normatividad de los Entes Gubernamentales, los cuales son de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, minimizando la posibilidad de que los mismos puedan decidir la metodología y tiempos de sus procesos, sobre todo para los que pertenecen al área de Homenajes, quienes ajustan su ritmo de trabajo de acuerdo a la operación diaria que se genera.

Para finalizar se concluye que los resultados que se generaron a partir de la aplicación de esta primera encuesta a los trabajadores de Serfuncoop - Los Olivos, servirá como punto de referencia, por lo que es recomendable que se realice periódicamente esta medición, con el fin de establecer una trazabilidad de cada trabajador, y así mismos ajustar las acciones preventivas que generen un bienestar para todos los colaboradores de la Organización.

## 10. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la medición del nivel de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores de la empresa Servicios Funerarios Cooperativos del Tolima, luego de la llegada del Covid-19 y luego de realizar el análisis correspondiente, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Programar periódicamente mediciones que establezcan el nivel de riesgo psicosocial presente en la población trabajadora, con el fin tener una trazabilidad de la información, con el fin de detectar cambios en los resultados, tendencia o distribución, y teniendo en cuenta estos datos establecer medidas de intervención oportunas.
- Seguir implementando las medidas establecidas en los protocolos de bioseguridad por Covid-19, con el fin de minimizar el riesgo de contagio y la incertidumbre que este aspecto genera en los colaboradores.
- Seguir manteniendo el programa de bienestar que la Organización ofrece a sus trabajadores, teniendo en cuenta que el tener el servicio de medicina prepagada, plan exequial y póliza de vida, genera en ellos sentimientos de tranquilidad y estabilidad.
- Es necesario priorizar e intervenir los riesgos más altos encontrados y luego trabajar sobre los de calificación media, sin abandonar los riesgos bajos que podrían convertirse en riesgos altos más adelante si no se les presta la atención adecuada.
- Reforzar los canales de comunicación que tienen con los trabajadores, con el fin de que se les facilite el informar lo que consideren pertinente sobre su estado de salud o condiciones o actos inseguros.

- Fortalecer el programa de capacitaciones anual, con el fin de incluir más temas relacionados con habilidades blandas que brinden herramientas a los trabajadores para afrontar y dar manejo a aquellas situaciones y riesgos psicosociales a los que se ven expuestos por la naturaleza de la labor que desempeñan.
- Hacer seguimiento y brindar acompañamiento a aquellos colaboradores que en sus resultados se evidencie en un mayor nivel de riesgos psicosociales, con el fin de que no se materialice una enfermedad o accidente de origen laboral.
- Reiterar a la Alta Dirección la importancia y obligatoriedad de incluir en la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la protección de la salud mental de sus trabajadores, de acuerdo a la normatividad vigente.
- Tener en cuenta las recomendaciones incluidas en el plan de acción o de mejoramiento en el programa de vida saludable de la Organización, con el fin de que se conviertan de obligatorio cumplimiento al estar vinculado a los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 11. Referencias Bibliográficas

- Albarrán, V., Geldres, V., Paredes, P., Ramirez, O., Ruiz, F., & Palomino, J. C. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Horizonte Médico (Lima)*, 18(1), 59-67.  
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2018.v18n1.09>
- Aranda Beltrán, C., & Pando Moreno, M. (2007). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Revista Médica del Uruguay*, 23(4), 369-377.
- Bartolo Yapias, G. M. (2021). Factores de riesgo psicosocial relacionados con el desempeño laboral del personal de Laboratorio Clínico HFMS en tiempos COVID-19, Tarma 2020 [Thesis, Universidad Sergio Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56379>
- Castillo, I. Y., Beltrán, M. S., Valeta, A. V., Estrada, L. R. A., & Massa, E. R. (2011). Factores de riesgo psicosociales del trabajo en médicos de una Empresa Social del Estado en Cartagena de Indias, Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), Article 4. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/9680>
- Duarte Castillo, S., & Vega Campos, M. Á. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México | TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN.  
<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/101>
- Espinoza, E. (2017). Métodos y Técnicas de recolección de la información.

<http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/Metodos.e.instrumentos.de.recoleccion.pdf>

Estacio, E., & Paúl, D. (2021). Factores de riesgo psicosocial en personal de limpieza de un hospital de atención COVID-19 [Universidad Internacional SEK].

<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4169>

Gallardo de Parrada, Y., & Garzón Moreno, A. (1999). Análisis de la Información (Tercera).

Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación ICFES,.

<http://www.unilibrebaq.edu.co/unilibrebaq/images/CEUL/mod4analisisinform.pdf>

González Cabrera, A. C., & Vélez Nieto, A. C. (2019). Diagnóstico de factores de riesgos psicosociales al personal de la empresa Tecnicentro del Austro S.A. Tedasa en la ciudad de Cuenca [Thesis, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9352>

Gutiérrez, A. (2014). Riesgos psicosociales y el estrés en el ambiente laboral. Recuperado en,

<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/6411>

Leytón. C. (2016). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. Recuperado en,

<http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v19n1/0124-0064-rsap-19-01-00031.pdf>

Martínez, A. L. P., & 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.

Ministerio de la protección social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19.  
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Murillo, K. D. M., Suárez, O. B. G., & Moreno-Chaparro, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: Una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28, 436-451.  
<https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>

OIT. (s. f.). Inseguridad laboral | OIT/Cinterfor. Recuperado 24 de octubre de 2021, de  
<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3391>

OIT. (1984). FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.  
<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Orejuela Gómez, J. J. (2014). O mal-estar subjetivo derivado da fragmantecao do trabalho [Universidad de Sao Pau]. [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-18032015-112739/publico/gomez\\_do.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-18032015-112739/publico/gomez_do.pdf)

Pozo Eugenio, C. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: El caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito.  
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6165>

Prieto Carrero, J. L., Fondebrider, L., Salado Puerto, M., & Tidball Binz, M. (2021). La gestión

de las personas fallecidas a causa de la pandemia de COVID-19 y los retos organizativos desde la óptica de los servicios medicolegales. *Revista Española de Medicina Legal*.  
<https://doi.org/10.1016/j.reml.2021.01.003>

Ramazzini, B. (1973). *Morbis Artificum Diatriba—Tratado Sobre las Enfermedades Artesanales*.  
<https://latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneysseguridad/Tratado%20sobre%20las%20enfermedades%20de%20los%20trabajadores.pdf>

Rodríguez, A., & Dayana, K. (2021). Revisión documental sobre riesgos psicosociales en el entorno laboral a causa del Covid-19 en el Continente Americano. [Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/12358>

Sánchez, L. A. (2019). Evaluación de factores de riesgo psicosocial en médicos de consulta externa y urgencias de diferentes instituciones de salud de la ciudad de Cali, Colombia [Pontificia Universidad Javeriana de Calid].  
[http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/11298/Evaluacion\\_factores\\_riesgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/11298/Evaluacion_factores_riesgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Shahzad, A., Hassan, R., Aremu, A. Y., Hussain, A., & Lodhi, R. N. (2020). Effects of COVID-19 in E-learning on higher education institution students: The group comparison between male and female. *Quality & Quantity*, 1-22. <https://doi.org/10.1007/s11135-020-01028-z>

Tamayo, C., & Silva, I. (2018). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*.  
<https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/22.pdf>

Umaña, E., & Andrés, D. (2020). Importancia de la implementación de la norma ISO

45001:2018 frente a la prevención del riesgo psicosocial en una empresa de seguridad privada [Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional].

<http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/36651>

Valencia Goyeneche, J. V., & López Erazo, N. C. (2021). Factores psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés en los trabajadores de la agencia nacional de seguridad privada Anse Ltda de la Ciudad De Duitama [Universidad Antonio Nariño].

<http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2503>

Vargas Silva, P. A., Ángel Rubiano, L. M., Rendon Jaramillo, L. M., & Salas Penna, C. A. (2021). Motivación y satisfacción laboral y su asociación con el riesgo psicosocial [Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Neiva].

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/32605>

Morales, F. (2012). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa.

Recuperado en <https://doi.org/10.1007/s11135-020-01028-z>, 11, 2018.

Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad aten primaria*, 9(76-8).

Neumann, PJ, Jacobson, PD y Palmer, JA (2008). Medición El valor de los sistemas de salud pública: la desconexión entre economistas de la salud y profesionales de la salud pública. *americano Revista de salud pública*, 98 (12), 2173-2180.

Madrigal, M, Flores, E, (2013). Evaluación de proyectos de inversión con beneficios intangibles: aplicación del modelo costo - efectividad en la prevención del cáncer cervicouterino.

*Revista Ciencia y Sociedad*, 118-138.

## ANEXO 1

### Encuesta de Factores de Riesgo Psicosocial

La aplicación de la siguiente encuesta tiene como objetivo diagnosticar el riesgo psicosocial, de acuerdo con las resoluciones 2646 de 2008 y 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo, en la que establecen que todas las empresas deben identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Estos factores son condiciones que pueden ocasionar efectos negativos en la salud de los trabajadores y el desempeño laboral de los mismos.

Esta evaluación se realizará a través de una encuesta que mide Factores de Riesgo Intralaboral y Extralaboral. Una vez recopilada la información, se tabulará, analizará y se entregará un informe grupal con el fin de establecer las medidas de control correspondientes.

En el cumplimiento de los objetivos propuestos, la información utilizada para la evaluación de Factores Psicosociales estará sometida a reserva. En consecuencia, los expertos evaluadores garantizarán el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por favor, conteste TODAS las preguntas. Recuerde que no hay preguntas buenas ni malas. Sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

#### **Datos generales**

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Género:

Masculino

Femenino

Otro

Rango de edad en el que se encuentra:

Menos de 20 años

21 a 30 años

31 a 40 años

41 a 50 años

51 a 60 años

> de 60 años

Estado civil

Soltero (a)

Casado (a)

Unión libre

Separado (a)

Divorciado (a)

Viudo (a)

Nivel de estudios

Bachiller

Técnico

Tecnólogo

Profesional

Especialista

¿Cuál es su profesión?: \_\_\_\_\_

Ciudad de residencia: \_\_\_\_\_

Tipo de vivienda

Arrendada

Propia

Familiar

Número de hijos que tiene: \_\_\_\_\_

¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

- 0 - 6 meses
- 6 - 12 meses
- 1 - 5 años
- 5 - 10 años
- 10 - 15 años
- 15 - 20 años
- 20 - 25 años
- > 25 años

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Departamento: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Tipo de contrato

- Temporal
- Indefinido

En el último año, ¿ha trabajado en dos o más secciones o departamentos al mismo tiempo?

- No
- Sí

En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes o supervisores al mismo tiempo?

- No
- Sí

¿El trabajo que realiza se corresponde con su sueldo?

Sí

No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el sueldo

No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el sueldo

No lo sé

Su jornada de trabajo es:

A tiempo parcial

A tiempo completo

No sujeto a cumplimiento de horario

Su horario de trabajo es:

Horario Diurno (Mañana Y Tarde)

Turnos Rotatorios

Su jornada laboral es:

De lunes a sábado

De lunes a domingo con un día compensatorio

Su rango salarial se encuentra, entre:

1 SMLV

1 - 2 SMLV

2 - 3 SMLV

3 - 4 SMLV

4 - 5 SMLV

5 - 6 SMLV

> 7 SMLV

Su sueldo es:

Fijo

Variable (fijo + comisiones + horas extras y recargos)

### Sección específica de riesgo psicosocial

Esta encuesta de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo, estrés y vida familiar.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense cómo es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta.

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

### INTRALABORAL

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias de su trabajo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?					
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					
3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?					
4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					

6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?					
7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?					
8	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?					
10	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?					
11	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?					
12	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
13	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?					
14	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, máquinas o instalaciones?					
15	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?					

**Las siguientes preguntas tratan sobre aspecto emocional en su trabajo**

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?					
2	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
3	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?					

4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere mucha concentración?					
6	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?					
7	¿Su trabajo requiere atención constante?					
8	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?					

**Las siguientes preguntas tratan sobre el margen de autonomía que Ud. tiene en su actual trabajo.**

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?					
2	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?					
3	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?					
4	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
5	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?					
6	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?					
7	¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?					

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede decidir cuándo hacer un descanso?					
2	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?					
3	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
4	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					

**Las siguientes preguntas tienen que ver con las condiciones ambientales en su trabajo**

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
2	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
3	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
4	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					
5	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					

**Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus jefes o supervisores directos en su actual trabajo**

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)					
2	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?					
3	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?					
4	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?					
5	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?					
6	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?					

**Las siguientes preguntas tienen que ver con el apoyo que recibe para realizar su trabajo.**

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?					

2	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
3	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?					
4	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?					
5	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?					
6	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?					
7	¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?					
8	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?					
9	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?					
10	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
11	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?					

**Las siguientes preguntas tienen que ver con el reconocimiento a su trabajo.**

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
2	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco					
3	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
4	En mi trabajo me tratan injustamente					
5	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

**Las siguientes preguntas tienen que ver con la formación y capacitación en su trabajo**

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	En mi trabajo me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
2	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
3	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

**EXTRALABORAL**

**Las siguientes preguntas tienen que ver con su preocupación por responsabilidades familiares**

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
2	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

**Las siguientes preguntas tienen que ver con condiciones de su vivienda**

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	Es fácil transportarse entre mi casa y el trabajo					
2	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
3	La zona donde vivo es segura					
4	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
5	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					

**Las siguientes preguntas tienen que ver con su vida fuera del sitio de trabajo**

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
2	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
3	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
4	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					

## **ESTRÉS**

### **Salud y bienestar personal**

Nº	Pregunta	Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala
1	En general diría Ud. que su salud es:					

**Para usted ¿qué tan CIERTA O FALSA es cada una de estas afirmaciones respecto a su salud?**

Por favor responda TODAS las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para CADA UNA de ellas.

N°	Pregunta	Totalmente cierta	Casi siempre cierta	No sé	Casi siempre falsa	Totalmente falsa
1	Me enfermo con más facilidad que otras personas					
2	Estoy tan saludable como cualquier persona					
3	Creo que mi salud va a empeorar					
4	Mi salud es excelente					
5	Presento constantemente dolor de cabeza.					
6	Presento sensación de aislamiento y desinterés.					
7	Presento cansancio, tedio o desgano.					
8	Deseo cambiar de empleo.					
9	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios					
10	Tengo sentimiento de que estoy perdiendo la razón.					
11	Presento la sensación de no poder manejar los problemas de la vida.					
12	Tengo dificultad para tomar decisiones.					

## ANEXO 2

## Respuestas Trabajador

	<b>DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> <b>SERFUNCOOP - LOS OLIVOS 2021</b> <b>RESPUESTAS TRABAJADOR</b>
---	---

DPTO	ÁREA	SEDE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE	CARGO	TIPO DE CONTRATO	RANGO DE SALARIO	LABOR (AÑOS)	RANGO ANTIGÜEDAD	RANGO DE EDAD
ADM-FIN	ADM-FIN	ADM	TORRES	ALVAREZ	YAZMIN	-	DIRECTORA ADMINISTRATIVA - FINANCIERA	INDEFINIDO	> 7 SMLV	28,17	> 25 Años	41 A 50 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	BONILLA	BARRIOS	ELIECER	-	TANATÓLOGO CONDUCTOR	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	26,79	> 25 Años	> DE 60 AÑOS
HOM	HOM	ADM	FORERO	VEGA	YENNY	ALEXANDRA	DIRECTORA DE HOMENAJES	INDEFINIDO	4 - 5 SMLV	26,18	> 25 Años	41 A 50 AÑOS
HOM	HOM	GIR	CASTRO	MAYORGA	ROCIO	-	GERENTE DE OPERACIONES Y HOMENAJES	INDEFINIDO	2 - 3 SMLV	26,16	> 25 Años	51 A 60 AÑOS
HOM	HOM	CAD	ESPINOSA	ARDILA	LILIANA	PIEDAD	AUXILIAR DE TESORERÍA	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	22,67	20-25 Años	41 A 50 AÑOS
HOM	HOM	GIR	ESQUIVEL	MOGOLLO N	YENNY	MARCELA	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	15,75	15-20 Años	41 A 50 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	RODRIGUEZ	PINEDA	ALVARO	ENRIQUE	TANATÓLOGO CONDUCTOR	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	15,72	15-20 Años	51 A 60 AÑOS
GER	SAC	ADM	GUTIERREZ	URUEÑA	MARTHA	LILIANA	LIDER DE SERVICIO AL CLIENTE	INDEFINIDO	2 - 3 SMLV	13,26	10-15 Años	41 A 50 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	BAHAMON	CHICA	OLGA	CECILIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y DE ATENCIÓN DE HOMENAJES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	11,49	10-15 Años	41 A 50 AÑOS
COM	COM	MEL	FANDIÑO	-	ANA	CECILIA	ASESOR COMERCIAL	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	11,47	10-15 Años	> DE 60 AÑOS
ADM-FIN	ADM	ADM	GUZMAN	GUARNIZO	JUAN	CARLOS	MENSAJERO COBRADOR	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	11,44	10-15 Años	41 A 50 AÑOS
ADM-FIN	SUS	ADM	ORTEGON	SOLORZANO	DORA	YOLIMA	COORDINADORA DE SUSCRIPCIÓN	INDEFINIDO	2 - 3 SMLV	11,05	10-15 Años	41 A 50 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	GIL	CASTILLO	JOSE	ROSENDO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y DE ATENCIÓN DE HOMENAJES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	10,99	10-15 Años	51 A 60 AÑOS
ADM-FIN	ADM	ADM	VILLAMIL	OSORIO	IRMA	ARLEDYS	COORDINADORA DE ADMINISTRACIÓN	INDEFINIDO	3 - 4 SMLV	10,84	10-15 Años	31 A 40 AÑOS
ADM-FIN	SUS	ADM	VARGAS	MAYORGA	INGRID	MAYERLY	AUXILIAR DE SUSCRIPCIÓN	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	10,82	10-15 Años	31 A 40 AÑOS
ADM-FIN	ADM	ADM	PEREZ	RODRIGUEZ	LORENA	ROCIO	ANALISTA DE COMPRAS Y CONTRATACIONES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	9,69	5-10 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	CAD	GOMEZ	MARTINEZ	LUZ	ANGELA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y DE ATENCIÓN DE HOMENAJES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	9,19	5-10 Años	41 A 50 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	ROJAS	PARRADO	EDITH	-	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	8,93	5-10 Años	51 A 60 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	OCAMPO	HUERTAS	SERGIO	-	GERENTE DE OPERACIONES Y HOMENAJES	INDEFINIDO	3 - 4 SMLV	8,87	5-10 Años	31 A 40 AÑOS

HOM	HOM	CRA5	VARGAS	OLAYA	GINA	MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y DE ATENCIÓN HOMENAJES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	8,83	5-10 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	PAR	GONZALEZ	VARGAS	VIRGELINA	-	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	8,82	5-10 Años	41 A 50 AÑOS
HOM	HOM	PAR	FIERRO	RONDON	KELI	YOANA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y DE ATENCIÓN HOMENAJES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	8,82	5-10 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	CAD	SUAREZ	HERNANDEZ	AURA	YANED	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	8,78	5-10 Años	41 A 50 AÑOS
ADM-FIN	GH	ADM	RUIZ	LOZANO	NIDIA	ROCIO	COORDINADORA DE GESTIÓN HUMANA	INDEFINIDO	2 - 3 SMLV	8,28	5-10 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	PAR	VILLALBA	PERDOMO	WILSON	ALEJANDRO	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES CONDUCTOR	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	6,95	5-10 Años	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	GIR	MERCADO	CAMPOS	MARIO	FERNANDO	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	6,81	5-10 Años	41 A 50 AÑOS
COM	COM	ADM	PRIETO	CASALLAS	DIANA	CRISTINA	ASESOR COMERCIAL	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	6,10	5-10 Años	51 A 60 AÑOS
HOM	HOM	CAD	PINEDO	BEDOYA	LAURA	CRISTINA	GERENTE DE OPERACIONES HOMENAJES	INDEFINIDO	2 - 3 SMLV	5,97	5-10 Años	31 A 40 AÑOS
ADM-FIN	SUS	ADM	CABAS	GARCÍA	JUAN	DAVID	AUXILIAR DE SUSCRIPCIÓN	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	5,84	5-10 Años	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	PAR	MARTINEZ	ORTIZ	MARIA	DEL CARMEN	GERENTE DE OPERACIONES HOMENAJES	INDEFINIDO	2 - 3 SMLV	5,39	5-10 Años	51 A 60 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	CAMPOS	ARANDA	SANDRA	MILENA	AUXILIAR DE ATENCIÓN HOMENAJES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	5,36	5-10 Años	41 A 50 AÑOS
GER	GER	ADM	SANCHEZ	GUZMAN	MAGDA	JOHANNA	ASISTENTE DE GERENCIA	INDEFINIDO	2 - 3 SMLV	5,01	5-10 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	GIR	BETANCOURT	VILLALBA	DIANA	YADIRA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y DE ATENCIÓN HOMENAJES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	4,89	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
ADM-FIN	FIN	ADM	GOMEZ	MOLANO	ANGELICA	LIZETH	ANALISTA DE CARTERA	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	4,86	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
ADM-FIN	FIN	ADM	CUELLAR	TORRES	DIANA	CAROLINA	ANALISTA DE TESORERÍA	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	4,80	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
COM	COM	ADM	DE ANTONIO	DIAZ	KAROLINA	-	COORDINADORA COMERCIAL	INDEFINIDO	2 - 3 SMLV	4,32	1-5 Años	41 A 50 AÑOS
ADM-FIN	FIN	ADM	PRIETO	ACUÑA	YULY	KATHERINE	JEFE FINANCIERO CONTABLE	INDEFINIDO	3 - 4 SMLV	4,31	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	ESP	OSPINA	VARON	JESSICA	PAOLA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y DE ATENCIÓN HOMENAJES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	4,31	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	GIR	CASTRO	MARTINEZ	RAFAEL	ANTONIO	TANATÓLOGO CONDUCTOR	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	4,31	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	ADM	MONTEALEGRE	BABATIVA	WILDER	ESNEIDER	ANALISTA DE OPERACIONES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	4,13	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	ESP	SANCHEZ	ORTIZ	PAULO	ANDRES	GERENTE DE OPERACIONES HOMENAJES	INDEFINIDO	2 - 3 SMLV	4,03	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
ADM-FIN	ADM	ADM	MALAGÓN	VASQUEZ	ALIX	MIREYA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	3,90	1-5 Años	41 A 50 AÑOS
ADM-FIN	ADM	ADM	MESA	RAMIREZ	DANIEL	LEONARDO	AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	3,90	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	CESPEDES	-	JACQUELINE	-	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	3,82	1-5 Años	41 A 50 AÑOS

HOM	HOM	GIR	PEREZ	QUINTERO	LUISA	FERNANDA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	3,80	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
GER	MER	ADM	SOTOMAYOR	DIAZ	CLAUDIA	PAOLA	COORDINADOR DE MERCADEO	INDEFINIDO	3 - 4 SMLV	3,63	1-5 Años	41 A 50 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	RODRIGUEZ	VARON	JULIAN	MAURICIO	TANATÓLOGO CONDUCTOR	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	3,49	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
COM	COM	ADM	COBALEDA	HERNANDEZ	DIANA	CAROLINA	ASISTENTE COMERCIAL	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	3,07	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
ADM-FIN	GH	ADM	RODRIGUEZ	UCUARA	YESICA	MARIA	ANALISTA DE GESTIÓN HUMANA	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	3,07	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
COM	COM	ADM	HURTADO	MACIAS	NOHELIA	FERNANDA	ASESOR COMERCIAL	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	2,85	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
COM	COM	ADM	HERNANDEZ	OSPINA	XIMENA	ALEXANDRA	ASESOR COMERCIAL	TEMPORAL	1 SMLV	2,83	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	ESP	COTRINA	SAAVEDRA	JHONHARRY	-	TANATÓLOGO CONDUCTOR	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	2,74	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	OSORIO	OSORIO	JHON	ALEXANDER	TANATÓLOGO CONDUCTOR	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	2,74	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	CAD	TAPIERO	CABALLERO	JEISON	-	AUXILIAR OPERATIVO PARQUE CEMENTERIO	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	2,21	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	ZEVA	ABELLO	SANDRA	MILENA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	2,04	1-5 Años	41 A 50 AÑOS
GER	CAL	ADM	GARZON	ORTIZ	MONICA	ALEJANDRA	ANALISTA DE CALIDAD	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	2,04	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
ADM-FIN	ADM	ADM	SOLANO	RUIZ	MAXIMIN LEYER	-	AUXILIAR ADMINISTRATIVO - RECEPCIÓN	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	2,04	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
ADM-FIN	SUS	ADM	MIRANDA	AYALA	ANGIE	DANIELA	AUXILIAR DE SUSCRIPCIÓN	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	2,04	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	PUERTA	JIMENEZ	JHON	CARLOS	TANATÓLOGO CONDUCTOR	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	2,02	1-5 Años	41 A 50 AÑOS
HOM	HOM	PAR	VARON	OVIDO	JUAN	CARLOS	AUXILIAR OPERATIVO PARQUE CEMENTERIO	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	1,95	1-5 Años	41 A 50 AÑOS
HOM	HOM	CAD	GONZALEZ	HENAO	CLAUDIA	-	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	1,90	1-5 Años	41 A 50 AÑOS
GER	SAC	ADM	MONTOYA	BETANCOURTH	LUISA	FERNANDA	AUXILIAR DE SERVICIO AL CLIENTE	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	1,87	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
ADM-FIN	ADM	ADM	TIQUE	RAMIREZ	JOHAN	STEYMER	AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	1,82	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
ADM-FIN	FIN	ADM	MARROQUIN	RIOBO	OSCAR	MATEO	AUXILIAR CONTABLE	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	1,82	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
COM	COM	CRA5	VILLA	CASTIBLANCO	ROSA	YENNY	ASESOR COMERCIAL	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	1,73	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	CAD	OVIDO	VARON	LIZ	ELIANA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y ATENCIÓN DE HOMENAJES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	1,61	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
GER	CI	ADM	GODOY	GONZALEZ	MARIA	ALEJANDRA	COORDINADORA DE CONTROL INTERNO	INDEFINIDO	2 - 3 SMLV	1,10	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	CAD	CASTRO	CULMA	LINDA	MARGARITA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	1,02	1-5 Años	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	ESP	TORRES	BOLAÑOS	SANDRA	PATRICIA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	1,02	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	CAD	SILVA	SANCHEZ	ANGELA	YICETH	SUPERNUMERARIO	TEMPORAL	1 - 2 SMLV	1,00	1-5 Años	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	PERALTA	ACUÑA	EDNA	MARYORY	SUPERNUMERARIO	TEMPORAL	1 - 2 SMLV	0,85	6-12 Meses	41 A 50 AÑOS
ADM-FIN	FIN	ADM	BONILLA	OVIDO	CARLOS	MAURICIO	SUPERNUMERARIO	TEMPORAL	1 - 2 SMLV	0,76	6-12 Meses	21 A 30 AÑOS
COM	COM	ESP	GIRON	SANCHEZ	DANIELA	PATRICIA	ASESOR COMERCIAL	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	0,74	6-12 Meses	21 A 30 AÑOS

COM	COM	ADM	VALDIVIEZO	SANTAMARÍA	DANIELA	ALEXANDRA	SUPERNUMERARIO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	0,73	6-12 Meses	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	ESP	CUELLAR	MELENDEZ	FARID	-	TANATÓLOGO CONDUCTOR	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	0,72	6-12 Meses	51 A 60 AÑOS
HOM	HOM	ESP	GARCIA	HERNANDEZ	BRALLAN	ALEXIS	TANATÓLOGO CONDUCTOR	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	0,71	6-12 Meses	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	CRA5	GALLEGO	GONZALEZ	YESENIA	-	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	0,71	6-12 Meses	31 A 40 AÑOS
HOM	HOM	PAR	CASTAÑO	MUÑOZ	EDWIN	FABIAN	SUPERNUMERARIO	TEMPORAL	1 - 2 SMLV	0,71	6-12 Meses	31 A 40 AÑOS
ADM-FIN	FIN	ADM	MORA	CASTAÑEDA	ASTRID	YULITZA	AUXILIAR CONTABLE	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	0,67	6-12 Meses	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	ESP	PERDOMO	LOPEZ	NINI	JOHANNA	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	0,66	6-12 Meses	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	PAR	ESPINOSA	MARTINEZ	JHOAN	GILBERTO	AUXILIAR OPERATIVO PARQUE CEMENTERIO	INDEFINIDO	1 - 2 SMLV	0,60	6-12 Meses	21 A 30 AÑOS
HOM	HOM	GIR	ARIAS	ECHEVERRI	DUVAN	-	SUPERNUMERARIO	TEMPORAL	1 - 2 SMLV	0,49	0-6 Meses	41 A 50 AÑOS

G E N E R O	CIUDAD DE RESIDENCIA	NIVEL ACADÉMICO	PROFESIÓN	ESTADO CIVIL	TIPO DE VIVIENDA	CANTIDAD DE HIJOS	En el último año, ¿ha trabajado en dos o más secciones o departamentos al mismo tiempo?	En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes al mismo tiempo?
F	IBAGUÉ	ESPECIALIZACIÓN	ADMINISTRADOR FINANCIERO - ESPECIALISTA EN FINANZAS	SOLTERO	PROPIA	0	NO	NO
M	IBAGUÉ	TÉCNICO	TANATÓLOGO	SEPARADO	PROPIA	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	PSICOLOGÍA	CASADO	PROPIA	2	NO	NO
F	GIRARDOT	PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	UNIÓN LIBRE	PROPIA	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	CASADO	ARRENDADA	2	NO	SI
F	GIRARDOT	TÉCNICO	TANATÓLOGO	CASADO	ARRENDADA	4	NO	NO
M	IBAGUÉ	TÉCNICO	TÉCNICO FORENSE	CASADO	FAMILIAR	2	NO	SI
F	IBAGUÉ	ESPECIALIZACIÓN	ADMINISTRADOR FINANCIERO - ESPECIALISTA EN CONTROL Y GESTIÓN DE LA CALIDAD	CASADO	FAMILIAR	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN SISTEMAS	CASADO	FAMILIAR	1	NO	NO
F	MELGAR	TÉCNICO	AUXILIAR CONTABLE - SENA	CASADO	PROPIA	2	NO	NO
M	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER COMERCIAL	SOLTERO	FAMILIAR	0	NO	SI
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	CONTADURÍA PÚBLICA	SEPARADO	ARRENDADA	1	NO	NO
M	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	CASADO	ARRENDADA	2	NO	NO
F	IBAGUÉ	ESPECIALIZACIÓN	ECONOMISTA - ESPECIALISTA EN FINANZAS	UNIÓN LIBRE	PROPIA	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	CASADO	ARRENDADA	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	ECONOMISTA	CASADO	ARRENDADA	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	UNIÓN LIBRE	ARRENDADA	3	NO	SI
F	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	SOLTERO	ARRENDADA	3	NO	SI
M	IBAGUÉ	PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	SOLTERO	ARRENDADA	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	TÉCNICO	SECRETARIADO AUXILIAR CONTABLE	VIUDA	ARRENDADA	2	NO	NO
F	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	UNIÓN LIBRE	PROPIA	2	NO	NO
F	IBAGUÉ	TÉCNICO	TANATÓLOGO	SOLTERO	PROPIA	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	TÉCNICO	TÉCNICO EN SISTEMAS	SEPARADO	ARRENDADA	1	NO	SI
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	ECONOMISTA	CASADO	PROPIA	1	NO	SI
M	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN SISTEMAS Y CABLEADO	UNIÓN LIBRE	PROPIA	0	NO	SI
M	GIRARDOT	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	SOLTERO	PROPIA	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN MERCADERO	SOLTERO	FAMILIAR	0	NO	NO

F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	CASADO	FAMILIAR	2	NO	NO
M	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL	SOLTERO	ARRENDADA	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	SOLTERO	FAMILIAR	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	INGENIERÍA FORESTAL	CASADO	ARRENDADA	2	NO	NO
F	IBAGUÉ	TÉCNICO	TÉCNICO PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE AEROLINEAS	SOLTERO	PROPIA	0	NO	NO
F	FLANDES	TÉCNICO	TÉCNICO EN CONTABILIDAD	UNIÓN LIBRE	ARRENDADA	2	NO	NO
F	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS	UNIÓN LIBRE	ARRENDADA	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	CONTADURÍA PÚBLICA	SOLTERO	FAMILIAR	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	COMUNICADOR Y RELACIONISTA PÚBLICO	CASADO	ARRENDADA	2	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	CONTADURÍA PÚBLICA	CASADO	ARRENDADA	2	NO	NO
F	ESPINAL	PROFESIONAL	CONTADURÍA PÚBLICA	CASADO	PROPIA	2	NO	NO
M	GIRARDOT	TÉCNICO	ADMINISTRADOR TECNICO JUDICIAL	UNIÓN LIBRE	FAMILIAR	2	NO	NO
M	IBAGUÉ	PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	UNIÓN LIBRE	ARRENDADA	1	NO	NO
M	IBAGUÉ	ESPECIALIZACIÓN	PSICÓLOGO - ESPECIALISTA EN GERENCIA DE PROYECTOS	SOLTERO	PROPIA	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	SOLTERO	ARRENDADA	1	NO	SI
M	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN LOGÍSTICA	CASADO	ARRENDADA	2	NO	NO
F	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	UNIÓN LIBRE	ARRENDADA	1	NO	NO
F	GIRARDOT	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	CASADO	PROPIA	2	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	PROFESIONAL EN MERCADEO	CASADO	FAMILIAR	1	NO	NO
M	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	SOLTERO	FAMILIAR	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	CASADO	FAMILIAR	2	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	PSICOLOGÍA	UNIÓN LIBRE	FAMILIAR	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNOLOGO EN DIRECCIÓN DE VENTAS	UNIÓN LIBRE	FAMILIAR	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	TÉCNICO	ADMINISTRACIÓN JUDICIAL	UNIÓN LIBRE	PROPIA	0	NO	NO
M	GUAMO	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	SOLTERO	ARRENDADA	0	NO	NO
M	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	UNIÓN LIBRE	FAMILIAR	1	NO	NO
M	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	SOLTERO	ARRENDADA	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	UNIÓN LIBRE	FAMILIAR	2	NO	SI
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	INGENIERA AGROINDUSTRIAL	SOLTERO	ARRENDADA	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNOLOGO EN GESTIÓN DE MERCADOS	UNIÓN LIBRE	ARRENDADA	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNOLOGO EN SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL	SOLTERO	ARRENDADA	0	NO	NO
M	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	SEPARADO	FAMILIAR	1	NO	NO
M	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER INDUSTRIAL	CASADO	ARRENDADA	3	NO	NO
F	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	SEPARADO	FAMILIAR	2	NO	SI
F	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TÉCNICO EN ASISTENCIA Y ORGANIZACIÓN DE ARCHIVO	SOLTERO	ARRENDADA	0	NO	SI
M	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN ADSI	UNIÓN LIBRE	ARRENDADA	1	NO	NO
M	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNOLOGO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS	SOLTERO	ARRENDADA	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	TÉCNICO	TÉCNICO EN SISTEMAS	SEPARADO	ARRENDADA	2	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	CONTADURÍA PÚBLICA	SOLTERO	FAMILIAR	1	NO	SI
F	IBAGUÉ	ESPECIALIZACIÓN	ESPECIALISTA EN FINANZAS	CASADO	ARRENDADA	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	UNIÓN LIBRE	ARRENDADA	1	NO	SI
F	ESPINAL	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	SOLTERO	ARRENDADA	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	GESTIÓN EMPRESARIAL	SOLTERO	ARRENDADA	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN TELECOMUNICACIONES	SEPARADO	ARRENDADA	2	NO	NO

M	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS	SOLTERO	FAMILIAR	0	NO	NO
F	ESPINAL	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN CONTROL AMBIENTAL	UNIÓN LIBRE	PROPIA	1	NO	NO
F	IBAGUÉ	PROFESIONAL	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	SOLTERO	FAMILIAR	0	NO	NO
M	ESPINAL	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	UNIÓN LIBRE	FAMILIAR	2	NO	NO
M	ESPINAL	TÉCNICO	TÉCNICO EN VENTAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	SOLTERO	ARRENDADA	0	NO	NO
F	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	SOLTERO	ARRENDADA	1	NO	NO
M	IBAGUÉ	BACHILLER	BACHILLER TÉCNICO	CASADO	ARRENDADA	1	NO	SI
F	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS	SOLTERO	ARRENDADA	0	NO	NO
F	ESPINAL	BACHILLER	BACHILLER ACADÉMICO	UNIÓN LIBRE	FAMILIAR	1	NO	NO
M	IBAGUÉ	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN ADSI	CASADO	ARRENDADA	1	NO	NO
M	GIRARDOT	TECNÓLOGO	TECNÓLOGO EN GESTIÓN EMPRESARIAL	UNIÓN LIBRE	PROPIA	1	NO	NO

¿El trabajo que realiza se corresponde con su sueldo?	Su jornada de trabajo es:	Su horario de trabajo es:	Su jornada laboral es:	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?
SI	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Algunas Veces	Nunca	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	Algunas Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre
SI	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Algunas Veces	Nunca	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	Algunas Veces
SI	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Solo unas pocas veces	Nunca	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
NO	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Algunas Veces	Nunca	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Solo unas pocas veces	Nunca	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre
SI	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre
SI	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Algunas Veces	Nunca	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces
NO	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Solo unas pocas veces	Nunca	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Algunas Veces	Nunca	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces





NO	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Solo unas pocas veces	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Algunas Veces	Nunca	Solo unas pocas veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
NO	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Solo unas pocas veces	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Solo unas pocas veces	Nunca	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Solo unas pocas veces	Nunca	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
NO	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
NO	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Solo unas pocas veces	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Horario diurno (mañana y tarde)	De Lunes a Sábado	Solo unas pocas veces	Nunca	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
SI	Tiempo Completo	Turnos Rotatorios	De Lunes a Domingo con un Día de Descanso	Nunca	Nunca	Algunas Veces	Nunca	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces

¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, máquinas o instalaciones?	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?
La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	Siempre
Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Nunca	Algunas Veces	Nunca	Algunas Veces	Siempre	Nunca
Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	Siempre
Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La mayoría de las veces
Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Nunca	Siempre	Algunas Veces





Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Nunca	Algunas Veces	Nunca	Algunas Veces	Siempre	Nunca
Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Solo unas Pocas Veces
Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Algunas Veces
Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Solo unas Pocas Veces
Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Algunas Veces

¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?	¿Su trabajo requiere mucha concentración?	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?	¿Su trabajo requiere atención constante?	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?
La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Solo unas Pocas Veces
La Mayoría de las Veces	Siempre	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces
Siempre	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Solo unas Pocas Veces
Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Solo unas Pocas Veces
Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Solo unas Pocas Veces
Siempre	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces
Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Nunca
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Siempre	Algunas Veces
Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Algunas Veces
Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Algunas Veces
Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces
Algunas Veces	Nunca	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Siempre	Siempre	Algunas Veces	Siempre	Algunas Veces	Siempre	Siempre	Solo unas Pocas Veces
Algunas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Algunas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Siempre	Solo unas Pocas Veces	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Algunas Veces



Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Siempre	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Algunas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Algunas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Nunca
La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces
Algunas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Algunas Veces
Siempre	Siempre	Algunas Veces	Siempre	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces
Siempre	Siempre	Algunas Veces	Siempre	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Solo unas Pocas Veces
Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Siempre	Siempre	Algunas Veces	Siempre	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Solo unas Pocas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas Veces
Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces
Algunas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces
Siempre	Siempre	Algunas Veces	Siempre	Algunas Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Solo unas Pocas Veces

¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?	¿Puede decidir cuándo hacer un descanso?	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?
Algunas Veces	Algunas Veces	Nunca	Algunas Veces	Algunas Veces	La mayoría de las veces	La mayoría de las veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces
Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	La mayoría de las veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Nunca	Solo unas Pocas Veces
Algunas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Nunca	Algunas Veces	Nunca	Algunas veces
Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Nunca	Solo unas Pocas Veces
Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas veces
Nunca	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas Veces	Nunca	Nunca	Solo unas Pocas Veces	Nunca



















Algunas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
La Mayoría de las Veces							
La Mayoría de las Veces	Algunas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Solo unas pocas veces	Algunas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
Algunas veces	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
Algunas veces	Algunas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Algunas veces
La Mayoría de las Veces							
La Mayoría de las Veces							
La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Algunas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Algunas veces
Algunas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
Algunas veces	Solo unas pocas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas pocas veces	Algunas veces
Algunas veces	Solo unas pocas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas pocas veces	Algunas veces
Algunas veces	Algunas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Algunas veces
La Mayoría de las Veces							
La Mayoría de las Veces							
Algunas veces	Algunas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Algunas veces
La Mayoría de las Veces	Solo unas pocas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces
La Mayoría de las Veces	Algunas veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces

En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	En mi trabajo me tratan injustamente	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	En mi trabajo me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Solo unas Pocas Veces
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Algunas veces
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Solo unas Pocas Veces
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Nunca
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Solo unas Pocas Veces
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Solo unas Pocas Veces





Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	La Mayoría de las Veces
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Algunas veces	Solo unas Pocas Veces
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Algunas veces

Es fácil transportarse entre mi casa y el trabajo	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo	La zona donde vivo es segura	Las condiciones de mi vivienda son buenas	En mi vivienda hay servicios de agua y luz	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos	En general diría Ud. que su salud es	Me enfermo con más facilidad que otras personas
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Regular	No sé
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Casi siempre falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Algunas veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Regular	Totalmente cierta
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Muy Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Casi siempre falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Muy Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Casi siempre cierta
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Buena	Casi siempre cierta
Siempre	Algunas veces	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Excelente	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Muy Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Regular	No sé
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	La Mayoría de las Veces	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Totalmente falsa
Siempre	Nunca	La Mayoría de las Veces	Siempre	Siempre	La Mayoría de las Veces	La Mayoría de las Veces	Solo unas Pocas Veces	Siempre	Buena	Totalmente falsa











## ANEXO 3

## Tabulación de Respuestas

	<b>DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> <b>SERFUNCOOP - LOS OLIVOS 2021</b> <b>TABULACIÓN DE RESPUESTAS</b>

¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?
3	1	3	4	3	3	4	4	4	4
1	1	3	1	2	1	4	4	1	3
3	1	3	4	3	3	3	4	4	4
2	1	3	4	3	2	4	4	4	4
1	1	3	2	2	2	4	4	1	2
1	1	3	1	2	2	4	4	1	2
1	1	3	1	2	2	4	4	1	3
3	1	3	4	3	2	3	4	4	2
2	1	3	2	2	2	4	4	1	2
1	1	3	1	2	1	5	4	1	2
1	1	3	1	2	1	5	4	1	2
3	1	3	4	3	2	2	4	4	4
2	1	3	2	2	2	4	4	1	2
3	1	3	4	3	2	3	4	4	4
3	1	3	2	2	2	3	4	1	1
3	1	3	2	2	2	3	4	2	2
1	1	3	2	2	2	4	4	1	1
1	1	3	1	2	1	4	4	1	1
3	1	3	4	3	2	3	4	4	2
2	1	3	2	2	2	3	4	1	1
1	1	3	1	2	1	4	4	1	1
3	1	3	4	3	2	2	4	4	2
1	1	3	1	2	1	4	4	1	1
1	1	3	1	2	1	4	4	1	1
1	1	3	1	2	1	3	4	1	1
3	1	3	4	3	2	3	4	4	2
1	1	3	2	2	5	3	4	1	1
3	1	3	4	3	2	3	4	4	2
2	1	3	2	2	2	3	4	1	1
3	1	3	4	3	2	3	4	4	2
1	1	3	1	2	2	3	4	1	1
3	1	3	2	2	2	3	4	2	2
3	1	3	2	2	2	3	4	2	2
3	1	3	4	3	2	3	4	4	3
3	1	3	4	3	2	3	4	4	3
1	1	3	1	2	2	3	4	1	1
1	1	3	1	2	2	4	4	1	3
3	1	3	4	3	2	3	4	4	4
3	1	3	4	3	2	3	4	4	3
1	1	3	1	2	1	4	4	1	1
3	1	3	2	2	5	3	4	1	1
1	1	3	1	2	2	4	4	1	1



1	1	5	3	3	1	2	2	1
1	1	5	2	2	1	2	2	1
1	1	5	3	3	1	2	2	3
1	1	5	2	2	1	2	2	1
4	4	5	4	2	5	2	5	4
1	1	5	3	3	1	3	1	2
1	1	5	2	2	3	2	1	1
1	2	5	3	2	2	2	1	2
4	5	5	4	5	5	3	5	5
1	1	5	3	2	3	4	5	5
4	5	5	4	5	5	3	5	5
1	1	5	3	3	3	3	2	5
4	4	5	4	2	2	2	5	5
1	1	5	3	3	2	3	2	5
1	4	5	3	2	2	2	4	4
1	4	5	3	2	2	2	4	4
4	4	5	4	2	2	2	5	5
4	4	5	4	3	2	3	5	5
1	1	5	3	3	2	3	2	5
1	3	5	1	5	5	3	4	5
4	4	5	4	2	2	1	4	4
4	5	5	4	5	5	3	5	5
1	1	5	2	2	2	2	2	2
1	1	5	4	1	1	3	3	3
1	1	5	2	2	1	2	2	1
1	1	5	2	2	1	1	2	1
4	4	5	4	1	1	3	4	4
1	3	5	1	5	5	3	3	5
1	2	5	4	1	2	1	3	3
1	4	5	4	1	2	3	4	4
1	2	5	3	3	2	3	2	2
1	2	5	3	3	2	2	2	2
1	3	5	1	5	5	3	5	4
1	3	5	1	5	5	3	5	4
1	1	5	3	3	3	3	3	4
1	1	5	2	2	3	2	2	1
4	4	5	4	2	3	3	4	4
1	1	5	3	3	1	3	2	2
1	1	5	3	3	4	3	3	5
1	3	5	1	5	5	3	5	4
1	1	5	1	3	2	3	2	4
1	1	5	2	2	2	2	2	1
1	1	5	3	2	2	3	3	3
1	1	5	4	2	3	2	2	2
1	1	5	3	2	3	2	2	2
1	2	5	3	3	3	2	2	3
1	1	5	3	3	3	2	3	2
5	4	5	4	2	2	3	3	3
1	1	5	2	2	3	2	2	1
1	1	5	2	2	3	2	2	1
1	1	5	3	3	3	3	4	3
1	1	5	3	4	4	3	4	3
1	1	5	3	2	2	3	3	3
1	2	5	3	3	3	2	2	2
1	1	5	4	2	2	3	3	2
1	3	5	1	5	5	3	5	2
1	3	5	1	5	5	3	5	2
1	1	5	2	2	3	2	2	1
1	1	5	3	5	5	3	5	3
1	1	5	3	2	2	2	3	4
1	1	5	2	2	2	2	2	1
1	1	5	3	3	3	2	2	3

¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	El aire en el lugar donde trabaja es fresco y agradable
3	3	5	3	3	2	2	4	4	1
2	3	4	3	4	4	3	3	3	1
2	4	4	2	4	4	5	5	4	1
2	5	4	3	3	5	3	5	3	1
3	4	5	4	5	4	4	5	4	1
2	3	4	4	4	4	3	4	3	1
1	4	4	4	3	5	5	4	5	1
2	3	2	3	4	2	5	3	3	1
1	3	3	3	4	2	3	3	4	1
1	3	3	2	3	2	2	3	3	1
2	4	4	3	4	4	4	3	3	1
1	4	5	3	3	4	3	4	4	1
1	3	3	2	4	2	2	3	4	1
2	4	4	2	3	2	2	3	5	1
1	4	4	3	4	2	3	3	4	1
2	3	2	2	3	2	2	4	3	1
3	3	3	2	4	2	2	4	4	1
2	3	4	3	3	4	2	4	3	1
1	3	4	3	4	4	5	4	3	1
1	3	3	3	3	4	2	3	3	1
2	3	4	3	2	4	2	4	4	1
2	3	4	3	3	4	2	4	3	1
2	3	4	3	4	4	3	4	3	1
3	3	5	4	3	4	5	3	4	1
2	3	3	3	3	4	2	4	3	1
2	3	3	3	3	4	3	4	3	1
1	3	4	3	3	2	2	3	3	1
1	4	3	4	4	3	4	4	4	1
3	3	3	4	3	2	2	3	4	1
2	3	3	3	5	3	5	4	4	1
2	3	4	3	2	2	2	4	3	1
2	4	4	4	5	3	2	3	4	1
1	3	2	3	2	2	2	3	3	1
1	3	2	3	3	2	3	4	3	1
1	3	2	3	3	2	2	4	3	1
1	3	3	3	4	2	5	3	3	1
1	3	3	3	3	3	3	3	4	1
3	3	3	3	3	2	2	3	3	1
1	4	4	4	4	4	4	4	3	1
1	3	3	3	2	2	2	4	3	1
1	3	3	4	5	2	3	4	4	1
2	3	3	3	3	4	2	4	4	1
3	3	3	3	3	4	2	3	3	1
2	3	3	3	3	4	2	4	3	1
2	3	3	3	3	4	2	4	3	1
3	3	3	3	4	4	2	4	4	1
2	4	4	5	2	4	5	3	5	1
3	3	3	3	3	2	2	3	5	1
2	3	3	3	3	2	2	4	4	1
2	3	3	3	3	2	2	3	3	1
2	3	3	4	2	2	2	3	3	1
2	3	3	4	4	4	5	4	4	1
2	4	3	4	3	4	3	3	4	1
3	3	3	3	3	4	2	3	4	1
2	3	3	3	2	4	2	4	4	1
3	2	3	3	3	2	2	4	4	1



1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	2	4	2	2	2	2
1	1	1	2	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	2	4	2	2	2	2
1	1	1	2	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	4	2	2	2	2
1	1	1	2	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2
1	1	1	3	4	2	2	2	2

Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeras o compañeros sobre cómo lleva a cabo su trabajo?	¿Con qué frecuencia sus compañeras o compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?
2	1	1	2	2	2	3	1	1
2	1	1	2	2	2	3	4	4
2	1	1	2	2	2	2	3	2
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	2	3	3

2	1	1	2	2	2	3	3	2
2	1	1	2	2	2	3	4	2
2	1	1	2	2	2	2	3	3
2	1	1	2	2	2	3	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	3	2	2
2	1	1	2	2	2	2	1	3
2	1	1	2	2	2	2	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	3	2	2
2	1	1	2	2	2	3	2	3
2	1	1	2	2	2	2	3	3
2	1	1	2	2	2	3	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	3	2	2
2	1	1	2	2	2	2	3	2
2	1	1	2	2	2	3	3	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	1	1
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	3	4	3
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	3	4	3
2	1	1	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	3	3	2
2	1	1	2	2	2	3	3	2
2	1	1	2	2	2	2	1	2
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	3	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	3	2
2	1	1	2	2	2	3	4	3
2	1	1	2	2	2	2	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	3	4	3
2	1	1	2	2	2	3	3	2
2	1	1	2	2	2	3	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	3	2
2	1	1	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	3	4	3
2	1	1	2	2	2	3	2	3
2	1	1	2	2	2	3	3	2

2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	2	3	2	2
2	1	1	2	2	2	3	4	2
2	1	1	2	2	2	3	4	2
2	1	1	2	2	2	3	3	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	3	3	2
2	1	1	2	2	2	2	4	2
2	1	1	2	2	2	2	3	2

¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	En mi trabajo me tratan injustamente	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	En mi trabajo me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo
2	2	2	3	1	1	1	2	1
2	2	2	4	3	1	1	2	1
2	2	2	3	1	1	1	2	1
2	2	2	3	1	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	4	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	2	2	3	3	1	1</		



1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	3	2	1	1	2
1	2	2	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	3	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	2	3	1	3	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	2	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	4	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	2	3	1	3	2	1	1	2
1	2	2	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	4	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	2	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	2	1	1	3	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	2	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	3	1	1	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	3	2	1	1	2
1	2	2	3	1	1	2	1	1	2
1	2	2	1	1	3	2	1	1	2
1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
1	2	2	2	1	3	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	3	4	1	1	2	1	1	2
1	2	3	2	1	1	2	1	1	2
1	2	2	3	1	3	2	1	1	2



2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	2	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	2
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5
2	2	2	3	1	1	1	2	5

Presento sensación de aislamiento y desinterés.	Presento cansancio, tedio o desgano.	Deseo cambiar de empleo.	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	Tengo sentimiento de que estoy perdiendo la razón.	Presentó sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	Tengo dificultad para tomar decisiones.
1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1
5	4	1	1	1	4	4
1	1	1	1	1	1	1
2	4	1	1	1	1	1
1	4	1	1	1	1	1
1	4	1	1	1	1	1
2	4	1	1	1	1	1
1	4	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
2	4	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1
4	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1
5	4	1	1	1	2	1
4	4	1	1	1	1	1
4	4	1	1	1	1	1
2	4	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
4	2	1	1	1	1	1
2	4	1	1	1	1	1
4	4	1	1	1	1	1
2	5	1	1	1	1	1

