

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso laboral en una empresa de  
Consultoría limitada.**

**Camila Andrea León Galarza.**

**Universidad ECCI**

**Facultad posgrados**

**Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo**

**Bogotá, D.C**

**2020**

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso laboral una empresa de  
Consultoría limitada.**

**Camila Andrea León Galarza.**

**Codigo: 00000069363**

**Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud  
en el Trabajo**

**Asesor:**

**July Patricia Castiblanco Aldana**

**Lda. En Pedagogía y Psicología**

**Msc. Educación**

**Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales**

**Facultad de Posgrados**

**Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, D.C.**

**2020**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	Título de la investigación.....	5
2.	Problema de investigación .....	5
2.1.	<i>Descripción del problema</i> .....	5
2.2.	<i>Formulación del problema</i> .....	6
3.	Objetivos de la investigación .....	6
3.1.	<i>Objetivo general.</i> .....	7
3.2.	<i>Objetivos específicos.</i> .....	8
4.	Justificación y delimitación de la investigación.....	8
4.1.	<i>Justificación</i> .....	8
4.2.	<i>Delimitación</i> .....	9
4.3.	<i>Limitaciones</i> .....	10
5.	Marcos de Referencia.....	11
5.1	Estado del arte. ....	11
5.2	<i>Marco teórico.</i> .....	19
5.3.	<i>Marco Legal.</i> .....	32
6.	Marco metodológico de la investigación .....	38
6.1.	<i>Análisis de la información.</i> .....	39
6.2.	Propuesta de solución.....	65
6.2.1.	<i>Fuentes primarias</i> .....	66
6.2.2	<i>Fuentes secundarias</i> .....	66
7.	<i>Resultados.</i> .....	67
8	<i>ANÁLISIS FINANCIERO</i> .....	68
8.1	<i>Recursos humanos</i> .....	68
8.2	<i>Recursos físicos</i> .....	68
8.3	<i>Talento humano</i> .....	69
9	<i>Conclusiones y recomendaciones</i> .....	71
10.	<i>Referencias (bibliografía)</i> .....	73



## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

### **1. Título de la investigación**

Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso laboral en una empresa de Consultoría limitada.

### **2. Problema de investigación**

#### **2.1. Descripción del problema**

La presente propuesta surge a partir del análisis al decreto 1010 en donde se puede observar que todo el tema relacionado con la salud mental dentro de la organización es un terreno al cual se puede abarcar con mayor terreno dentro del ambiente laboral, teniendo en cuenta que la salud mental es un asunto importante para la vida laboral y el bienestar de los trabajadores. Teniendo en cuenta la revisión de la empresa Consultores en Sistemas de Gestión y Salud ocupacional LTDA; la cual es una microempresa con más de 8 años de consolidación en el mercado, cuya actividad es la brindar asesorías (desde el diseño, implementación y mantenimiento, en sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo en apoyo a las empresas que lo solicitan, para ello se tiene en cuenta los requerimientos del cliente, en el cual se establece que tipo de sistema de gestión desea el cliente, como lo son: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión de Calidad, Sistema de Gestión Ambiental o Sistemas de Gestión enfocado al RUC; entre otros servicios (como lo son apoyos en mediciones higiénicas, aplicación de medicina laboral, entre otros). Esta es una empresa de capital privado, cuya fuente de ingresos viene a través de los

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

acuerdos que realizan con dichas empresas y las ARL que les aseguran, al igual que cuenta con aliados estratégicos como profesionales especializados y empresas que brindan servicios de apoyo a las mismas. La empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá, con un nivel de riesgo 1 otorgado por su ARL (Sura), cuenta con clientes a nivel local y nacional, a los cuales les brinda acompañamiento de forma personalizada y según los requerimientos de los mismos.

Pese al tamaño de la empresa esta busca estar y mostrar uno altos estándares a las empresas que brindan a apoyo y a lo cual, es importante llevar un adecuado apego a las normativas legales, tal y como lo es con el decreto 1010 de 2006; puesto que ello asegura brindar un bienestar mental a los trabajadores y un buen clima laboral que ayuda en la mejora y en el cumplimiento de las tareas de la organización.

### **2.2. *Formulación del problema***

¿Qué tanta es la eficacia del decreto 1010 de 2006 sobre acoso laboral en la empresa Consultores de Sistemas de Gestión y Salud Ocupacional Ltda.?

### **3. *Objetivos de la investigación***

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

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

- ✓ Analizar la eficacia del decreto 1010 en la empresa Consultores en Sistemas de Gestión a través de una revisión documental...

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

### **3.2. *Objetivos específicos.***

- 3.2.1 Explicar la función del decreto 1010 de 2006 con relación a lo que la Empresa Consultores En Sistemas De Gestión trabaja actualmente para la prevención del acoso laboral
- 3.2.2 Analizar la relación del acoso laboral con la incidencia del riesgo psicosocial en la empresa consultores en sistemas de gestión.
- 3.2.3 Generar una propuesta que permita fortalecer la aplicación del decreto 1010 de 2006 en la empresa consultores en sistemas de gestión y mejorar las estrategias de afrontamiento del riesgo psicosocial por acoso laboral en los trabajadores.

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

### **4.1. *Justificación***

El presente trabajo busca dar una explicación y comprender lo que es la salud mental y sus implicaciones dentro del trabajador, dentro del ambiente y el entorno laboral.

El cómo situaciones tales como el acoso laboral pueden afectar la eficiencia de la empresa y afectar de gran forma la estabilidad y bienestar del trabajador. Teniendo en cuenta que factores como la salud mental del trabajador influyen no solo en el clima de la organización, sino que

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

influyen en su desempeño y por consiguiente en la productividad y efectividad de la empresa. Sin embargo, dicha situación no solo presenta factores negativos en la esfera laboral, sino que también afecta de forma negativa a los diferentes círculos en el que dicha persona se desarrolla, como lo son la esfera familiar y social.

Factores como el estrés y problemáticas como el abuso laboral son eventos a los cuales está expuesto cualquier trabajador y es deber de la empresa al igual que del comité de convivencia el estar al tanto y llevar estrategias para disminuir en lo posible la presencia de dichos casos; todo esto se vuelve beneficioso no solo para el trabajador (al ver sus niveles de estrés disminuidos), sino también para la organización al ser posible aumentar la productividad de los trabajadores al detectar posibles causas para los niveles altos de estrés. En tanto que la empresa desde su área de la gerencia contaría con estrategias de intervención ante posibles casos de mobbing, es beneficioso para el estudiante que presenta el proyecto dado que le ayuda a consolidar conocimientos en pro de su labor, y en cuanto a los trabajadores de la compañía ya que aparte de brindarles una ruta de manejo para el tema les permite empoderarse frente al acoso laboral, conociendo alternativas y el conducto regular que les permitiría detectarlo y tratarlo.

#### **4.2. Delimitación**

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial tendrá cobertura para los empleados de la organización, caracterizados de la siguiente manera: 8 trabajadores; y 2 del área gerencial.

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

La aplicación de la batería para la empresa Consultores en Sistemas de Gestión y Salud Ocupacional Ltda., la muestra se realizará en la única sede donde está ubicada la empresa en la ciudad de Bogotá, barrio Salitre el Greco, es una empresa especializada en el desarrollo de procesos de asesoría, capacitación, formación, consultoría y auditoría en Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, Gestión de Calidad, Gestión Ambiental, entre otros.

### **4.3. Limitaciones**

Durante la elaboración de la monografía se encontraron las siguientes limitaciones, las cuales serán mencionadas a continuación:

El periodo de tiempo con el que se cuenta para la recolección de la información es de bastante corto teniendo en cuenta que se cuentan con poco menos de cinco meses teniendo en cuenta desde Febrero de 2018, este factor llega a ser un limitante para la investigación del proyecto, teniendo en cuenta que el tiempo para la recolección de las pruebas de riesgo psicosocial es corto y que es complicado tener a todos los trabajadores de la empresa en un mismo lugar, ya que estos se desplazan de un cliente a otro y pocas veces se les encuentra en la oficina principal; de igual forma existe el limitante de contar con los cargos de gerencia puesto que estos de igual forma suelen encontrarse poco en las oficinas principales.

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

### **5. Marcos de Referencia**

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

Con el fin de presentar el estado del arte, se relacionan varias fuentes de información, que corresponden a diez investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional sobre riesgo psicosocial y planes de intervención. Dichos documentos datan de hasta de diez años; las cuales fueron recolectadas a de textos provenientes de revistas indexadas y bases de datos al interior de universidades a nivel Colombia e Hispanoamérica.

Por su parte Rodríguez en el año 2009 presenta en un artículo de la revista venezolana Observatorio Laboral: el documento nombrado como “Factores de Riesgo Laboral: Nuevos tiempos, nuevos riesgos”; por el cual hace mención del cómo los factores de riesgo psicosocial han existido dentro del entorno laboral desde hace mucho, así se encontrarán al interior de otros ámbitos del mismo, y que debido a esto no se han visto con la importancia con el que se debe. (Rodríguez, 2009)

El objetivo al interior de la investigación fue el de conocer a cuáles factores de riesgo psicosocial es que se exponían los trabajadores administrativos de una empresa, cuya actividad es la producir y comercializar productos químicos para la construcción.

Para ello (Rodríguez, 2009) dentro de su investigación, hizo el uso de la herramienta ISTAS 21, la que se encuentra enfocada en realizar una evaluación enfocada en la prevención; esta herramienta clasifica los factores en seis grandes grupos, para posteriormente relacionarlos con tres escalas, una escala de color verde que muestra una exposición saludable del riesgo, la amarilla

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

que denota un riesgo intermedio de exposición y la roja que corresponde a un riesgo alto de exposición a factores de riesgo psicosocial.

Los resultados al interior de la investigación permitieron concluir que, si bien los factores psicosociales existen, no son tenidos tan en cuenta como se debería por las empresas; ya que estos suelen dar en riesgos altos.

Por otro lado, Guevara Lozano M. (2015) al interior de su trabajo de grado expone: que las condiciones psicosociales dentro de un entorno laboral, ocupan un lugar importante dado que estas se relacionan con el bienestar de los trabajadores, a través de la interacción de este con su entorno, y el cómo los diferentes factores de posible riesgo psicosocial pueden afectar al trabajador y a su desempeño en sus funciones.

Teniendo en cuenta dicha hipótesis Guevara (2015) manifiesta, que al presentarse una situación psicosocial negativa puede acarrear consecuencias negativas de tipo psicosocial, que a la larga pueden derivar en enfermedades laborales, estas provocarían que se vieran afectados el desempeño y por ende también presentaría afectaciones para la empresa y sus funciones y actividades a largo plazo si no se llega a solucionar. Debido a que estas pueden mostrar un aumento en los ausentismos, mayor riesgo de accidentes laborales, una disminución en los resultados del trabajador, entre otros factores negativos.

Por su parte Cabrejo (2014), establece la importancia de estudiar los aspectos no solo del riesgo psicosocial, sino a su vez el atender a los aspectos propios de la organización; dando a su

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

vez la importancia de relacionar estos mismos con el aumento del rendimiento laboral, el aumento del bienestar y la mejora de la salud mental del trabajador. Estos temas han ganado un mayor reconocimiento gracias a las condiciones socioculturales y al estilo de vida actual, en donde las organizaciones se ven influenciadas por los cambios dinámicos y explosivos propios del fenómeno de la globalización.

Por su parte y al interior de la investigación: Identificación de Factores Psicosociales Intralaborales en el sector salud nivel III de la ciudad de Cali y Bucaramanga, Arenas y Andrade (2013), con el apoyo de la Universidad Javeriana sede Cali, exponen en el artículo que lleva por nombre “Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso (Engagement) con el Trabajo en una Organización del Sector Salud de la Ciudad de Cali Colombia”, manifiestas que el objetivo de la misma, fue el de evaluar e identificar la relación que existe entre el enganche a las labores que realizan los trabajadores tanto administrativos, de apoyo y asistenciales en un centro de salud de alta complejidad, y los factores de riesgo psicosocial (tanto intra como extralaborales) Para ello se hizo uso de la Encuesta de Bienestar y Trabajo, versión en español UWES (Utrecht Work Engagement Scale) elaborada por Shaufeli y Bakker, los cuales se encuentran plasmados en los formularios A y B que hacen parte de la Bateria de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial desarrollada por el Ministerio de Protección Social. Se pudo concluir en este estudio, que el enganche de un trabajador dentro de la organización, está estrechamente relacionado con el nivel de riesgo psicosocial que puede presentar durante la ejecución de sus labores.

Concluyendo la investigación, los investigadores consideran adecuado tomar dicha información desde un enfoque basado en la psicología positiva frente al estudio de puestos de

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

trabajo y el posible impacto que estos tengan en la salud de los trabajadores; teniendo como finalidad la posible implementación de planes de acción tanto a nivel individual, como grupal.

Al interior de su trabajo investigativo Mayorga D. (2017) expone otra perspectiva del tema, frente al origen de todo riesgo psicosocial, el cual relaciona con los conflictos laborales, estos roches generan tensión o choques al interior del ambiente y entorno laboral, y que estas se pueden presentar bajo cualquier entorno laboral, debido a las interacciones propias de los seres humanos. Si bien las interacciones sociales son inherentes al hombre, el mal manejo de las mismas puede llevar a que se produzcan una serie de problemas al interior de la compañía, como el que se vea afectado el ambiente laboral y el aumento del estrés laboral, y que sea estos los cuales desemboquen en daños a nivel físico, social o psíquico en el trabajador. Gil-Monte, (2009).

Este enfoque parte de la premisa en donde cada ser humano está conformado por un conjunto de creencias y valores que difieren el uno de los otros, lo que sumado a la perspectiva única y personal que posee cada uno frente a la forma en la que se ve nuestro mundo, es el desencadenante de que se presentes choques, conflictos o confrontaciones; y que son estos los que generan el principal riesgo de este tipo para el trabajador.

Por otra parte Vázquez Espinoza (2105), comenta que al presentarse un aumento de los accidentes laborales y los ausentismos, surge desde la organización la necesidad de elaborar técnicas o métodos que disminuyan dichos riesgos de carácter psicosocial; fomentando en los

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

empleados, estrategias que mejoren su calidad de vida, y que sean protectoras para su salud mental, la misma que se puede ver afectada por el riesgo psicosocial.

Por otro lado Bustillo, Rojas, Sánchez, Sánchez, Montalvo y Rojas (2015); en su artículo “Riesgo psicosocial en el personal de enfermería”; buscan establecer y conocer cuáles son factores psicosociales que más afectan al personal de enfermería del servicio de urgencias en el Hospital Universitario de la ciudad de Cartagena. Para ello establecieron un estudio de carácter descriptivo, del cual fueron participes unos 80 trabajadores (enfermeras jefes y auxiliares) del mencionado hospital, de diferentes turnos de trabajo; esta población fue la escogida, debido a que el personal de enfermería al interior del hospital se ve inmerso constantemente en situaciones (propias de su labor) que se pueden considerar propias de un ambiente laboral estresante, como el contacto con la muerte, sentimientos de tristeza y descontrol, entre otros. Al mismo tiempo que deben resolver dichas situaciones con rapidez, lo que agrega mayor presión a la situación, lo que en conjunto con la extensión y la carga mental que suponen los turnos (en especial los nocturnos), hacen este ambiente un entorno laboral con riesgos altos de índole psicosocial. Se concluye al realizar la investigación que un gran porcentaje de los trabajadores participantes manifiestan que el tiempo no les es suficiente y que en conjunto con una percepción mala de la paga (consideran que reciben poca remuneración frente a la carga laboral a la que se exponen), se recomienda la implementación de planes de acción para la mejora de la misma.

De igual forma Cassini, (2015), en la publicación de su artículo titulado: “Percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo: una experiencia con los trabajadores no docentes de la UNLP; expone la exploración, identificación y descripción de las percepciones que

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

manifestaban los trabajadores no docentes de la Universidad Nacional de la Plata; y que esto le permitiese conocer las dinámicas que se dan frente a los procesos de enfermedad-salud de los trabajos; y de esta manera implementar estrategias para abordar dicha exposición a los riesgos psicosocial y conocer las consecuencias de los mismos para el sostenimiento a nivel socioeconómico de dicha institución educativa. El enfoque dado a la investigación de carácter descriptivo exploratorio; trabajando con una muestra de 346 empleados de la parte administrativa: desde mantenimiento, servicios generales, hasta técnicos y profesionales; utilizando como medios de recolección herramientas como: observaciones realizadas aleatoriamente, entrevistas de tipo semiestructuradas, talleres, y la aplicación de la encuesta sobre riesgos psicosociales para los trabajadores argentinos.

De igual forma Manjarres (2105) nos expone en su investigación titulada: Factores de riesgo psicosocial con efectos o consecuencias como el estrés laboral, se hace necesario el realizar con claridad la separación del aspecto legal de algunas patologías laborales, con el origen de las mismas. Denotando la importancia de llevar a cabo la investigación de las causas, circunstancias, e incluso de los rasgos de personalidad del trabajador, que puedan hacerle más susceptible frente al estrés laboral y el síndrome de Burnout. Para que de esta manera desde el área de recursos humanos se elaboren estrategias para disminuir y minimizar en lo posible este tipo de riesgo.

A su vez una de las problemáticas que se observa frente al tratamiento del estrés laboral y las patologías laborales relacionadas con el riesgo psicosocial, como expondría Cacivio, R (2016), es que suele presentarse una tendencia por parte de las organizaciones y compañías, de ver al stress, la emotividad y la ansiedad, como un comente incomodo, que al causar discomfort en los

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

mismos se tiende a evitar. Siendo que este en conjunto con el competente humano de la compañía uno de los pilares de impacto en cuanto al desempeño exitoso. La conclusión y el resultado general al interior de este estudio es que, se manifiesta una necesidad de desarrollar más la gestión humana, desde un enfoque en donde se tenga en cuenta que la emotividad es propia del ser humano y que a partir de este se desarrolle un modelo de vigilancia epidemiológica de tipo psicosocial enfocado en los factores internos y externos que puedan afectar la psique del trabajador.

Por su parte, Niño & Parra (2019) a través de su artículo, no exponen frente a la relación entre la satisfacción laboral y el liderazgo, siendo ambas variables que han sido estudiadas durante varios años por distintas áreas dentro del mercado laboral; al interior de su artículo hacen una revisión del como las características de Liderazgo (que es una de las variables al interior de los factores psicosociales) y su relación con el liderazgo pueden llegar a afectar la percepción de satisfacción laboral en personal operativo en una empresa de vigilancia y seguridad privada en la ciudad de Cali, 2018. Para ella se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo, de carácter cuantitativo, para la cual se tomó una muestra aleatoria de 147 guardas de la empresa, y 36 supervisores; a estos se les dio a resolver tres cuestionarios: la ficha de datos generales del Ministerio de la Protección Social, el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y por último el cuestionario multifactorial de Liderazgo (MLQ). Se pudo concluir, luego de realizada la revisión de estos que: El liderazgo transformacional es el más destacado, para ser seguido por el transaccional; también se evidencia la existencia de una correlación entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral, dado que este tipo de liderazgo permite dinamismo en las relaciones haciendo estas más amenas y ayudando en la prevención de factores psicosociales en el entorno de los guardas de seguridad.

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

Teniendo en cuenta que la evaluación de riesgos es considerada como un eje primordial en la prevención de los riesgos laborales y al interior de los sistemas de gestión de SST, Noboa (2019) a través de su trabajo de grado establece como objetivo del mismo el poder evaluar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores al interior de la Corporación GoldenMind C.A.; para ello hizo uso de la herramienta, de la Encuesta de riesgos psicosociales proporcionada por el Ministerio de Trabajo de Ecuador, para a partir de sus resultados establecer un plan de prevención. Para desarrollar dicha investigación Noboa hace uso de herramientas como la observación campo al interior de la compañía, enfocándose así en las actividades de tipo administrativo de las mismas, de igual manera se hace el uso de la investigación documental como elemento que hace posible la amplitud de los conocimientos frente al riesgo psicosocial, tomando como referente la metodología de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador. En la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, se pudo concluir que, dentro de los resultados totales del personal evaluado, se obtuvo: un 70% de estos ubicados en un riesgo bajo, un 30% de riesgo medio y ninguno dentro del riesgo alto. Sin embargo y pese a no presentar riesgos altos se realiza un plan de intervención enfocado en la mejora de la calidad del tiempo de los trabajadores con su núcleo familiar.

A su vez Córdoba, I. P., Ausecha, G. C., & Aguirre (2015), en su artículo nos hablan de un fenómeno que se presenta como consecuencia de la exposición de factores psicosociales sin ruta de atención: el Síndrome de Burnout, esta patología es causada por el estrés o el estrés laboral excesivo y sin manejo, la cual suele presentarse con mayor frecuencia en estudiantes de Medicina, debido al estrés, la carga académica y emocional que pueden presentar a lo largo de sus actividades. Por ello es que la finalidad de dicha investigación fue la de determinar la prevalencia de dicha patología en los estudiantes de Medicina de una universidad en Cali; para ello los autores

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

llevaron a cabo una metodología enfocada en el estudio descriptivo, de tipo exploratorio, durante el segundo periodo académico del año 2013. Por ello se realizó la aplicación de los instrumentos Maslach Inventory Student Survey y el Inventario SISCO para analizar estas las variables Burnout. Se pudo concluir luego de la aplicación de ambos instrumentos que: más del 95% de los participantes manifestaron Burnout en un nivel leve o moderado; y un 35,2% mostraron niveles altos de estrés académico de forma ocasional.

### ***5.2 Marco teórico.***

Teniendo en cuenta lo que es el riesgo psicosocial y su aplicación alrededor de Hispanoamérica se hace necesario conocer a detalle lo que viene a ser el riesgo psicosocial en la empresa, lo que viene a definirse como el acoso laboral, lo que es la empresa en Colombia y el cómo se establece la empresa en Colombia y la importancia del conocimiento de las mismas para tenerlo en cuenta al tratar temáticas como el mobbing, las patologías relacionadas con el estrés laboral , y los desencadenantes de estas; al igual que las herramientas que existen para detectar los mismos.

### **El acoso laboral en Colombia.**

Para poder comprender lo que significa el acoso laboral o mobbing es necesario hacer una revisión del contexto en el que este se desarrolla en el país; teniendo en cuenta ello el acoso laboral puede definirse como una forma de maltrato a un sujeto dentro del ámbito organizacional, este es sistematizado, constante y que suele caracterizarse por generar una gran tensión e indisposición en la persona afectada; este puede ser realizado por un par, por un grupo o incluso por alguien con mayor jerarquía dentro de la organización. Este tipo de maltrato se realiza a través

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

de acciones y comportamientos hostiles contra al afectado, produciendo en este miedo y desanimo de las actividades que realiza. (Motta Cárdenas, 2008)

Este por lo general se manifiesta dentro del maltrato de tipo psicológico, puesto que lo que busca la persona que lo perpetra es el de hostigar e intimidar a su víctima por medio de acciones negativas como el despreciar sus labores, el darle tareas contradictorias, e incluso el encargo excesivo de tareas; esto con el fin de que la persona renuncie a su puesto de trabajo. Al hablar de este fenómeno también se debe tener en cuenta las consecuencias que pueden observarse en el afectado; estas van desde un deterioro cognitivo, un desgaste emocional y físico, altos niveles de estrés e incluso en casos extremos al suicidio, esto a largo plazo afecta no solo al trabajador implicado sino a todas las esferas que le rodean, volviéndose un problema para la organización. (Carvajal & Dávila, 2013)

Dentro de Colombia este concepto y sus subsecuentes relaciones comenzaron a tomar relevancia durante el año de 1991, cuando por el cambio en la constitución se empezó a hablar en el país de una sociedad de derecho; fue a partir de allí que temas como los derechos en los diferentes ámbitos cobraron mayor importancia, pese a ello el acoso laboral es una problemática que ha existido en conjunción con el trabajo, y que debido a su impacto en las diferencias instancias de la sociedad se ha convertido en tema de revisión y análisis por la mayoría de organizaciones, entidades reguladoras y países. (Carvajal y Dávila, 2013)

De igual forma considerado lo dicho por Velázquez (2019), el acoso se trata de todas aquellas conductas que buscar hacer menos al trabajador, afectando su estado mental a través de actos de intimidación cuya finalidad es la de intimidar, perjudicar, angustiar, desmotivar y afectar la dignidad de quien los padece; ya sea su perpetrador un jefe, un trabajador con un estatus mayor al del afectado o se trate de un compañero de mismo nivel jerárquico. Y que si bien al interior de

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

la legislación colombiana existen mecanismos para paliar dicho fenómeno, como lo es el acoso laboral, este se muestra no tiene un peso suficiente dentro de la misma justicia colombiana, siendo visto aun como algo poco conocido por algunos entes como jueces dada su reciente adición.

A su vez Inca & Salinas (2019) Establecen dentro de su trabajo de grado que el fenómeno del acoso laboral deriva en ansiedad, la cual si bien es un mecanismo de adaptación en los sujetos ante las exigencias de su medio, este no debe permanecer en un estado de activación constante o permanente, puesto que de ser así se pueden presentar consecuencias negativas en el trabajador que pueden llegar a ser de tipo físico, emocional o cognitivo. Dicha ansiedad puede llegar a trasladarse no solo dentro del ámbito laboral, siendo allí donde ocurre, sino transitar hacia la vida fuera del entorno laboral del trabajador, afectándolo en esferas que van más allá de sus labores en alguna organización.

También cuando se habla del fenómeno del mobbing, como mencionan Arango y Metaute (2019), este fenómeno puede darse en acciones repetitivas, afectando el entorno del que padece dicho acoso a través de un actuar considerado violento por una persona o un grupo de personas. De igual forma los mismos autores mencionan que el acoso laboral se puede movilizar bajo dos dimensiones: la primera, relacionada con la procedencia del acoso que como se ha mencionado con anterioridad puede provenir de un superior, compañero de trabajo o un jefe; y la segunda que se relaciona con la intencionalidad de dicho acoso, cuyo actuar tiene como meta final el lograr que el trabajador se retire de la compañía, una forma de deshacerse de un posible contendiente a la hora de aumentar de rango en la compañía, o en el caso de tratarse el acosador de un superior como forma de castigar a quien no cumple con las ordenes de este.

Sin embargo y como lo establece Morales (2017) si bien se cuenta con mecanismos a nivel legal para poder lidiar con el fenómeno del acoso laboral en Colombia, como lo es la ley 1010 de

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

2006, muchas veces esta misma no es clara en algunos parámetros, como por ejemplo lo es en cuanto a la recaudación de pruebas en caso de llevar dicho acoso laboral a estatutos judiciales; dado que dicha recolección al no ser clara deja tal peso en la víctima quien se ve en la laboriosa tarea de recolectar dichas pruebas para probar que padece de acoso laboral. De igual forma Justicia y sus colaboradores (2007) manifiestas frente al acoso laboral que dicho fenómeno violento que afecta en varios niveles a quien lo padece, no solo llega a afectar a este sino que también se observa que puede incluso a llegar a afectar al entorno laboral donde el mismo se desarrolla; puesto que se genera un entorno cargado de ansiedad y enojo, por lo menos por parte de la víctima.

### **La empresa en Colombia.**

Teniendo en cuenta que el acoso laboral es una problemática que se evidencia dentro de las organizaciones, es importante conceptualizar que la definición de esta; donde el termino empresa se concibe como un sistema que por medio de un entorno definido busca dar satisfacción a los clientes a través de el ofrecimiento de bienes y servicios, este sistema a su vez posee sus propias metas y objetivos de los cuales el grupo de seres humanos que la conformar (población) busca llegar a cumplir en un periodo de tiempo determinado, por medio de una misión y una visión. (Martin, López & Sáez, 2007)

Es por ello que como regla general se presupone que la empresa debe de cumplir con una serie de requerimientos no solo a nivel legal y gubernamental sino también es necesario que cumpla con una serie de requisitos éticos, en donde se supone que la empresa debe proporcionar

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

un ambiente en donde el bienestar de la población sea un elemento fundamental y un pilar para que los procesos se den de forma eficaz y eficiente. (Cortina y Conill, 1996)

### **El Acoso Laboral alrededor de la historia.**

El acoso laboral es un término que comienza a usarse alrededor de la década de los ochenta en algunas zonas de Europa, en las cuales comenzó a observarse una problemática y unos altos índices de estrés dentro de los trabajadores de las distintas empresas. Esta problemática a su vez comenzó a ganar gran importancia en otros países puesto que el bienestar y las patologías de este tipo afectaban a una cantidad de trabajadores. (Motta, 2008)

La primera vez que se comenzó a hablar del termino mobbing fue de la mano del psicólogo Heinz Leymann, quien inició con una investigación con respectos a los diversos comportamientos en el entorno laboral, teniendo en cuenta y siendo uno de los principales motivos de investigar una series de casos de intento de suicidio que se habían dado dentro de un grupo de enfermeras y en los cuales el origen de tal problemática parecía ser laboral.

Leymann descubrió que este tipo de hostigamiento y acoso generaba en la afectada sintomatología similar a la de las personas afectadas por síndrome de estrés postraumático y gracias a sus conocimientos previos logró tratar con éxito a muchos de los afectados en su clínica de Suecia. Gracias esto y al productos de sus investigaciones, Leymann logró que la investigación y el estudio al mobbing fuesen conocidos fuera de su país y a nivel internacional. De igual forma dio creación a uno de los primeros cuestionarios para medir los niveles de estrés en las personas afectadas por este fenómeno, dicho cuestionario fue denominado como -Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT)- o el inventario de Leyman del Terror Psicológico por su traducción

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

al español, un cuestionario que gracias a preguntas de si y no evaluaba 45 posibles causas para el acoso laboral (Motta, 2008).

En el país este término comenzó a abordarse gracias a aportes como este, al igual que se buscaba establecer un ambiente de bienestar dentro de las organizaciones al igual que una relación saludable entre empleador y empleado. Todas estas estrategias y normativas buscan un fortalecimiento no solo a nivel institucional sino el de realizar la creación de diversas estrategias para prevenir el acoso laboral en el país. El cual si bien puede existir aun al día de hoy presenta falencias en cuanto a su implementación, esto debido al desconocimiento de parte de los afectados. (Peña, 2016)

El acoso laboral es un fenómeno que desde su descubrimiento y análisis ha pasado a ser una de las problemáticas más grandes dentro de los países y que en el actual siglo ha ido adquiriendo mayor atención y análisis en los distintos campos que se desarrollan con las organizaciones y sus procesos, en donde países de talla como España, México y Argentina lo visibilizan; Colombia por su parte es uno de los primeros países en crear una ley que haga visible este fenómeno, a través de la ley 1010 del año 2006, cosa que hace mucho más visible la problemática. (Seco & López, 2015)

### **Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial En Colombia**

La batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial parte de la definición de factores psicosociales como los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Resolución 2646 de 2008).

Esta definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

#### ***Condiciones Intralaborales***

Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los modelos teóricos en los que se basa la batería permite identificar cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

- a. ***Demandas del trabajo***: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
  
- b. ***Control sobre el trabajo***: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

*c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:* el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como La retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

***Recompensa:*** este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso

<i>CONSTRUCTO</i>	<i>DOMINIOS</i>	<i>DIMENSIONES</i>
<i>CONDICIONES INTRALABORALES</i>	<i>DEMANDAS DEL TRABAJO</i>	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	<i>CONTROL</i>	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	<i>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</i>	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	<i>RECOMPENSA</i>	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. (12, julio, 2010). Bogotá: El Ministerio, 2010. 99 p

### ***CONDICIONES EXTRALABORALES***

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

A continuación se presentan las dimensiones extralaborales que se evalúan en este constructo:

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda .trabajo. vivienda

*Tabla 2. Dominios de la Dimensión Condiciones Extralaborales*

*Fuente: COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. (12, julio, 2010). Bogotá: El Ministerio, 2010. 99 p.*

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

### **Condiciones Individuales**

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

### **Alcance De La Batería**

El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral.

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

Así mismo, la aplicación, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles:

- Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción
- Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

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

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

### **5.3. Marco Legal.**

#### **Ley 1616 de salud mental.**

La cual bajo mandato del Congreso de la Republica se establecen los lineamientos y disposiciones referentes a la definición de salud mental, el enfoque para garantizar el derecho de la salud mental para la población colombiana. Estableciendo su ámbito de aplicación en especial en la población infantil y juvenil del país.

#### **Decreto 614 de 1984.**

Dicho decreto establece la organización y administración de Salud ocupacional en el país, haciendo énfasis en el artículo 2 literal c. el cual muestra que uno de los objetos de la salud ocupacional es proteger a la persona contra los riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan llegar a afectar la salud de un trabajador o de los trabajadores.

#### **Decreto 778 de 1987.**

A través del Ministerio de trabajo y seguridad social presentaba las modificaciones de la tabla de enfermedades profesionales (que pasaron de 18 enfermedades a 40) del Código sustantivo del trabajo, dicho decreto fue derogado por el artículo 5 del decreto 2566 de 2009.

#### **Resolución 1016 de 1989.**

La cual por medio del Ministerio de trabajo y seguridad social y de salud, reglamentó la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud ocupacional que deben cumplir

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

los empleadores en el país. A su vez hacía el establecimiento de los programas de medicina preventiva y del trabajo.

#### **Decreto 1832 de 1994.**

Dicho decreto hace la inclusión dentro de la tabla de enfermedades profesionales, las patologías causadas por el estrés laboral.

#### **Ley 776 de 2002.**

Dicha ley establece las normas frente a la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. De igual forma establece que el trabajador debe recibir una remuneración económica por parte de la administradora a la que se encuentre afiliado en el momento en el que le ocurra el accidente y para la enfermedad laboral la ARL se responsabilizara del pago incluso si el trabajador ya no se encuentra laborando y se demuestra que la enfermedad es laboral.

#### **La Decisión 584 de la Comunidad Andina en 2004.**

Sustituida posteriormente por la decisión 574 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que los factores ergonómicos y psicosociales se deben de incluir en las condiciones y medio ambiente laboral.

#### **Resolución 2646 de 2008.**

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

La cual define y establece las responsabilidades frente la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

**Resolución 2404 de 2019.**

Establece la adopción de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, al igual que la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y cuáles son sus Efectos en la Población Trabajadora al igual que los protocolos Específicos para su uso y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 2556 de 2009.**

Es por el cual se adopta en la actualidad la tabla de enfermedades profesionales, se mantiene la tabla con 42 enfermedades laborales.

**Decreto 1072 de 2015.**

A través de este decreto se lleva a cabo el decreto Único Reglamentario del sector trabajo. Aquí se hace la compilación de reglamentaciones con la finalidad de tener un instrumento único reglamentario.

**Ley 9 de 1979.**

Esta ley establecida en 1979 busca establecer las condiciones sanitarias y de ambientes esto con el fin de brindar un bienestar en la salud humana dentro de las empresas tanto públicas como privadas. El motivo para la creación de esto fue el de comenzar a brindar un ambiente con las condiciones adecuadas para los trabajadores de la época, un entorno en donde situaciones y

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

posibles enfermedades que pudieran afectarles no se presentara o que de ser así se presentasen en menor cantidad. (Congreso de Colombia, 1979)

### **Decreto 614 de 1984**

Es a través de este decreto se que comienza a hablar de la salud ocupacional en Colombia, a su vez es que comienza realizarse una implementación de este a lo largo y ancho del país. Este decreto surgió debido a la necesidad que surgía de mantener una salud y un bienestar dentro de los trabajadores de empresas tanto público como privada. Puesto que anteriormente las condiciones laborales si bien habían comenzado a surgir gracias a la ley 9 no eran las adecuadas dentro de un entorno laboral, en donde el trabajador sufría accidentes y no existía un adecuado proceso para solucionar ello. (Congreso de Colombia, 1984)

### **Ley 1010 de 2006.**

Esta busca dar una definición de lo que es el acoso laboral, de cómo se puede presentar en las diferentes organizaciones, las diferentes modalidades en las que se puede dar, las conductas que pueden contribuir o agravar este; las personas implicadas en este, los mecanismos de prevención y las sanciones que se pueden dar. Esta ley surgió de la necesidad de proteger el bienestar y la salud mental del trabajador puesto que este fenómeno conocido como mobbing afectaba y disminuía la calidad de vida de sus afectados. (Congreso de Colombia, 2006)

### **Decreto 2646**

Este decreto busca poder dar una serie de disposiciones de definir las responsabilidades que le permitan a una empresa identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar un monitoreo constante y permanente con respecto a los riesgos psicosociales que existen en los trabajos y en las organizaciones; esto con el fin de poder determinar la causa del riesgo, y de poder crear una

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

estrategia para lidiar con las patologías producidas y relacionadas con el estrés laboral. (Congreso de Colombia, 2010)

**Ley 1616 de 2013**

Por la cual se expide la ley de salud mental y se establecen otras disposiciones. Lo que busca dicha ley es el poder garantizar del Derecho a la Salud Mental de los colombianos, haciendo énfasis en los niños, niñas y adolescentes del país; esto se llevará a cabo a mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, al igual que la atención integral e íntegra de los mismo al interior del sistema de salud.

**Resolución 2404 de 2019**

La cual adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. Estableciendo las formas en las que se puede aplicar esta, los pasos para intervenir y la regularidad con la que se debe de aplicar según el riesgo de la empresa.

**Decreto 614 de 1984.**

La cual establece las bases para llevar a cabo la organización y administración de la Salud ocupacional en el país. Dando a conocer que uno de los objetos de la salud ocupacional es el de proteger a la persona contra los riesgos químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos, físicos y todos aquellos riesgos que puedan surgir de las actividades de la empresa y que puedan afectar a uno más individuos de la misma.

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

### **Decreto 778 de 1987**

Establecido por el Ministerio de trabajo y seguridad social, establece modificaciones en la tabla de enfermedades laborales, aumentando el número de estas (18 enfermedades) hasta considerar 40 patologías ocurridas a causa de la actividad laboral, este sería posteriormente derogado por el artículo 5 del decreto 2566 de 2009.

### **Resolución 1016 de 1989**

En la cual se establecieron los lineamientos para la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud ocupacional que deben llevar a cabo las empresas, a través de la herramienta de los programas de medicina preventiva.

### **Decreto 1832 de 1994**

El cual adopta dentro de la tabla de enfermedades laborales las patologías relacionadas con el estrés laboral.

### **Decreto 1072 de 2015**

A través de este se establece el decreto Único Reglamentario del sector trabajo. El cual hace una recopilación de todas las normativas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo anteriormente establecidas.

**6. Marco metodológico de la investigación**

La presente investigación es de tipo documental, por cuanto se basa en una exploración documental con respecto a la investigación de la ley 1010, y el análisis documental con respecto a los beneficios y sistemas que existen para poder conocer su eficacia. (Abecasis, S. M., Bosch y otros, 1994)

**Investigación Documental:** La investigación es la incorporación de técnicas a través de una metodología que permiten darle manejo a un conjunto de información; esto se realiza a través de la recolección, selección, análisis y presentación de la información a partir del uso de documentos.

La investigación documental ofrece los siguientes beneficios:

- Permite tener un alto conocimiento y apropiación sobre el tema.
- Se tiene una visión mucho más objetiva del fenómeno a analizar.
- Brinda la posibilidad de estudiar gran variedad de fuentes.
- Permite que quien la investiga se cree una visión amplia y coherente del tema.

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

### **6.1. *Análisis de la información.***

El presente trabajo se llevara a cabo teniendo en cuenta las siguientes consideraciones y pasos a seguir.

- Analisis documental de la empresa a traves del estado del Arte, Marco teorico, y legal.
- Realizacion de informe de pruebas de riesgo psicosocial (prueba avalada por el ministerio de trabajo).
- Analisis de los resultados y conclusiones (en su correspondiente apartado).

### **Instrumentos de medición.**

Los instrumentos utilizados para la recolección de la información en **CSGSO LTDA.** fueron los siguientes:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- d. Cuestionario para la evaluación del estrés (tercera versión).
- e. Declaración expresa de consentimiento informado

Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial podrán tener los siguientes usos:

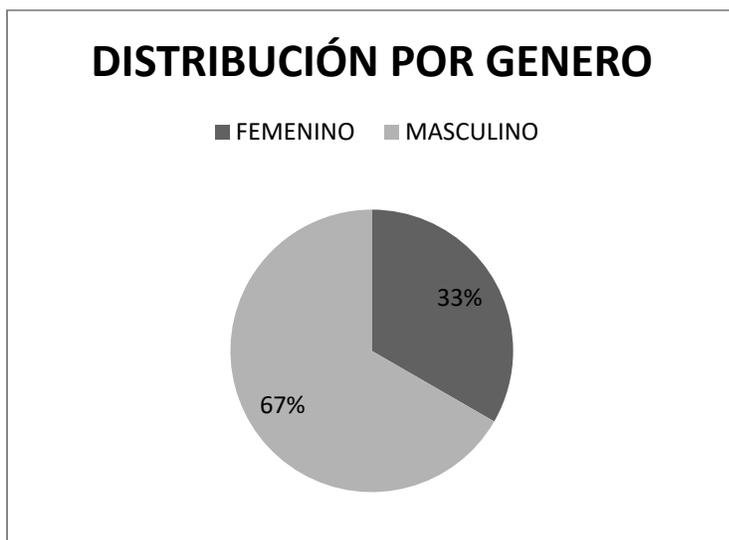
- Identificación y evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, con el fin de dar cumplimiento al Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008.

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

- Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.
- Análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.
- Análisis psicosocial en procesos de reubicación laboral.
- Diseño, implementación y evaluación de medidas de intervención de factores psicosociales.
- Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

### **Analisis de resultados**

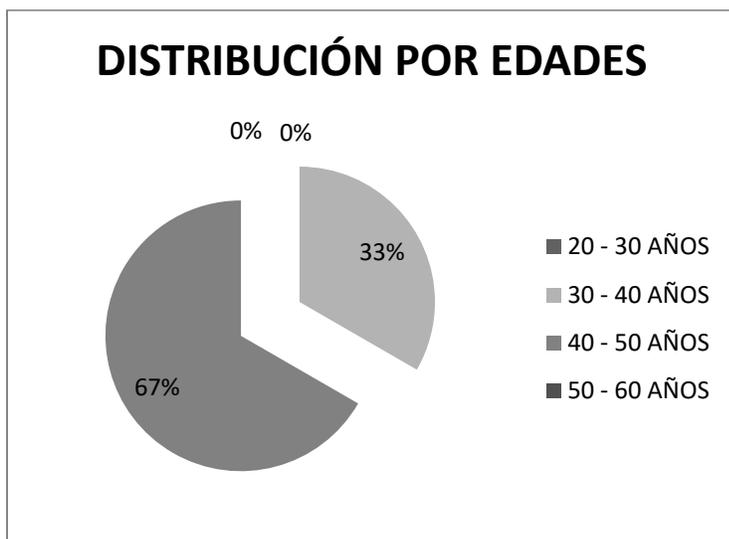
#### *Caracterización/Perfil socio demográfico de la población encuestada*



Tenemos un 67% poblacion masculina y un 33% de poblacion femenina..

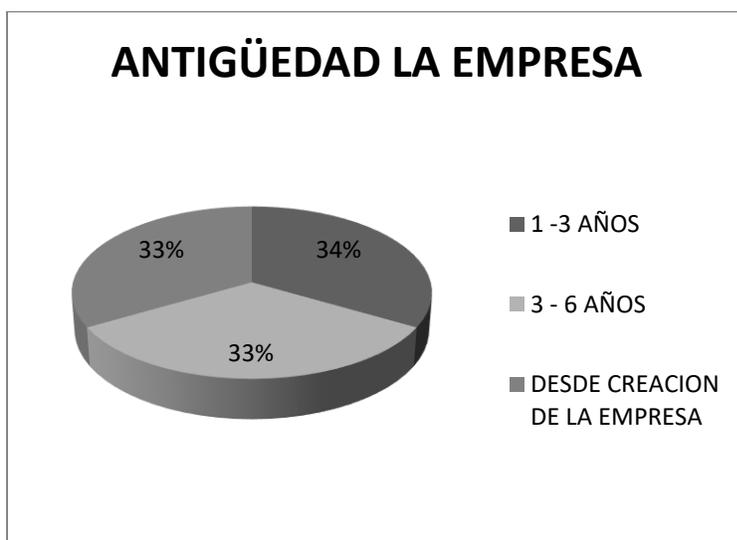
## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso

### *Distribucion por edades*



Tenemos que las mayores escalas de edades se encuentran entre los 20-30 y los 30-40 años en la población.

### *Antigüedad en la empresa*



El mayor número de población posee una antigüedad en la compañía de 1 a 3 años promedio.

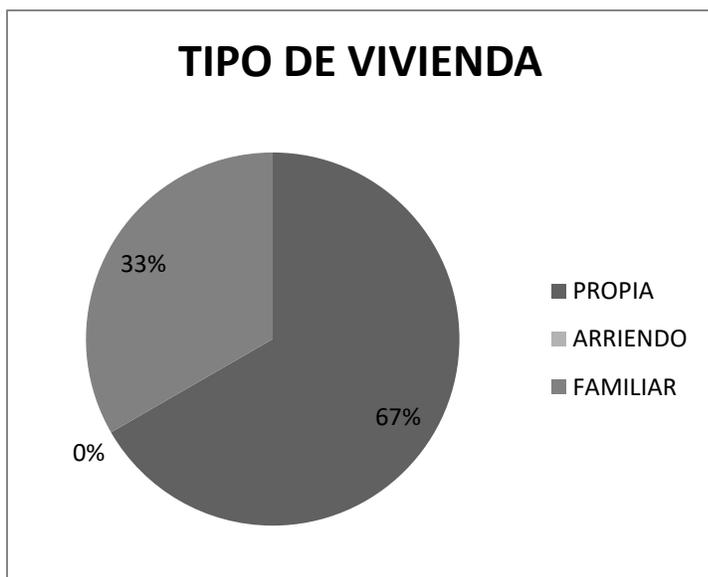
### **Área donde trabaja**

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



Encontramos que todos los colaboradores se encuentran en el área administrativa.

### Tipo de Vivienda



La mayor parte de la población cuenta con vivienda propia (67%). Es un factor protector a nivel sociodemográfico.

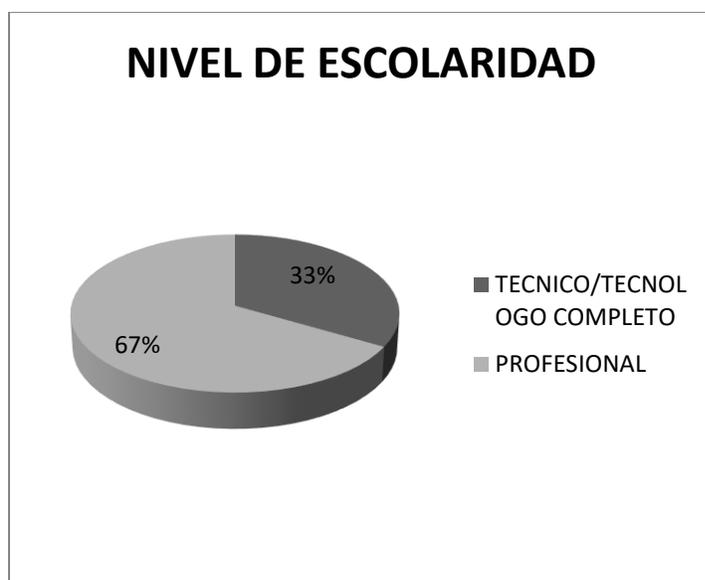
### Tipo de contrato

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



El 100% de la población tiene Indefinido. Es un factor protector a nivel sociodemográfico.

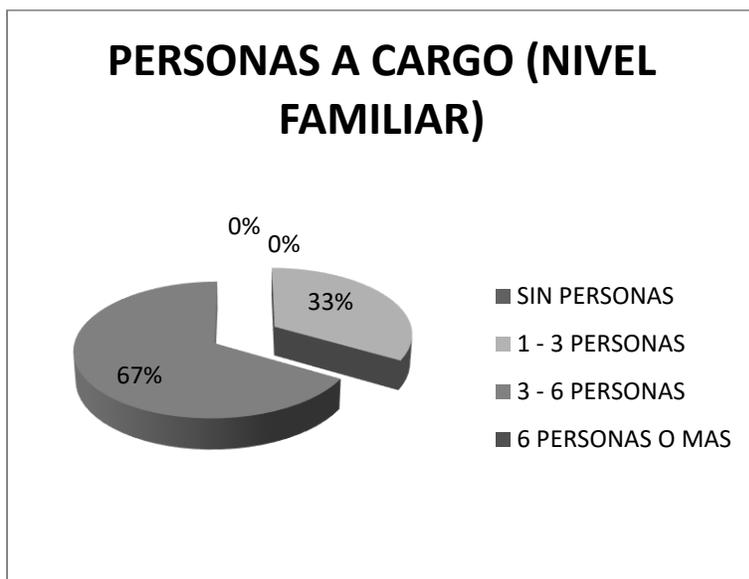
### Escolaridad



Tenemos un 33% de la población con estudios de Técnico completados, mientras que un 67% de la población posee estudios universitarios completos.

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso

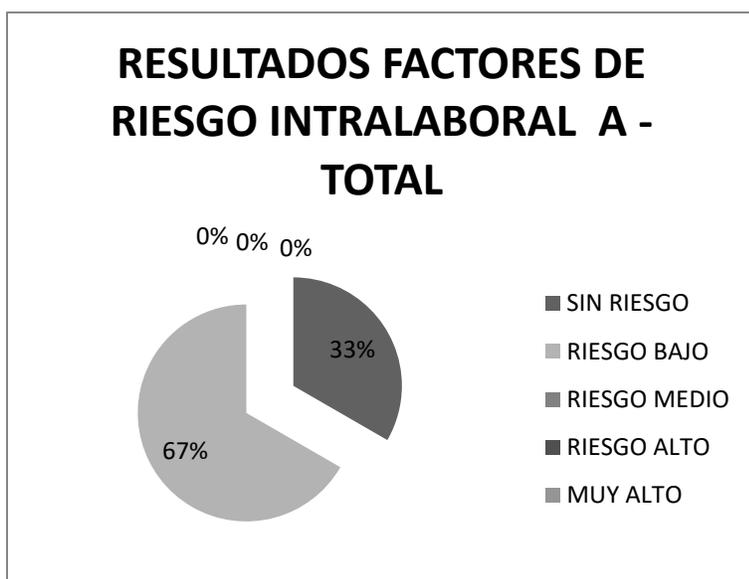
### Personas a cargo (nivel familia)



El 33% de la población tiene de 1 a 3 personas a cargo, un 67% tiene más de 4 personas a su cargo y ninguna clasifico no tener a nadie a cargo.

### Análisis dominios factores de riesgo intralaboral forma A

#### *Puntaje total de nivel de riesgo forma A*



## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

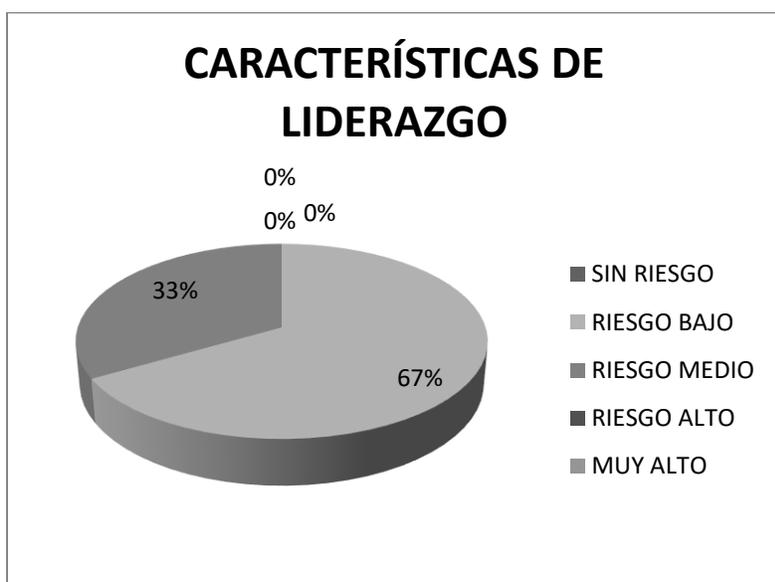
Hay que hacer seguimiento e intervención al riesgo medio y alto respectivamente

A continuación se muestra el resultado del análisis de las dimensiones del tipo A y su respectiva interpretación:

### ***Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo***

#### ***Dimensión Características del liderazgo***

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



Este resultado indica que hay que realizar asesorías e intervenciones sobre la manera como se está llevando a cabo en cuanto a la relación vertical jefe-subordinado, sobre las formas de comunicación que se llevan a cabo y sobre la colaboración que se ejerce dentro de esta misma.

#### ***Dimensión relaciones sociales en el trabajo***

*Hace referencia a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, tales como el contacto en la actividad laboral, la calidad de interacciones con los compañeros, el apoyo*

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

*social entre compañeros, el trabajo en equipo, y la cohesión, que viene siendo la fuera que adhiere al grupo.*

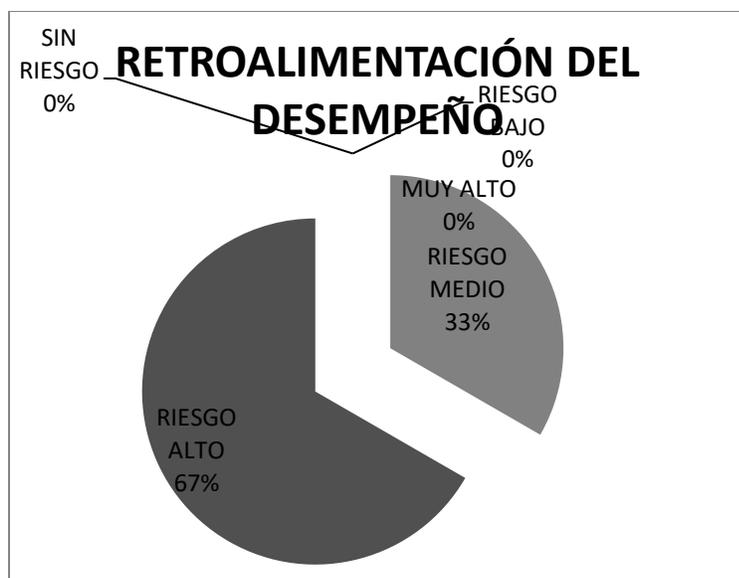


Es recomendable hacer seguimiento a este riesgo medio y alto, fortaleciendo las relaciones al interior de los grupos y equipos de trabajo y fomentando un clima laboral agradable.

### ***Dimensión retroalimentación del desempeño***

*Se refiere a la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, identificando así sus fortalezas y debilidades y tomando acciones frente a mejorar o fortalecer este desempeño*

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



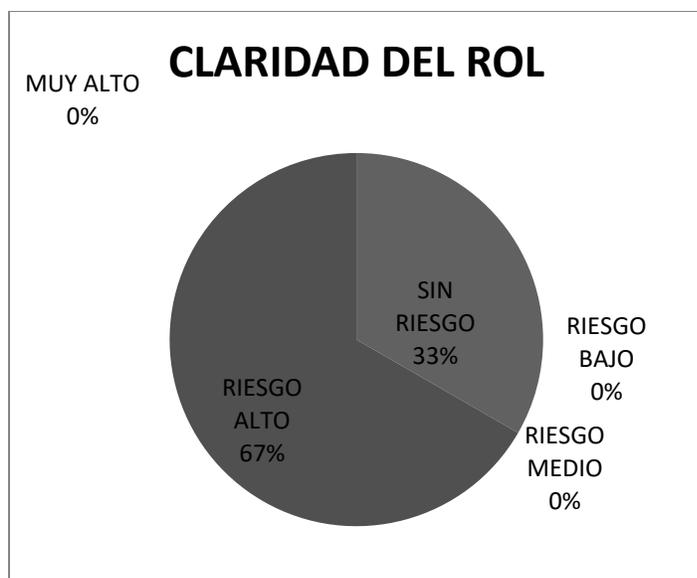
Se debe fortalecer el proceso de la retroalimentación, para el beneficio laboral y emocional de los colaboradores y por ende de la Compañía por medio de planes de acción verificables y con metas claras.

### **Dominio control**

#### ***Dimensión Claridad del rol***

*Se entiende como la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, refiriéndose a los objetivos de trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.*

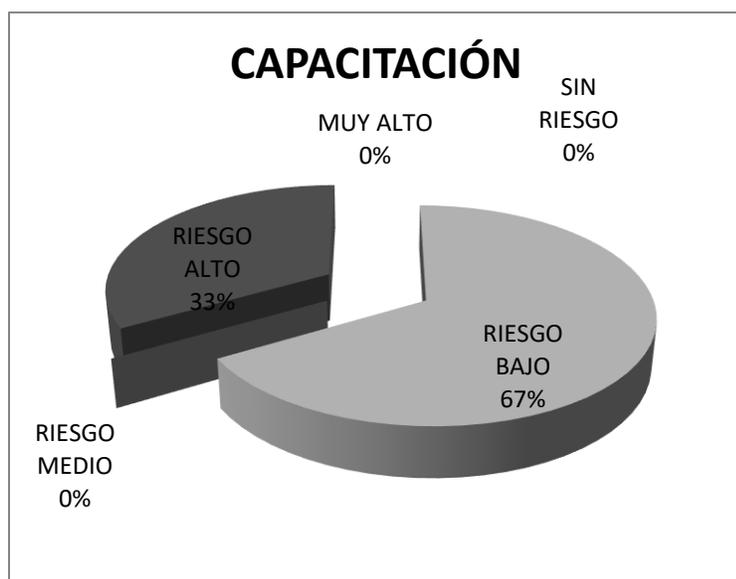
## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



Es necesario seguir fortaleciendo la información que se les ha brindado a los colaboradores acerca de sus objetivos para que siga impactando directamente en sus resultados actuales.

### *Capacitación forma A*

*Se entiende por el conjunto de actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización le brinde al trabajador, con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.*

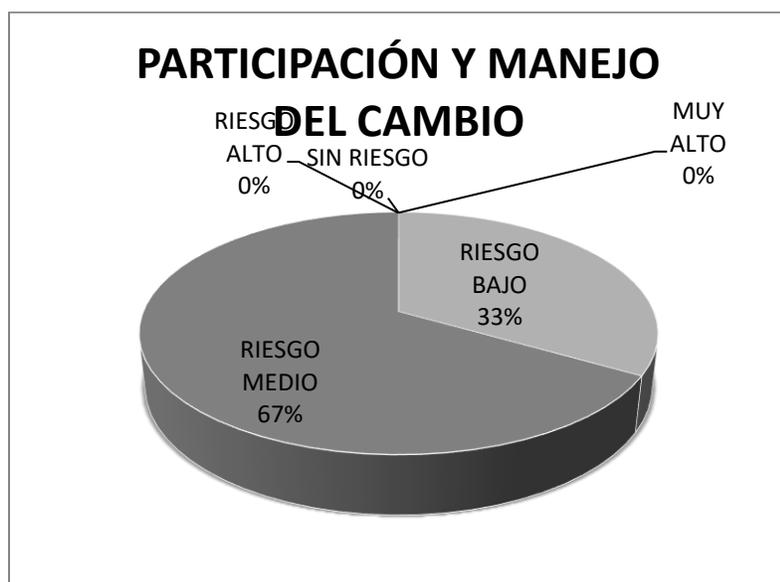


### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

El resultado indica que esta dimensión genera conflicto y desacierto en los colaboradores, porque no se percibe por parte de ellos el entrenamiento requerido. Es necesario seguir fortaleciendo esta dimensión dentro de todos los procesos que tenga la Compañía.

### ***Dimensión participación y manejo del cambio***

*Se refiere al conjunto de mecanismos organizacionales orientados a aumentar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presenten en el contexto laboral. Aquí se incluyen la información y participación de los empleados.*



Esto indica que se debe seguir trabajando en fortalecer esta adaptación a la transformación o al cambio que puede presentarse en la Compañía.

### ***Dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades***

*Se refiere a la posibilidad que le brinda el trabajo al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.*

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso

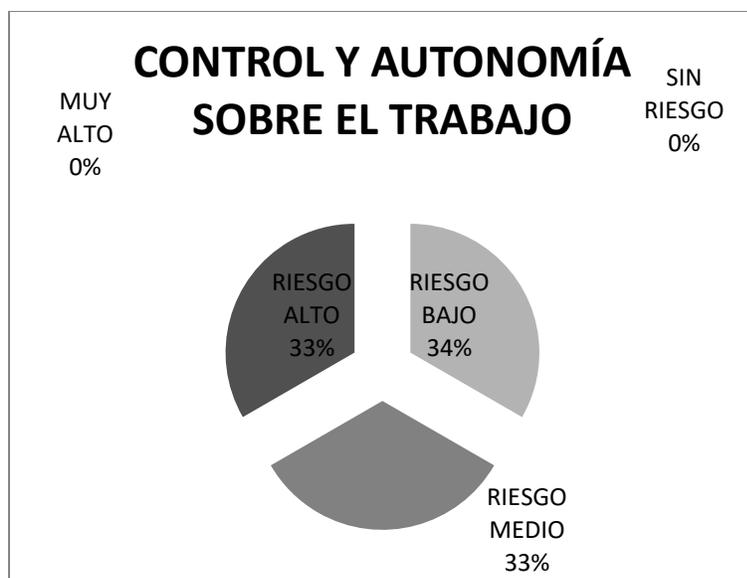


Este porcentaje de riesgo medio requiere seguimiento en cuanto a cómo están desarrollando sus habilidades y capacidades dentro de su entorno laboral y como estas se pueden aprovechar o potencializar de mejor manera, además de revisar el nivel de preparación que tiene el colaborador frente a sus tareas y como se puede mejorar.

### ***Dimensión control y autonomía sobre el trabajo***

*Se refiere al margen de decisión que tiene un colaborador sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada laboral y los tiempos de descanso.*

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



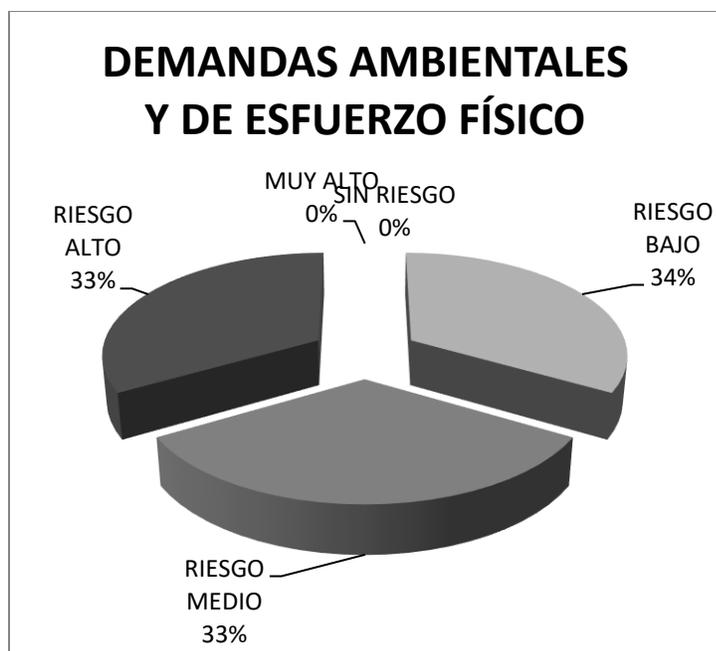
Hay que seguir revisando de qué manera se pueden mejorar los tiempos, la organización del trabajo y la calidad con que este se realiza.

### **Dominio demandas de trabajo**

#### ***Dimensión Demandas ambientales y de esfuerzo físico***

Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Son condiciones de tipo físico, biológico, de puesto de trabajo, entre otras.

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



Este porcentaje de riesgo alto requiere seguimiento en torno al esfuerzo que tengan o perciban dentro de su trabajo, que este generando molestia o fatiga y de que manera se pueden realizar cambios al nivel requerido.

### ***Dimensión demandas emocionales forma A***

*Se refiere a las situaciones emocionales y afectivas propias del contenido de la tarea, que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. Esta situación lo faculta para desarrollar empatía con los demás o ejercer autocontrol.*

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



Es necesario revisar cuales son las demandas que interfieren con las tareas desarrolladas y con la empatía que se pueda desarrollar entre los colaboradores.

### ***Dimensión demandas cuantitativas***

*Se entiende como las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.*

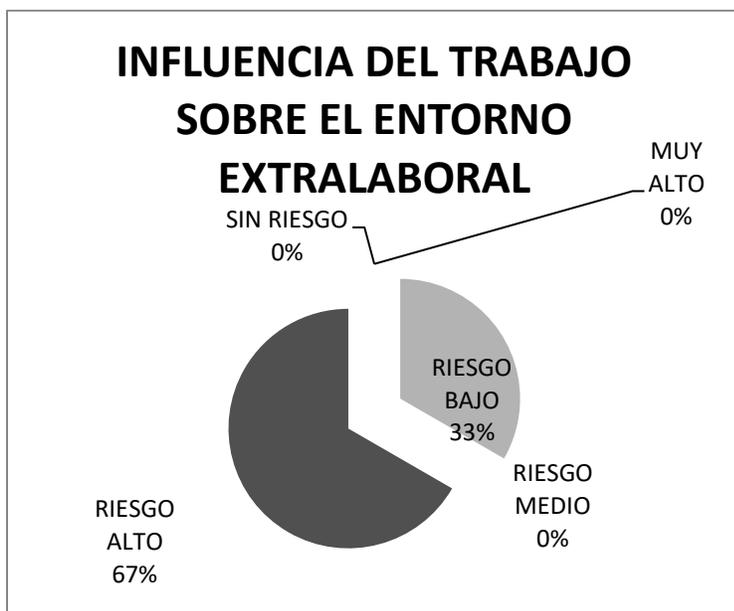
## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



Es urgente hacer seguimiento y seguir fortaleciendo el tema de los tiempos empleados para cada labor y las pausas que se deben hacer durante las jornadas.

### *Dimensión Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral*

*Se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extra laboral.*

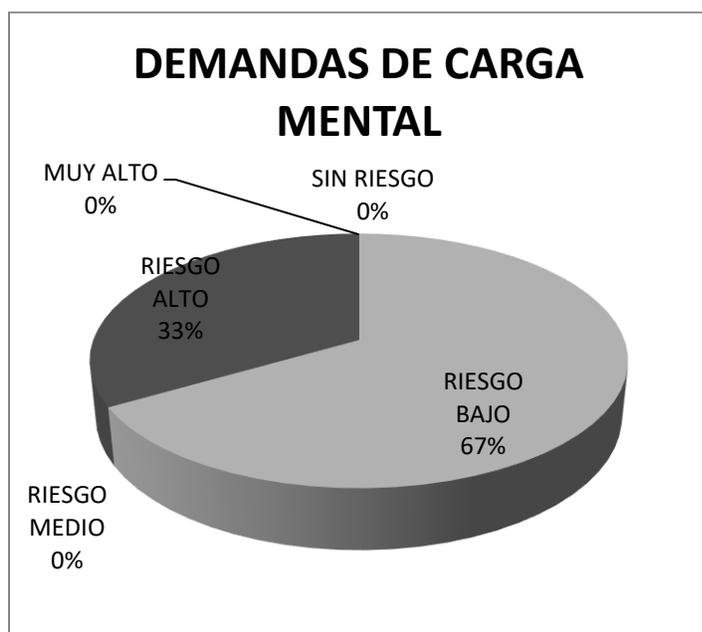


## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

Es necesario hacer un seguimiento de la población en riesgo medio y alto, para evaluar en qué medida se está impactando negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

### ***Dimensión demandas de carga mental forma A***

*Esta dimensión hace referencia a las demandas del procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. Hace referencia a las características de información y los tiempos de que se dispone para procesarla.*



Sobre este grupo de riesgo medio, es importante revisar tanto los esfuerzos a varios niveles que se está evidenciando, se realizan para el cumplimiento de tareas y la forma como se está procesando la información para el cumplimiento de objetivos.

### ***Dimensión demandas de la jornada de trabajo***

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

Hace referencia a las exigencias de tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.



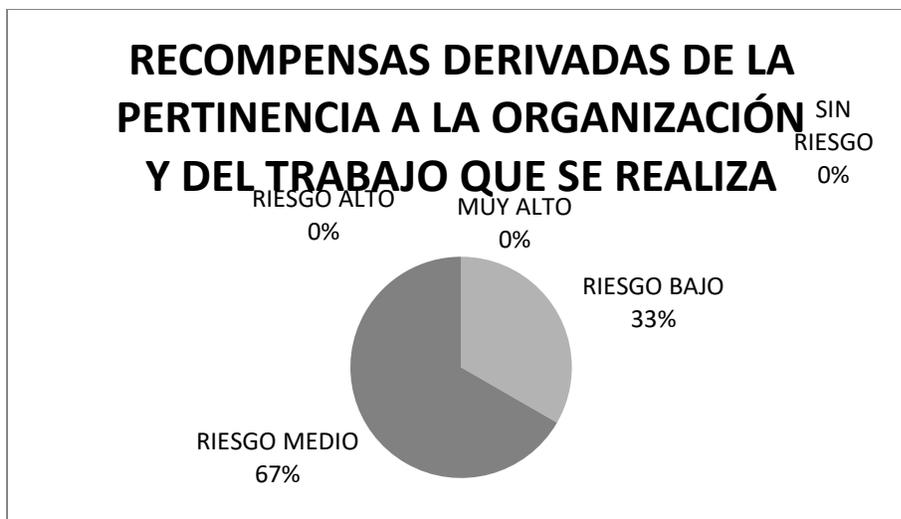
Hay que realizar seguimiento a la forma como se está llevando las exigencias en los tiempos establecidos, para mejorarlas.

### ***Dominio recompensa***

#### ***Dimensión reconocimiento y compensación***

*Hace referencia al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Corresponden al reconocimiento, remuneración económica, acceso a servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.*

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



El riesgo medio y alto requiere seguimiento en cuanto a la forma como se está percibiendo este reconocimiento, no solo a nivel económico sino emocional.

### ***Dimensión Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.***

*Hace referencia al sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo*

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



Se debe revisar este riesgo alto y muy alto en torno a que se está percibiendo en torno a estas recompensas salariales y no salariales.

### Resultados de factores de riesgo extralaborales

#### Nivel total de riesgo



Es necesario hacer seguimiento al porcentaje en riesgo medio y alto en los temas de mejoramiento de su calidad de vida y del impacto de esta en su entorno laboral

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso

### Dimensiones

#### *Tiempo fuera del trabajo*

*Hace referencia al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales.*

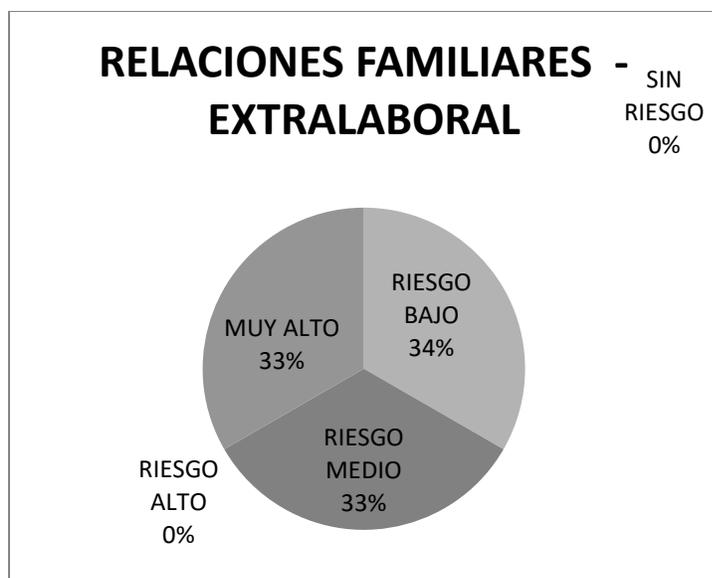


Se debe seguir fortaleciendo este tiempo y su aprovechamiento y hacer seguimiento a la población de riesgo medio y alto.

#### *Dimensión relaciones familiares*

*Hace referencia a las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con sus allegados y amigos.*

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



Para este riesgo medio y alto, es necesario realizar seguimiento y fortalecer la información y ayuda en cuanto a redes de apoyo existentes.

### *Dimensión Comunicación y relaciones interpersonales*

*Se refiere a las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.*



Para este riesgo medio y alto, es necesario hacer seguimiento en los temas de comunicación y relaciones familiares.

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso

### *Dimensión situación económica del grupo familiar*

Hace referencia a la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

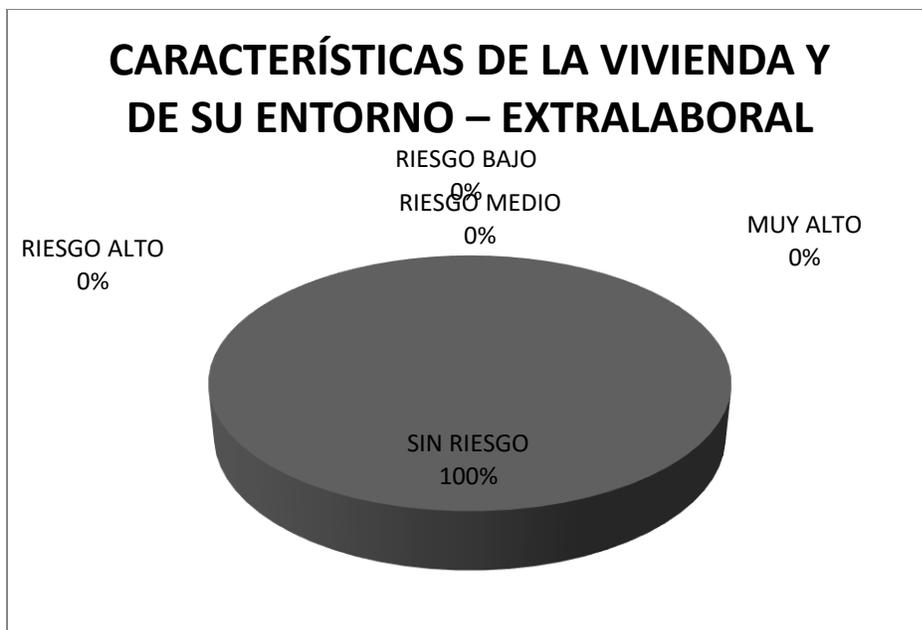


Se evidencia así que el tema de manejo de finanzas se percibe como amenaza en un menor porcentaje; hay que hacer seguimiento en el tema de inteligencia financiera para las familias y sus colaboradores.

### *Dimensión características de la vivienda y su entorno*

*Hace referencia a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.*

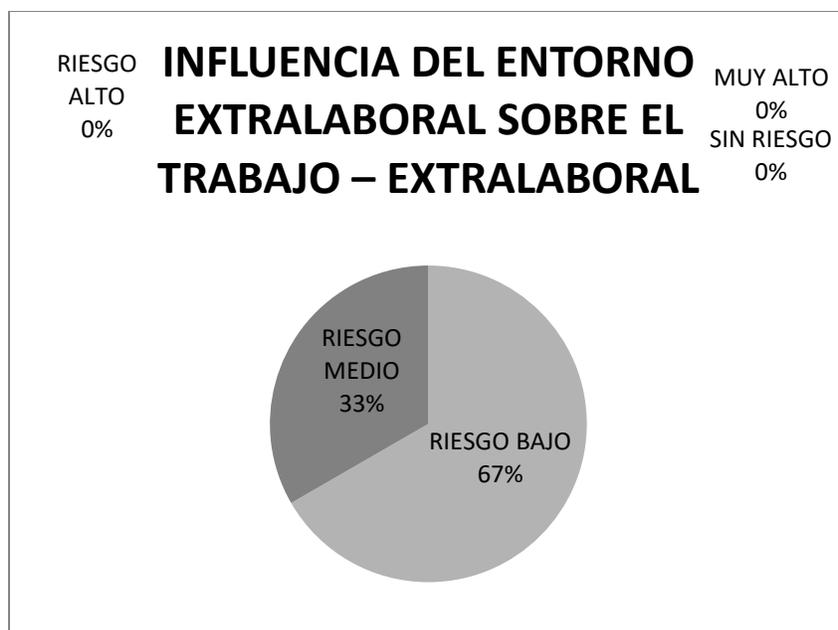
## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



Es necesario para este riesgo alto, seguimiento e intervención respectivamente en temas de apoyo y asesoría por parte de la caja de compensación y de redes de apoyo.

### *Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*

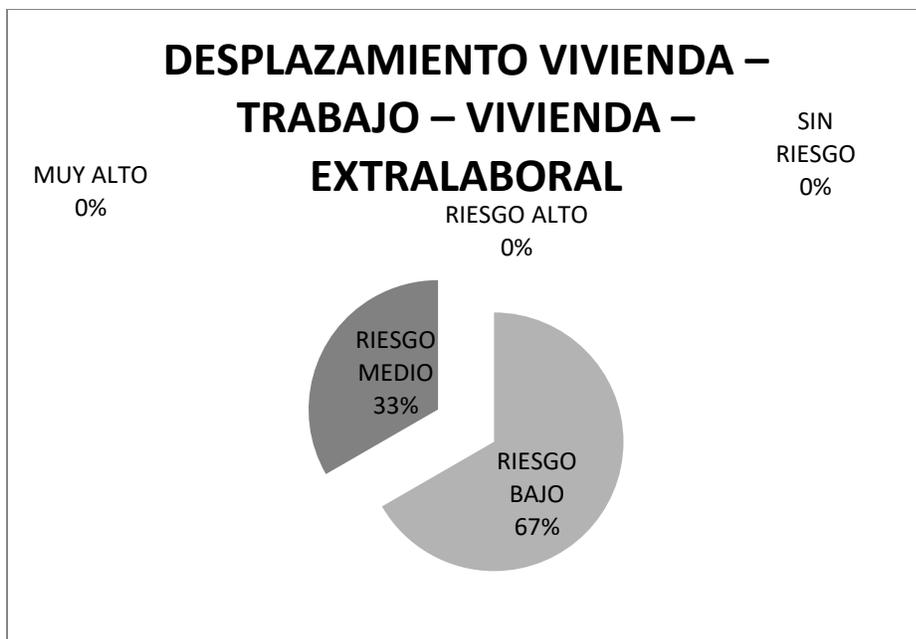
*Hace referencia a influjo de exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.*

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

Es necesario hacer seguimiento e intervención respectivamente a los niveles de riesgo medio, en temas de hábitos de vida saludables, autoestima, autocuidado y fortalecimiento de proyectos familiares.

***Dimensión desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda***

*Hace referencia a las condiciones que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.*

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

Estos grupos de riesgo medio y alto requieren seguimiento e intervención en el tema de manejo efectivo del tiempo y autocuidado.

**Resultados cuestionario para medición de estrés**

Para esta parte de la batería, tenemos los siguientes resultados:

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso



Estas personas que se encuentran dentro de riesgo medio requieren respectivamente seguimiento según su situación particular.

### 6.2. Propuesta de solución

Teniendo en cuenta los elementos analizados de manera integral mediante el uso de la batería de identificación de riesgos psicosociales, se abordaron facetas como los factores de riesgo intralaborales, extralaborales y la guía de estrés, frente a los cuales surgen las siguientes recomendaciones que pueden ser usadas como punto de partida para la generación de un plan de acción enfocado a la mitigación de las consecuencias negativas de los factores de riesgo:

- Se recomienda seguir con las estrategias llevadas hasta el momento e incluidas dentro del PVE Psicosocial.

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

### *Fuentes para la obtención de información*

#### **6.2.1. Fuentes primarias**

- ✓ Visita a la empresa con el fin de hacer la revisión documental y la aplicación de la prueba de riesgo psicosocial.
- ✓ Prueba de riesgo psicosocial del ministerio de trabajo
- ✓ Decreto 1010 de 2006.
- ✓ Empleados
- ✓ Decreto 1072 de 2015, capítulo 6

#### **6.2.2 Fuentes secundarias**

- ✓ Fuentes bibliográficas de información
- ✓ Artículos de revistas indexadas
- ✓ Libros

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

### **7. Resultados.**

- En cuanto al objetivo 3.2.1, este fue posible de alcanzar, ya que al poder brindar luego de una recolección documental y la posterior aplicación de la batería de riesgo psicosocial se logró exponer a la empresa y sus trabajadores que es el riesgo psicosocial, el acoso laboral y se les brindo herramientas para comenzar a crear un plan de intervención frente al mobbing a través de su comité de convivencia.
- Frente al objetivo 3.2.2, fue posible darle cumplimiento, dado que, al conocer la relación del acoso laboral con la incidencia del riesgo psicosocial en la empresa colombiana, a través de la recolección documental en el estado del arte y el marco teórico y legal; es posible conocer que factores de riesgo psicosocial afectan a la Empresa Consultores en sistemas de Gestión.
- Si bien no se alcanza a completar del todo el objetivo 3.2.3 fue posible el establecer una propuesta que permita fortalecer la aplicación del decreto 1010 de 2006 en la empresa consultores en sistemas de gestión buscando brindar estrategias y mejorar las estrategias de afrontamiento del riesgo psicosocial por acoso laboral en los trabajadores que ya se tenían con anterioridad. Se propone a futuro implementar dicha propuesta con todo el personal.

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso

### 8 ANÁLISIS FINANCIERO

#### 8.1 Recursos humanos

Los recursos humanos contemplan aspectos de capacitación y funciones directas en la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

No	Nombre y Apellido	Profesión	Posgrado	Función básica dentro del proyecto	Dedicación (hora / semana)	Duración (hora / mensual)	Costo por hora	Costo total (miles)
1	Camila Andrea León	Psicóloga	Pendiente	Investigador del presente trabajo	10	60	\$ 10.000	\$ 300.000
<b>Total Recursos Humanos</b>					<b>30 horas</b>	<b>60 horas</b>	<b>\$ 300.000</b>	<b>\$ 300.000</b>

#### 8.2 Recursos físicos

Los recursos tecnológicos contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su implementación dentro de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y la revisión documental.

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso

Descripción del equipo	Propósito fundamental del equipo en el proyecto	Actividades en las cuales se utiliza primordialmente	Costo en miles de pesos			Total
			Compra	Arrendado	Propio	
Computador portátil	Realizar los entregables parciales y final de la monografía	Ejecución de la monografía	-	-	\$ 1.500.000	-
<b>Total Recursos Físicos</b>					<b>\$ 1.500.000</b>	

### 8.3 Talento humano

El recurso humano dedicado al presente trabajo de grado es:

Un profesional que se encuentra optando por el título de especialista, cuya finalidad principal es: comprobar la efectividad del decreto 1010 de 2006 al interior de la empresa.

Un análisis con respecto a la batería de riesgo psicosocial fue posible, gracias al aporte y disposición por parte de la alta dirección y de los trabajadores; los cuales permitieron el ingreso a

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

la empresa y mostraron su entera participación a la aplicación de la prueba y la revisión del análisis documental.

El poder realizar un análisis documental permitió tener no solo un conocimiento de la situación sino el establecer estrategias para el manejo de los niveles de estrés en la compañía.

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

### **9 Conclusiones y recomendaciones**

- De acuerdo a los objetivos propuestos en el proyecto, se logró concluir que se ejecutó con éxito la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la cual se observa que no se tuvieron puntajes que indiquen niveles altos o muy altos de estrés en general en los trabajadores.
- Según el análisis documental se observa que el estrés laboral es una causa para que se desarrollen enfermedades laborales y que el país cuenta con una herramienta que permite identificar dichos niveles de estrés.
- Para ejecutar el presente proyecto de grado se analizaron los recursos humanos requeridos, arrojando un valor de \$300.000, teniendo en cuenta que se requirió de una persona líder de la monografía y con respecto a los recursos físicos se determinó un recurso de \$1.500.000.
- Según las fuentes nacionales e internacionales investigadas en el proyecto, se determinó que las enfermedades laborales pueden ser derivadas de altos niveles de estrés al interior del trabajo y que este puede llegar a ser incapacitante en algunas áreas para el trabajador.
- A través de la elaboración de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial es posible elaborar planes de acción para disminuir estados o niveles altos de estrés.

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

- A la realización de esta monografía fue posible el poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo haciendo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y su respectivo análisis.
- La capacitación respecto al riesgo psicosocial, el acoso laboral y el estrés laboral es de vital importancia que sea aplicada al personal, ya que esto es un elemento de vital importancia dentro de los requerimientos dentro del SG-SST buscando con ello la prevención y la no aparición de enfermedades laborales.
- De acuerdo al decreto 1072 del 2015, la resolución 0312 del 2019, y la resolución 2404 de 2019, es importante realizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con una periodicidad de un (1) años dado que se presentaron riesgos de estrés laboral altos en algunas áreas para la compañía, se recomienda tener en cuenta esta actividad dentro del plan de trabajo.
- Para lograr implementación adecuada y eficaz del SG SST, se recomienda que la empresa cuente con una persona idónea que realice toda esa gestión al interior del SG-SST, en caso de no poder tenerla de planta contratar los servicios con un tercero.

## **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

### ***10. Referencias (bibliografía)***

Abecasis, S. M., Bosch, H. E., GARCIA MARTINEZ, R. A. M. O. N., & HERAS, C. A. (1994).

Metodología de la Investigación. Nueva Librería.

Arango, M. Metaute, V. (2019, 23 julio). Acoso laboral en trabajadores del sector privado de la ciudad de Cali.

[http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/12112/Acoso\\_laboral\\_en\\_trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/12112/Acoso_laboral_en_trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Araujo López Blanca, El papel del modelo Demandas- control- apoyo en la salud de los trabajadores de la construcción. (tomado de internet 26/07/2018) disponible en

<http://www.psicothema.com/pdf/3859.pdf>

Arenas, F y Andrade, V. (2013). “Factores de Riesgo Psicosocial y Compromiso (Engagement) con el Trabajo en una Organización del Sector Salud de la Ciudad de Cali Colombia”, Recuperado el 14 de junio de 2018 en URL: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05>

Bustillo, M; Rojas, J; Sánchez, A; Sánchez, L; Montalvo, A y& Rojas, M (2015).

<http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/1396/797> Revista Duazary. Vol. 12.

Cabrejo, A. (2014) Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 – 2012. Tesis Maestría en Administración en Salud Bogotá. Extraído de

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/BeltranCabrejo-Andrea-2014.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

Cacivio, R. (2016) Tesis Doctoral Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina Tomado de

[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/59647/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=315-05-2018](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/59647/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=315-05-2018)

Camacho A y Mayorga D (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. .Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Carvajal Orozco, J., & Dávila Londoño, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de Administración, 29 (49), 95-106. Extraído de:

<http://www.redalyc.org/html/2250/225028225011/>

Cassini, J. (2015). Percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo: una experiencia con los trabajadores no docentes de la UNLP. Orientación y sociedad, Argentina

15 Recuperado el 20 de junio de 2018, de URL:

[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-88932015000100009&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932015000100009&lng=es&tlng=es)

Congreso de Colombia, (2006). Acoso laboral. Extraído de:

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

Congreso de Colombia. (1979). Ley 9. Extraído de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1177>

Congreso de Colombia. (1984). Organizacion y Administracion de la salud ocupacional. Extraído de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=1357>

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

Congreso de Colombia. (2010) Factores de riesgo psicosocial. Extraído de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Cortina, A., & Conill, J. (1996). Ética de la empresa (No. 174/C82e). Madrid: Trotta. Extraído de:

[https://www.comfama.com/contenidos/Servicios/GerenciaSocial/html/Cursos/Oxford/documentos%20\\_estudio/Adela\\_Cortina\\_Etica\\_empresarial\\_y\\_responsabilidad\\_social\\_2009.pdf](https://www.comfama.com/contenidos/Servicios/GerenciaSocial/html/Cursos/Oxford/documentos%20_estudio/Adela_Cortina_Etica_empresarial_y_responsabilidad_social_2009.pdf)

Decision 584/2008. Disponible en: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>

Decreto 1072/2015. Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 1832/1994. Disponible en:

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1832\\_1994.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1832_1994.htm)

Decreto 2556/2009. Disponible en:

[https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Decreto\\_2566\\_2009.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Decreto_2566_2009.pdf)

Decreto 614/1984. Disponible en:

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_0614\\_1984.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0614_1984.htm)

Decreto 778/1987. Disponible en:

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_0778\\_1987.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0778_1987.htm)

Edna Milena Morales Vargas. (2017) El reconocimiento del acoso laboral frente a las decisiones jurisprudenciales en Colombia. Criterios 10:2, 71-94. Online publication date: 23-Oct-2017.

Extraído de <https://revistas.usb.edu.co/index.php/criterios/article/view/3786/2969>

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

Gil Montes Pedro. Riesgos psicosociales en el trabajo y Salud Ocupacional. Disponible en:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

Guevara Lozano, M. (2015) Trabajo de grado: La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización Tomado de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6499/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf;jsessionid=3FAF0F78B6D54D3E16D0717BC4FE96F6?sequence=1>

Inca, M y Salinas, C. (2019, 30 mayo). Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública.

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1927>. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1927>

Justicia, F, Benítez, J., Fernández de Haro, E, & García, A. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em Estudo*, 12(3), 457-463. Extraído de [https://www.researchgate.net/publication/250032326\\_El\\_fenomeno\\_del\\_acoso\\_laboral\\_entre\\_los\\_trabajadores\\_de\\_la\\_universidad](https://www.researchgate.net/publication/250032326_El_fenomeno_del_acoso_laboral_entre_los_trabajadores_de_la_universidad)

Ley 1616/2013. Disponible en:

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1616\\_2013.html#:~:text=El%20objeto%20de%20la%20presente,en%20el%20ámbito%20del%20Sistema](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html#:~:text=El%20objeto%20de%20la%20presente,en%20el%20ámbito%20del%20Sistema)

Ley 776/2002. Disponible en:

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0776\\_2002.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html)

Manjarres, L. (2015). Riesgo Psicosocial en los trabajadores de la empresa Coca Cola. Tomado de

<http://es.calameo.com/read/004494543c6d807a428be> / el 05/02/2018

### **Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

Martín, L. Á. G., López, J. E. N., & Sáez, P. L. (2007). La dirección estratégica de la empresa: teoría y aplicaciones. Thomson.

Martínez, S (2002) Guía de apuntes básicos para el docente de la materia de técnicas de investigación en Grupo Emergente de Investigación Oaxaca Extraído de: <http://www.geiuma-oax.net/asesoriasam>

Ministerio de la Protección social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/Contenido/Default.aspx?id=497>

Moreno Jiménez Bernardo, Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Motta Cárdenas, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. Revista VIA IURIS, (4), 93-105.

Extraído de: <http://www.redalyc.org/html/2739/273921002006/>

NIÑO ABELLA, L. I., & PARRA OSORIO, L. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. Verba Luris, (42), 99-111. Recuperado 18 enero, 2020, de

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/5661>

Noboa Ramírez, A. P. (2019). Identificación y evaluación de riesgos psicosociales basado en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo aplicado en la corporación GoldenMind CA. Recuperado 18 enero, 2020, de

<http://7labs.uisek.edu.ec/handle/123456789/3249>

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

Osorio, L. P., Castaño, L. R., Córdoba, I. P., Ausecha, G. C., & Aguirre, A. V. (2015). Correlación en Síndrome de Burnout y Estrés Académico en Estudiantes de Medicina de una Facultad de Salud en Cali, Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(3), 31-34. Recuperado 18 enero, 2020, de [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4917](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4917)

Peña Aconcha, E. A. (2016). Acoso laboral en Colombia. Extraído de:

<http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13793/4/ACOSO%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA.pdf>

Resolucion 1016/1989. Disponible en:

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mintrabajo\\_rt101689.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm)

Resolucion 2404/2019. Disponible en:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Resolución 2646/2008. Disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31607>

Resolucion 2646/2008. Disponible en:

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Rodríguez, M. (2009). “Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?”. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. Recuperado el 23 de Junio de 2019 en URL :<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016838007>>ISSN1856-9099

**Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso**

SECO, E., & López, C. M. (2015). Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia. Cuadernos de Relaciones Laborales, 33(1), 119-147. Extraído de:

<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/48810/45551>

Vargas-Rodríguez, Á. M., & Carrillo-Guarín, J. E. (2011). Mobbing en Colombia alcances y limitaciones de la Ley 1010 de 2006. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 30(1), 106-120. Extraído de: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/116>

Vásquez Espinoza, G. (2015). La gestión del talento humano y su relación con los riesgos Laborales del personal de enfermería en el área de Cuidados intermedios del hospital iess de la ciudad de Milagro, provincia del guayas- Ecuador. Tomado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1127/1/T-UTB-CEPOS-MGSS000002.pdf>/el05/02/2018

Velásquez, M. (2019, 30 agosto). EL ACOSO LABORAL: Un concepto reciente dentro del marco normativo laboral colombiano <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23644>.

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23644>

## Análisis de la efectividad del decreto 1010 con relación al acoso

### Anexo

#### S

### Anexo A. Consentimiento Informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Yo \_\_\_\_\_ Identificado con CC \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ y como trabajador de la empresa \_\_\_\_\_ Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por El Dr. \_\_\_\_\_, Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional, y que he sido informado(a) de que la meta de este estudio es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional y que pueden afectar mi salud y desempeño en el trabajo.

La información que yo provea en el curso de esta investigación es totalmente verídica y está sometida a reserva conforme lo establece la ley 1090 del 2006, y la resolución 2404 de 2019, y será utilizada únicamente para los fines inherentes a salud ocupacional. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

\_\_\_\_\_  
Firma Participante

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Yo \_\_\_\_\_ Identificado con CC \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ y como trabajador de la empresa \_\_\_\_\_ Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por El Dr. \_\_\_\_\_, Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional, y que he sido informado(a) de que la meta de este estudio es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional y que pueden afectar mi salud y desempeño en el trabajo.

La información que yo provea en el curso de esta investigación es totalmente verídica y está sometida a reserva conforme lo establece la ley 1090 del 2006, y la resolución 2404 de 2019, y será utilizada únicamente para los fines inherentes a salud ocupacional. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

\_\_\_\_\_  
Firma Participante

**Anexo B. Cuestionarios Forma A y B**

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

**CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO  
PSICOSOCIAL INTRALABORAL****FORMA A**

Libertad y Orden  
Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

### FORMA A

#### INSTRUCCIONES

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

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

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

#### Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		<del>  </del>		

↑  
Respuesta definitiva

↑  
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



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

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



Ministerio de la Protección Social  
Facilito su vida



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

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

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

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



Ministerio de la Protección Social  
Facilita la vida

Orden y Obediencia



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Vivir y Crecer



Universidad  
JAVERIANA

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Ministerio de la Protección Social  
Ecuador



Facultad de Administración  
UNIVERSIDAD CATELÍCA  
GUAYAQUIL

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					



Ministerio de la Protección Social  
Equidad y Justicia



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					



Ministerio de la Protección Social  
Facilita tu futuro



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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Trabajo y Orden



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

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

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					



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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue  SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					



Instituto de la Protección Social  
Reserva la Caliente



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Fundada en 1622

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

## **CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**

### **FORMA B**



Unidad y Bien  
**Ministerio de la Protección Social**  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá



## CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

### FORMA B

#### INSTRUCCIONES

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

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

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

#### Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		<del>          </del>		

↑  
Respuesta definitiva

↑  
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Orden y Obediencia



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

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

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

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

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

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

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

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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Universidad  
JAVERIANA

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

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

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

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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					



Ministerio de la Protección Social  
República de Ecuador

Libertad y Orden



Universidad  
JAVERIANA

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

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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Unidad Vida



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

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

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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Vivir y Cuidar



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

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

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

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

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

## **CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS TERCERA VERSIÓN**



Libertad y Orden  
Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

### CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardiacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desganado.				
18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada".				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

## CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social  
República de ColombiaPontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá



Ministerio de la Protección Social  
Facilita la Oportunidad



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

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Cuidar y Ceder



Pontificia Universidad  
JAVERIANA

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

