

**Análisis comparativo de los resultados de evaluación de los factores de riesgo
psicosocial en 40 empresas colombianas. Una revisión muestral entre los años 2017
a 2019.**

Manuel Enrique Amaya Plazas

Anyeli Vanessa Arbeláez Rojas

Antonio Mourin Pedraza

Lic. July Patricia Castiblanco

Asesora de Investigación

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTÁ 2020

**Análisis comparativo de los resultados de evaluación de los factores de riesgo
psicosocial en 40 empresas colombianas. Una revisión muestral entre los años 2017
a 2019.**

Manuel Enrique Amaya Plazas

Anyeli Vanessa Arbeláez Rojas

Antonio Mourin Pedraza

**Trabajo de investigación que se presenta como requisito para optar al título de
Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Lic. July Patricia Castiblanco

Asesora de Investigación

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

BOGOTÁ 2020

TABLA DE CONTENIDO

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | Título de la investigación | 5 |
| 2. | Problema de investigación..... | 5 |
| 2.1 | Descripción del problema | 5 |
| 2.2 | Formulación del problema | 6 |
| 3. | Objetivos de la investigación..... | 7 |
| 3.1 | Objetivo general. | 7 |
| 3.2 | Objetivos específicos. | 7 |
| 4. | Justificación y delimitación | 8 |
| 4.1 | Justificación | 8 |
| 4.2 | Delimitación | 10 |
| 4.3 | Limitaciones | 10 |
| 5. | Referentes teóricos | 10 |
| 5.1 | Estado del arte | 10 |
| 5.2 | Marco teórico..... | 14 |
| 5.3 | Marco legal..... | 22 |
| 6 | Metodología..... | 31 |
| 6.3 | Tipo de investigación | 31 |
| 6.4 | Establecer fuentes de recolección de la información | 31 |
| 6.4.2 | Herramientas para utilizar | 32 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| 6.4.3 | Metodología..... | 33 |
| 6.4.4 | Criterios de inclusión y Exclusión de las empresas Participantes. | 34 |
| 6.4.5 | Instrumento para la recolección de los datos..... | 34 |
| 6.4.5 | Consolidación de la base de datos analizar. | 41 |
| 6.4.6 | Descripción de la muestra..... | 43 |
| 7 | Análisis de resultados | 45 |
| 7.1 | Análisis Estadístico Descriptiva. | 45 |
| 7.1.1 | Descripción sociodemográfica de la población..... | 45 |
| 7.1.1.2 | Nivel de estudios. | 47 |
| 7.1.2 | Comparativo Riesgo psicosocial. | 49 |
| 7.2 | Análisis estadístico de Parametrización..... | 60 |
| 7.3 | Correlaciones de los grupos variables de Riesgo/Dominio/Dimensión..... | 62 |
| 8 | Discusion de resultados | 71 |
| 9 | Conclusiones..... | 72 |
| 10 | Recursos. | 81 |
| 10. | Bibliografía..... | 85 |
| 10. | Tabla de Ilustraciones y Tablas | 93 |

1. Título de la investigación

Análisis comparativo de los resultados de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en 40 empresas colombianas. Una revisión muestral entre los años 2017 a 2019.

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

En este informe se toma como objetivo analizar el comportamiento de las características individuales, constructos, dominios y dimensiones del riesgo psicosocial, evaluados por parte de la empresa Cotidiano y familiar IPS SAS en diferentes empresas seleccionadas (40 en total) que fueron clientes en los años 2017 a 2019 mediante la aplicación de la batería para la Evaluación de los factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección social, 2010), analizando el riesgo según la actividad económica, y tamaño, como este impacta sobre el nivel de estrés de los evaluados; dentro del contexto económico, social y político de los años considerados para la muestra.

Los cambios socioeconómicos de nuestro país y a nivel mundial como crisis económica donde los índices de desempleo aumentan, de igual manera la pobreza y la exclusión social; el bajo salario en Colombia y el instinto de supervivencia por los habitantes que los conlleva a la preferencia de trabajar en malas condiciones a no trabajar y no generar ingreso alguno para la persona y su familia. Creando las condiciones para que los puestos de trabajo no ofrezcan las condiciones mínimas de “Trabajo Digno” (Organización de la Naciones Unidas, 2020).

La conciencia de la afectación de bienestar físico y psicológico ha tomado relevancia en el mundo desde que la Organización mundial del trabajo documentó y evidenció en sus informes y 9 convenios la necesidad de reducir la afectación del riesgo psicosocial (Organización Mundial del trabajo, 1985).

A pesar de la exigencia en la normativa internacional y nacional, el diseño de métodos e instrumentos de evaluación e intervención en la tendencia de las enfermedades relacionadas con el riesgo psicosocial siguen teniendo un impacto negativo en el mapa epidemiológico del país (Suarez & Fernandez, 2018). Existe una dificultad en las empresas de superar la etapa diagnóstica del riesgo, y consolidar intervenciones que mitiguen este riesgo.

Desarrollar a partir de la evidencia los métodos adecuados de intervención que estén al alcance de implantación del presupuesto y necesidad de todos los tipos y tamaños de empresa es una necesidad actual para ofrecer diseños de puesto de trabajo que se enmarquen en el trabajo Decente.

2.2 Formulación del problema

Teniendo en cuenta la descripción del problema se plantea:

¿Qué análisis y pruebas estadísticas se pueden establecer entre los resultados de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en 40 empresas colombianas y los hallazgos de su contexto organizacional, evaluados por la empresa Cotidiano y Familiar IPS SAS entre los años 2017 a 2019?

3. Objetivos de la investigación

3.1 Objetivo general.

Realizar un análisis comparativo de los factores de riesgo psicosocial y establecer correlaciones con características del contexto organizacional, tomando como muestra los resultados de evaluación de 2017 a 2019 en 40 empresas colombianas.

3.2 Objetivos específicos.

- Definir e implementar una metodología que permita consolidar una base de datos en el paquete estadístico SPSS con la información disponible en la empresa Cotidiano y Familiar IPS en lo referente a las Evaluaciones de riesgo psicosocial realizadas en el periodo 2017 a 2019.
- Analizar con los métodos estadísticos más pertinentes la base de datos con el fin de encontrar relaciones estadísticamente relevantes que le permitan al presente estudio contrastar las explicaciones teóricas actuales con los hallazgos realizados.
- Desarrollar un informe de los hallazgos y conclusiones encontradas.

4. Justificación y delimitación

4.1 Justificación

El Estrés, los factores estresantes, factores de riesgo psicosocial, y los modelos teóricos que los explican son constructos teóricos relativamente nuevos. La primera mención del estrés aplicado a la biología humana data en 1934, y aplicado al contexto laboral a partir de 1998 (Organización Mundial Del Trabajo, 2016). Y a pesar de que en las últimas décadas su estudio se ha intensificado los cambios introducidos por los adelantos tecnológicos han cambiado las formas como el factor humano se adapta al contexto laboral, configurándose como un reto para las ciencias que puedan aportar conocimiento y evidencia a las mejores prácticas en la gestión adecuada del trabajo.

La gestión organizacional y el desarrollo del talento humano es una tarea crucial en las organizaciones desde el diseño de los puestos de trabajo, fomentar la pertenencia a la organización de los empleados, su desarrollo al interior de la empresa, y su bienestar extralaboral. La creación de Puestos de trabajo que reúnan estas características se define como “trabajo decente” dentro del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Organización de la Naciones Unidas, 2020), el cual es uno de sus objetivos¹ de desarrollo sostenible, así La consecución en la decencia en el trabajo para la población mundial busca reducir el desempleo, evitar la pobreza, ampliar la participación de la mujer en el trabajo, reducir la informalidad y evitar la subutilización de la fuerza laboral.

¹ Objetivo 8, Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. (Organización de la Naciones Unidas, 2020)

La evaluación del riesgo psicosocial en Colombia se ha hecho obligatorio de forma anual a partir de la normatividad vigente desde el 2008 (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2008) y se ha estandarizado a partir del 2011 con la creación de un instrumento único: la batería para evaluación de los factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección social, 2010). Esta Evaluación suele ser parte importante en la evaluación del clima relacional, la gestión organizacional y las políticas de bienestar laboral, permite a las empresas plantear el cambio hacia el bienestar del trabajador.

Estos esfuerzos de las empresas en el control de sus riesgos propios y cumplimiento de la normatividad vigente en términos de seguridad y salud en el trabajo suelen quedar reseñados como una experiencia de la empresa y en la mayoría de casos no tienen una socialización tanto en ambientes académicos; por esta razón uno de los objetivos del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo 2013-2021 pretende cambiar esta realidad, aprovechando la experiencia de las empresas para estructurar los sistemas de Seguridad y salud en el trabajo con el fin de unificar criterios sobre lo que debe ser un trabajo decente.

“Lograr la estructuración de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en aras de lograr mejores resultados en prevención de accidentes y enfermedades laborales, propendiendo por un trabajo decente.” (Ministerio Del Trabajo , 2014).

La comparación del comportamiento de la evaluación riesgo psicosocial entre empresas diferenciando entre tipo y tamaño de empresa ayudara a buscar identificar aquellos factores psicosociales que tienen mayor impacto en el desarrollo empresarial.

4.2 Delimitación

A partir de los datos recolectados por Cotidiano y Familiar IPS SAS en la ejecución de su actividad comercial, específicamente la Evaluación del riesgo psicosocial en los diferentes sectores productivos del territorio colombiano entre 2017 a 2019.

4.3 Limitaciones

Cada evaluación en las compañías tiene condiciones propias que corresponden al contexto histórico y de cultura organizacional, tamaño de la empresa, sector económico, y actividad económica. Por lo tanto, se tienen restricciones en cuanto al abarcamiento individual de las condiciones correctas para cada cargo y para precisar un grado de confianza absoluta.

5. Referentes teóricos

5.1 Estado del arte

Con el fin de evaluar la investigación que se ha generado a partir de la aplicación de la batería para la valoración de los factores de riesgo psicosocial del ministerio del trabajo, se realizó una búsqueda de trabajos asociados a la evaluación del riesgo entre el período 2015 a 2020 encontrando los siguientes hallazgos.

En su gran mayoría los trabajos hacen referencia a la especialización en gerencia en seguridad y salud de diferentes universidades en el territorio nacional colombiano.

El objetivo planteado en su generalidad por los autores fue la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en empresas de diferentes sectores. Como el sector de la seguridad y vigilancia (Hernandez Fonseca, 2019) encontrando que tanto el tipo de contratación, como también la jornada laboral por turnos, y la falta de apoyo social en el trabajo del

vigilante son condiciones que caracterizan el riesgo psicosocial de este sector, ONG (Betancourth González, 2019) encontrando niveles de estrés alto en la mayoría de los niveles de cargos de la población evaluada. (Findlay Ordoñez, Muñoz Paz, & Pérez Andrade, 2019); En ciudades intermedias del territorio nacional como Bucaramanga y San Juan de Pasto. Un grupo de expertos en Perú con el objetivo de adaptar y validar los resultados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial desarrollado por el Ministerio de la Protección Social de Colombia en el 2010, el cual buscaba validar los resultados de la aplicación de la batería como instrumento realizando un estudio a 478 trabajadores aplicando criterio de expertos, análisis de coeficiente V de Aiken, análisis factorial y análisis de confiabilidad y con un estudio instrumental teniendo como base intralaboral la escala A (Jefaturas, profesionales y técnicos) , la escala B para (operarios y auxiliares) y una escala de riesgos extralaborales sometiéndolas a propiedades psicométricas encontrando normalidad entre las escalas A y B pero problemas en la escala extra laboral y evidenciando correlaciones relativamente significativas . (Albarrán, Paredes, Ramirez, Fermín , & Palomino, 2018).

Se han realizado esfuerzos por desarrollar nuevas alternativas a metodologías de evaluación ya estandarizadas en Colombia. Un ejemplo de esto es el esfuerzo de Gómez, Viviola y un grupo de expertos psicólogos en el 2016 de subsanar algunas limitaciones ofreciendo recursos adicionales para la evaluación de estos factores, intentado fortalecer la evaluación a partir de la construcción de indicadores generales para describir la demanda, control y apoyo social; además de condiciones familiares y sociales de riesgo, afrontamiento, personalidad e indicadores de salud y bienestar. Mejorando así la capacidad descriptiva de la prueba a las evidencias teóricas que explican el factor de riesgo psicosocial en el trabajo, aunque el estudio no diseño

instrumentos propios, sino que consolidó y validó para el país pruebas preexistentes en otros países (Gomez, Segura Camacho, Castrillon, & Perilla, 2016).

La evaluación del riesgo Psicosocial también ha permitido a arquitectos el diseño de espacios de trabajo que intervengan y fomenten factores protectores como el trabajo realizado por Jimena Molano diseñando instalaciones pensadas para el desarrollo de la creatividad y la autonomía de empresas como las realizadas por Lego, Google o Facebook. Para este propósito se utilizó la evaluación del riesgo para reformar los espacios de la empresa creando espacios colaborativos optimizando el espacio y empoderando al trabajador en la autonomía y el control (Jimenez Molano, 2020),

Las relaciones sociales y de poder que se crean entre el empleado y el empleador se relacionan con los riesgos psicosociales configurándose como fuente etiológica de alteraciones al organismo; un ejemplo de esto es el estudio que fue realizado en la ciudad de Manizales con una muestra en un área médica donde se limita al personal más propenso a ser afectado por los diversos factores laborales, generándoles situaciones de estrés que causen alteraciones o trastornos a sus organismos (respiratorio – músculo esquelético) estableciendo relación entre estos y demostrando las afecciones en la parte funcional y emocional causando daños a nivel psicológico y fisiológico. Logrando identificar que el ambiente laboral es satisfactorio sin embargo la relación jefe-empleado es estresante, también se evidencian problemas respiratorios por alteraciones; también alteraciones osteomusculares como cervicalgia y lumbalgia no representando tasas de incapacidades, anulando la correlación con el estrés y asociándolas a sobreesfuerzo físico. En una evaluación e intervención de los factores de riesgos psicosociales en una empresa de Bucaramanga; donde buscan reconocer la importancia de la gestión de los riesgos psicosociales identificando los factores de riesgo y aplicando la normativa Colombiana 2404 de 2019 para la implementación de un programa de

intervención mitigando el riesgo, se aplicó la batería de riesgo psicosocial evaluando factores intralaborales como demandas de trabajo, control y destrezas, liderazgo, recompensa, también extralaborales como tiempo, relaciones familiares, comunicación, vivienda e individuales como información ocupacional demográfica y los factores de riesgo identificándolos bajo una matriz donde se clasifican en riesgo, bajo, medio, alto y muy alto concluyendo que el personal se encuentra en un riesgo inminente el cual puede afectar gravemente su salud clasificando a su mayoría como población con riesgo alto, finalmente se evidencian aspectos importantes para la implementación de un programa que disminuya este riesgo. (Rodriguez Garcia & Sequeda Delgado, 2019).

En la evaluación riesgo psicosocial en la Asociación Mundos Hermanos ONG, ubicada en el municipio de Chinchiná en Colombia, con el objetivo de diseñar un plan de intervención aplicando el estudio a 454 colaboradores y tomando una muestra de 17 personas utilizando cuestionarios de factores intralaborales, extralaborales, evaluación de estrés y la ficha de datos generales. Concluyendo que los colaboradores se encuentran expuestos a un riesgo medio de acuerdo con los resultados de la aplicación de la batería (Betancourth González, 2019).

5.2 Marco teórico

En esta última década ha cambiado el panorama de los riesgos laborales centrando el foco de atención en los nuevos retos a los que la humanidad se está enfrentando por el cambio tecnológico y el surgimiento de la inteligencia artificial. Los problemas y circunstancias que generan estos importantes cambios sobre la organización del trabajo y las relaciones personales que éstos implican; crean nuevas necesidades de competencias y conocimientos en el trabajador, exigiéndole a este un mejor nivel de autonomía y control sobre los procesos que su posición implica dentro de la organización. El ritmo de trabajo hoy en día está marcado por la comunicación instantánea y los altos niveles de competitividad mundial que hacen que la línea de separación entre la vida laboral y la personal cada vez sea más difícil de identificar. (Hanchok & Meshekati, 2000)

La vida del trabajador se enfrenta a dificultades para organizar su tiempo en lo cotidiano ya que a pesar de que se encuentran entre las 8 y 10 horas diarias del día hábil ésta se ve afectada por factores que superan los lugares donde se ejecutan las tareas, cómo las dificultades de movilidad en grandes urbes, o la necesidad de utilizar tiempo extra laboral en la formación permanente de nuevos conocimientos y competencias para respuesta a las necesidades y expectativas de los mercados (Organización Mundial Del Trabajo, 2016). Además, como consecuencia de la actual recesión económica que está provocando un proceso de cambio en la organización y reestructuración cada vez más vertiginoso generando una percepción negativa en las comunidades cercanas de los trabajadores creando niveles cada vez más altos de incertidumbre sobre la estabilidad laboral (Durán, 2011)

Este contexto pone en conflicto la relación entre dos grandes derechos fundamentales la salud y el trabajo (Human Rights Watch, 2010). Poniendo de manifiesto la necesidad de

conciencia que debe tener el empleado, el empleador y el estado. Cómo concluye la organización mundial del trabajo en su informe " una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos puede dar lugar a trastornos emocionales problemas comportamentales, cambios bioquímicos y neuronales que supongan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas." (Organización internacional del trabajo (OIT), 1984)

Por el contrario, cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, el trabajo produce una sensación de dominio y autoestima que aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, satisfacción y mejora la salud." (Organizacion Mundial de La Salud, 2016).

El riesgo psicosocial surge como concepto a partir de la definición de estrés, para definir sus causas. Razón por la cual se ha trivializado el término en lo cotidiano utilizándose de forma coloquial, y asociando su definición a trastornos mentales. Así la definición de estrés y su terminología para referirse a los factores de riesgo psicosocial y a los riesgos psicosociales ha venido cambiando a lo largo de los años.

El primer autor en utilizar el término fue Hans Selye 1936 para definir el estrés en términos biológicos como: "una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio" (Selye, 1936). Más adelante en sus investigaciones habla sobre el ajuste que tiene que realizar el cuerpo ante la solicitud del cambio conceptualizando los factores estresantes de la siguiente forma " son las circunstancias desencadenantes y una respuesta fisiológica y psicológica del organismo para distinguir el estímulo de la respuesta". (Selye, 1936)

En la actualidad se entiende que un factor estresante puede ser cualquier estímulo interno o externo, evento o situación crítica que puede tener un impacto tanto positivo como negativo en el individuo. Para la organización mundial del trabajo el estrés es la

respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a estas exigencias.

En el presente trabajo se describe la evolución del concepto del estrés y los factores estresantes a los tres grandes modelos en la actualidad, y como estos modelos explican la posibilidad de riesgo e integración en este concepto de ajuste en factores intrínsecos del individuo y variables de tipo social tanto a niveles micro macro y meso sociales.

El impacto del riesgo psicosocial, sobre la salud.

La primera mención del efecto del estrés sobre el trabajo fue en el informe que presentó el departamento de salud y servicios humanos de Estados Unidos en 1966 titulada "Protecting The heald of million workers (The Surgeon General of the united States Public Health Service, 1966)" el cual señalaba que el estrés psicológico era un hecho cada vez más frecuente en el lugar del trabajo donde se presenta. Señalo: nuevas y sutiles amenazas para la salud mental y un posible riesgo de trastornos somáticos como las enfermedades cardiovasculares". En 1990 el 13% del total de casos de incapacidad de trabajadores que gestionó North Western National life, importante aseguradora estadounidense de accidentes de trabajo se debía a trastornos en los que se suponía que existía una relación con el estrés del trabajo. En un estudio realizado en 1985 por (National Council on compensation inuranse, 1985) se comprobó que una sola causa de baja laboral en la incapacidad psicológica fue causada debido al estrés mental progresivo en el trabajo esta había llegado a representar el 11% del total de las indemnizaciones por enfermedades profesionales. En la Unión Europea se realizó un estudio en 1991 que concluyó que la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos son especialmente propicios para la aparición del estrés siendo

este porcentaje superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, 1992). En Colombia la primera encuesta de factores de riesgo reconoció que el 30% de los empleados evaluados sienten o perciben síntomas y signos asociados a niveles de estrés altos (Ministerio de trabajo, 2007). Con los años, ante la importancia de su estudio y el impacto de las consecuencias para el trabajador sobre su salud; el término estrés se ha acuñado como parte del modelo que explica las tensiones psicológicas, sociales y físicas de trabajo.

En la terminología técnica la tensión en inglés estrés es una fuerza que forman los cuerpos en biología y en medicina suele utilizarse el término estrés para denominar un proceso corporal. Se puede entender el estrés como la respuesta general del cuerpo para adaptarse a todas las influencias, cambios, exigencias y tensiones a las que está expuesto. El término estrés fue utilizado por primera vez por Hans Selye 1936 para definir el estrés en términos biológicos como una respuesta inespecífica del cuerpo ante una solicitud de cambio su investigación condujo al estudio del estrés en las funciones cerebrales. Define asimismo los factores estresantes como las circunstancias desencadenantes de una respuesta fisiológica y psicológica del organismo para extinguir un estímulo de la respuesta (Selye, 1936).

Para la OIT el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos del individuo para hacer frente a las mismas (Organización internacional del trabajo (OIT), 1984) En la actualidad se consideran que los modelos teóricos que explican la relación entre el estrés y los factores estresantes son tres.

La primera es elaborada por Leonard Levy (Levi, 1992) y se puede considerar como la relación y ajuste entre los factores psicosociales el estrés y su efecto en la salud. Su

modelo teórico se centra en explicar cómo el organismo en general se adapta a una situación que le fuerza al cambio. Articulando variables como la intensidad del estímulo y el tiempo de exposición a este del individuo, de tal manera que las respuestas que emite el organismo a través de comportamientos, síntomas o signos están referidas al esfuerzo de este adaptarse a la nueva situación.

El segundo modelo teórico es el de modelo demanda – control de Robert Karasek. Este se ha desarrollado en relación con los entornos de trabajo en los que los estresores son crónicos inicialmente, no suponen una amenaza para la vida y son el producto de complejas decisiones humanas en materia de organización. El modelo plantea que la controlabilidad del estresor es muy importante y adquiere aún más importancia en la medida que vamos desarrollando las organizaciones sociales cada vez más complejas e integradas con limitaciones sociales cada día más relacionadas con el comportamiento individual (Karasek & Theorell, 1990).

La hipótesis del modelo se centra en el funcionamiento psicosocial del trabajo pasando las demandas psicológicas y la latitud de la toma de las decisiones, centrandose sus postulados en la premisa de que un mal diseño de puesto de trabajo puede poner a niveles no tolerables o de riesgo alto Muy alto a los trabajadores que lo ocupan, en ese sentido busca el colocar el control sobre el manejo del estrés en el conocimiento y competencia del empleador. Dentro de este modelo teórico existen varias hipótesis.

La primera hipótesis de la atención del trabajo enuncia que la relación de tensión psicológica más negativa se presenta como fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y en cambio es escasa la latitud de toma de decisiones del trabajador.

En el modelo la latitud de toma de decisiones se entiende como *la aptitud del trabajador para controlar sus actividades y la utilización de sus capacidades no para controlar a otras personas.*

Las escalas de latitud tienen dos componentes la autoridad sobre las tareas control que son socialmente determinados sobre aspectos pormenorizados del cumplimiento de las tareas también llamado autonomía y la discrecionalidad de las capacidades qué significa el control sobre el empleo de las capacidades por parte del individuo, también determinado socialmente en el trabajo.

Hipótesis de aprendizaje activo, es cuando el control sobre el trabajo es elevado y también eleva las demandas psicológicas, pero no abrumadoras, los efectos sobre comportamiento que se predicen son el aprendizaje y el crecimiento; es decir el aprendizaje activo.

En el modelo de demandas - control se produce aprendizaje en situaciones que exigen tanto como un gasto de energía psicológica individual, demandas o retos como el ejercicio de la capacidad de toma de decisiones. Cuando el individuo dispone de la suficiente latitud de toma de decisiones hace una elección en cuanto a la mejor manera de afrontar un nuevo estresor, esta nueva respuesta de comportamiento se incorpora al repertorio personal de estrategias similares es decir aprende.

Pero por el contrario situaciones de escasa exigencia y escaso control provoca un entorno de trabajo muy poco motivador que conducen a un aprendizaje negativo o a una pérdida gradual de capacidades adquiridas con anterioridad. Así el modelo se describe como Multivariable, al comparar el margen decisorio control que tiene un individuo frente a una exigencia psicológica la combinación de estas dos variables nos genera dos tipos de respuesta frente a la exigencia en primer lugar el afrontamiento del sujeto a la tensión que puede ser activa o pasiva y una segunda variable que describe el tipo de

tensión que se sufre por parte del sujeto ya sea mucha tensión o por el contrario poca tensión. Si existe equilibrio entre la exigencia psicológica de la tarea y el margen de decisión frente a cómo se afronta la tarea por parte del individuo este aprende de forma activa, pero por el contrario si existe desequilibrio el riesgo de la tensión puede derivar en enfermedad. (Karasek & Theorell, 1990).

Este modelo ayuda a comprender varias cuestiones importantes para tener en cuenta en el diseño y estructuración de una tarea primero de las características de la organización social del trabajo como también los riesgos físicos que producen enfermedades y lesiones. Las consecuencias relacionadas con el estrés tienen que ver con la organización social de la actividad del trabajo con sus exigencias, la actividad social del trabajo afecta los riesgos relacionados con el estrés y no sólo las características personales. Así la posibilidad tanto de un estrés positivo como de un estrés negativo puede explicarse en términos de combinaciones de demanda y control. (Karasek & Theorell, 1990)

El modelo incluye perspectivas alternativas y de promoción de salud sobre la organización del trabajo, que hacen hincapié en la amplitud de las capacidades y la participación de los trabajadores ofreciendo asimismo ventajas económicas para los sistemas de la fabricación innovadora y para sectores de servicio mayores posibilidades de aprendizaje y participación.

Una tercera hipótesis ampliando el modelo de demandas control añadiéndose una tercera dimensión que es el apoyo social (Johnson, 1996) La hipótesis describe que los puestos de trabajos con grandes exigencias, escaso control y también un escaso apoyo social en el trabajo son los de mayor riesgo de enfermedad. Al añadir esta dimensión se reconoce claramente la necesidad de que cualquier teoría sobre el estrés en el trabajo evalúe las relaciones sociales en el lugar en el trabajo ya que el apoyo social es un

amortiguador de la atención psicológica el cual puede depender del grado de interacción social, emocional y de confianza entre los compañeros de trabajo y/o supervisores.

(Israel & Antonucci, 1987). La variable tiempo es un aspecto importante por considerar en este modelo, a medida que pasa el tiempo de exposición a la exigencia emocional una vez se ha surtido el aprendizaje activo de la novedad de la tarea, el sujeto es expuesto a la necesidad de tensión emocional con el fin de generar un nuevo aprendizaje. En este cuadrante de intercepción de trabajos activos con un alto nivel de exigencia y de control figuran empleados de nivel jefatura y profesionales ya que las tareas a las que están expuestas estas posiciones en las organizaciones suelen estar continuamente en exigencia cognitiva ya que configura la tarea como actividades de innovación análisis y creatividad. Por el contrario, el cuadrante pasivo que es la combinación de bajo margen de control y exigencias psicológicas bajas figuran trabajadores de nivel operativo como auxiliares, operarios y asistentes.

5.3 Marco legal

A continuación, se presenta el conjunto de normas de carácter Supranacional y nacional que dan marco a la intervención de los factores psicosociales en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo.

5.3.1 Normas Supranacionales

En lo que respecta a las normas supranacionales, que son de obligatorio cumplimiento en Colombia, se encuentran:

La Decisión 584 de 2004 o Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), que fija las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo y contribuye a impulsar en los países miembros la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

De otra parte, el artículo 11 de la Decisión 584 de 2004, de la CAN, define que “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones”:

“k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo”.

El artículo 26 de la misma Decisión establece que “El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

La segunda norma de carácter supranacional que aplica al objeto de la presente Guía es la Resolución 957 de 2005 de la CAN, denominada *Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*, que permite aplicar la Decisión 584 de 2004 y retoma de esta varios de los contenidos mencionados en los párrafos anteriores.

5.3.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados en Colombia

En segundo lugar, respecto de los convenios de la OIT ratificados en Colombia, conviene citar a continuación los de mayor importancia como marco de referencia de la intervención psicosocial: El Convenio C161 de 1985, ratificado en Colombia a partir del año 2001, referente a los servicios de salud en el trabajo, para los que establece funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento al empleador y los trabajadores acerca de:

“(i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; y (ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental”.

Por otro lado, el Convenio C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) emitido en 1958 y ratificado en Colombia desde 1969, establece que todo Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

5.3.3 Normativa colombiana.

El marco legal que en Colombia justifica la actuación de las empresas en la atención de los factores psicosociales incluye:

Resolución 2646 de 2008 que establece disposiciones y define responsabilidades para la Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. El artículo 4 de la Resolución 2646 de 2008 enfatiza en la sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales, aspecto que se deberá considerar en el proceso de intervención.

Resolución 2404 de 2019 Se adopta el uso de la batería como un instrumento de medición de factores de riesgo psicosocial, su prevención e intervención y sus afecciones en la población trabajadora tanto para empleadores públicos como privados.

Ley 1090 de 2006 que reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, e incluye el código deontológico y ético, que señala como principio general el buen uso de métodos de evaluación y la confidencialidad de la información recolectada en el ejercicio de esta disciplina.

Diversas normas se han formulado para prevenir el hostigamiento y todas las formas de discriminación, así como para fomentar la equidad; entre ellas cabe mencionar:

La Ley 1010 de 2006 a través de la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, se constituye en el mecanismo para la protección del trabajo en condiciones dignas y para la protección de la salud mental de los trabajadores a través de la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

La Resolución 0652 de 2012 establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

La Ley 1752 de 2015 que modifica la ley 1482 de 2011, tiene como objetivo sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad y sanciona también los actos de discriminación y hostigamiento por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

De otra parte, el Decreto 4463 de 2011, que reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, establece entre los objetivos del “Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres”, la necesidad de “Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

El Decreto 1072 de 2015, Capítulo 7 -referente a la equidad de género en el empleo-, retoma el contenido del Decreto 4463 de 2011 y sienta criterios respecto de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres (equidad de género), y establece que las administradoras de riesgos laborales (ARL) deben llevar a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas para el

desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, en el marco de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

En lo concerniente a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, el Decreto 1108 de 1994, sistematiza, coordina y reglamenta algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, y fija además los criterios para adelantar programas educativos y de prevención sobre dicha materia; en su artículo 44 define la prevención integral como el proceso de promoción y desarrollo humano y social a través de la formulación y ejecución de un conjunto de políticas y estrategias tendientes a evitar, prevenir y contrarrestar las causas y consecuencias del problema de la droga. También en materia de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, la Ley 1566 de 2012 se refiere a la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas. Particularmente estipula que las “Administradoras de Riesgos Profesionales, a través de los programas de salud ocupacional, implementen el proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias, en el ámbito laboral”. Especifica que estas entidades deben apoyar la ejecución de programas de prevención del consumo indebido de dichas sustancias, así como La Ley 1752 de 2015 que modifica la ley 1482 de 2011, tiene como objetivo sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad y sanciona también los actos de discriminación y hostigamiento por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

También en materia de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, la Ley 1566 de 2012 se refiere a la atención integral a personas que consumen sustancias

psicoactivas. Particularmente estipula que las “Administradoras de Riesgos Profesionales, a través de los programas de salud ocupacional, implementen el proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias, en el ámbito laboral”. Especifica que estas entidades deben apoyar la ejecución de programas de prevención del consumo indebido de dichas sustancias, así como la Ley 1752 de 2015 que modifica la ley 1482 de 2011, tiene como objetivo sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad y sanciona también los actos de discriminación y hostigamiento por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

En lo concerniente a las enfermedades de origen laboral, la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en entornos laborales es pertinente citar las siguientes normas:

El Decreto 1477 de 2014 expide la *Tabla de Enfermedades Laborales* vigente a la fecha de publicación de esta guía, la cual amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

En el año 2013 se publica la Ley 1616 de salud mental, que incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (regulado a través del Decreto 1072 de 2015). Finalmente, también hace parte del referente normativo legal en Colombia el Decreto 1072 de 2015 que deroga el decreto 1443 de 2014 y recopila normas reglamentarias preexistentes en un instrumento jurídico donde se describe la estructura del sector trabajo, funciones, integrantes, responsabilidades, funcionamiento y control.

En lo que respecta a la atención en salud, también se dispone de varias normas que dan contexto a la intervención psicosocial, entre ellas se reseñan las siguientes:

La Ley 1751 de 2015 o Ley Estatutaria de Salud que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección. Esta ley establece en el párrafo 1 del artículo 11, referente a sujetos de especial protección, el derecho al acceso prioritario a tratamientos psicológicos y psiquiátricos para las víctimas de cualquier tipo de violencia sexual. El párrafo 2 del mismo artículo refiere que para las víctimas de la violencia y del conflicto armado, el Estado desarrollará el programa de atención psicosocial y salud integral.

El artículo 5 de la Ley Estatutaria de Salud detalla las obligaciones del Estado y cita, entre otras, la referente a la formulación y adopción de políticas que propendan por la promoción de la salud, prevención y atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas, mediante acciones colectivas e individuales (literal c), así como la de realizar el seguimiento continuo de la evolución de las condiciones de salud de la población a lo largo del ciclo de vida de las personas (literal g).

Como también recientemente la política nacional de salud mental Resolución 4886 de 2018 la cual incluye en su ámbito de aplicación en Artículo 2. El ámbito de aplicación de la presente disposición será de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud — SGSSS, en el ámbito de sus competencias y obligaciones. La guía establece 5 enfoque que deben dirigir las evaluaciones e intervenciones en lo referente a la salud mental. Estos son el desarrollo basado en derechos humanos, en el curso de la vida, de género, diferencial poblacional territorial, y por último el enfoque psicosocial el cual debe reconocer la integralidad de las personas teniendo en cuenta “el contexto en el que se han desenvuelto, los hechos que han vivido, el significado que les han dado a estos hechos, el sufrimiento que han

experimentado y las capacidades con las que cuentan las personas y comunidades para recuperarse y materializar sus proyectos de vida. Este enfoque se materializa en la humanización de la atención en salud mental, para la cual es indispensable la sensibilidad frente a las diferencias de edad, género, cultura e idioma.” (Ministero de la Salud y de la Protección Social, 2018)

5.3.4 Orientaciones internacionales

De otra parte, en el ámbito internacional son numerosos los pronunciamientos en favor de la salud y la seguridad de los trabajadores. Así por ejemplo, el *Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores 2008-2017* (OMS, 2007) está basado en los principios y objetivos necesarios para mantener la salud física y mental en los centros de trabajo, incluida la prevención de peligros ocupacionales, la realización de intervenciones esenciales de salud pública y el acceso a los servicios de salud, y contempla opciones de ejecución destinadas a realzar la seguridad y la productividad de los trabajadores en todos los Estados Miembros.

El *Plan de acción sobre salud mental 2013–2020* de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013), tiene por objetivo principal establecer los lineamientos para garantizar la salud mental de la población a través de la cobertura sanitaria universal, con énfasis particular en la promoción y prevención. Algunos apartes establecen: “El plan de acción abarca así mismo la salud mental, concebida como un estado de bienestar en el que el individuo realiza sus capacidades, supera el estrés normal de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera, y aporta algo a su comunidad” (OMS, 2013, pág. 7).

“Fomentar los programas de participación laboral y de retorno al trabajo de los afectados por trastornos mentales y psicosociales” (OMS, 2013, pág. 32).

“Fomento de unas condiciones de trabajo seguras y propicias, prestando atención a las mejoras organizativas del entorno laboral, la capacitación de los directivos en materia de salud mental, la organización de cursos de gestión del estrés y los programas de bienestar laboral, y la lucha contra la estigmatización y la discriminación” (OMS, 2013, pág. 33).

6 Metodología

6.3 Tipo de investigación

Es un estudio observacional descriptivo, correlacional y de corte transversal para el ámbito de la población trabajadora de las empresas seleccionadas. Los criterios de selección de las empresas a incluir en este estudio son los siguientes:

- Empresa legalmente constituida.
- Registro Mercantil vigente.
- Aplicación de la Batería Para la Evaluación de los factores del riesgo psicosocial elaborada bajo los criterios de la resolución 2626 del 2008 y los requerimientos técnicos del instrumento.
- La reserva de información confidencial de las empresas seleccionadas.

Este estudio surge frente a la necesidad de la Empresa Cotidiano y Familiar IPS de avanzar en la investigación del Riesgo psicosocial y su impacto en las diferentes actividades comerciales que sus clientes ejercen en el contexto colombiano.

6.4 Establecer fuentes de recolección de la información

6.4.1.1 Fuentes primarias

Tiene como base una muestra de las aplicaciones de la batería de riesgo psicosocial del ministerio del trabajo hecha por la empresa cotidiano y familiar IPS a lo largo de su operación. Se seleccionaron 40 empresas las cuales fueron evaluadas entre el 2017 y 2019. Como criterio también se incluyó el tamaño de la empresa y la actividad económica con el fin de tener ejemplos de cada uno de los tamaños de empresa.

6.4.1.2 Fuentes secundarias

se utilizó el RUES Al Registro Único Empresarial (RUE) de que trata el artículo 11 de la Ley 590 de 2000, que integró el Registro Mercantil y el Registro Único de Proponentes, se incorporarán e integrarán los siguientes registros:

- Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro
- Registro Nacional Público de vendedores de Juegos de Suerte y Azar
- Registro Público de Veedurías Ciudadanas
- Registro Nacional de Turismo
- Registro de Entidades Extranjeras de Derecho Privado sin Ánimo de Lucro
- Registro de la Economía Solidaria

El Registro Único Empresarial y Social -RUES-, es administrado por las Cámaras de Comercio atendiendo a criterios de eficiencia, economía y buena fe, para brindar al Estado, a la sociedad en general, a los empresarios, a los contratistas, a las entidades de economía solidaria y a las entidades sin ánimo de lucro una herramienta confiable de información unificada tanto en el orden nacional como en el internacional.

(Confecamaras, 2020)

6.4.1.3 Fuentes terciarias.

En cuanto a las fuentes secundarias se utilizan medios como internet, libros, consejos de profesionales, trabajos académicos de diferentes universidades, conocimientos propios, conocimientos adquiridos en materias de la especialización realizada como teoría y comportamiento organizacional, psicología y sociología del trabajo, entre otras adicional la experiencia aplicada.

6.4.2 Herramientas para utilizar

Las herramientas que se emplearan para la realización de este trabajo son:

- Informes de Evaluación de los factores de riesgo psicosocial de las 40 empresas seleccionadas.
- Programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

6.4.3 Metodología

Este estudio surge frente a la necesidad de la Empresa Cotidiano y Familiar IPS de avanzar en la investigación del Riesgo psicosocial, su impacto en las diferentes actividades comerciales que sus clientes ejercen en el contexto colombiano. Con el fin de identificar la relevancia estadística de la información recolectada por la empresa se realizaron el siguiente tratamiento estadístico a los datos:

- Diseñar la estructura de la muestra, criterios de inclusión y exclusión y la categorización de las variables.
- Análisis de los datos a través de estadística Descriptiva teniendo en cuenta mínimo, máximo, media, desviación, varianza, asimetría, error de la desviación y la estructura del diseño muestra.
- Realizar pruebas paramétricas de las variables de la muestra con el fin de identificar si se comportan de forma paramétrica teniendo en cuenta Los supuestos estadísticos para tal fin. A continuación, describiremos los que se utilizaran en la presente investigación:
 - La prueba estadística Kolmogorov- Smirnov: se aplicará para verificar el comportamiento normal de la muestra en este caso la H_0 será aceptada si es menor del 0,05. Se toma esta prueba ya que existe un acuerdo teórico de ser la más conservadora, aunque según estudios recientes se ha criticado por lo excesivo rigor estadístico (Pedroza , Juarros-Basterretxea, Robles-Fernández, Basteiro , & García-Cueto, 2015) .
 - Con el fin de analizar la homogeneidad de la varianza se utilizó la prueba A Nova de un factor, esta prueba busca evaluar si la variable

además de distribuirse normalmente tiende a comportarse de forma homogénea.

- Correlación de las variables que superaron las pruebas de parametrización con el fin de analizar la influencia en el riesgo psicosocial total, intralaboral y estrés a través del estadístico que más se ajuste a la prueba de parametrización.

6.4.4 Criterios de inclusión y Exclusión de las empresas Participantes.

Se seleccionaron 40 empresas donde Cotidiano y familiar IPS SAS realizó evaluaciones entre el 2017 y 2019. Como criterio para la selección de estas empresas dentro de las 98 evaluadas por la empresa se tuvo en cuenta:

1. Escoger empresas que permitieran construir una muestra homogénea por el tamaño de la empresa y la actividad económica con el fin de tener ejemplos de cada uno de los tamaños de empresa.
2. La evaluación debería tener los mínimos requerimientos técnicos tanto en la aplicación de los cuestionarios, como la elaboración técnica del informe según el instructivo de la Batería para la Evaluación del riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección social, 2010).

6.4.5 Instrumento para la recolección de los datos.

Como instrumento para la recolección de datos se partió del informe final de las evaluaciones el cual se elabora de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial; estos instrumentos se elaboraron a partir de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

“(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas...” (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2008)

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales las cuales son evaluados con su correspondiente cuestionario el cual recoge la siguiente información:

Sociodemográfico: Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características sociodemográficas, existen unos aspectos ocupacionales tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago.

Cuestionario para la evaluación del riesgo intralaboral: El cual busca recolectar información sobre las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda. Control apoyo social del modelo (Theorell & Karasek, 1998), de desequilibrio esfuerzo recompensa (Siegrist, Linking sociological with

physiological data: the model of effort-reward imbalance at work., 1997) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de (Villalobos, 2005)A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005)y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo, las relaciones sociales, y la recompensa.

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

- **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.
- **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 cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- **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 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 contacto, 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. La descripción de cada dimensión y su fuente de riesgo se describe en la tabla 1.

Cuestionario para la evaluación del riesgo extralaboral: Este recoge información relacionada con la vida extralaboral del trabajador en aspectos que pueden influir en su desempeño como 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. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la Tabla Cuestionario para la evaluación del nivel de estrés. Construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos, se mantuvieron altos y estables.

Las variables y su descripción se resumen tenidas en cuenta se resumen en la Tabla
1 Descripción de las dimensiones y su factor de riesgo para su mayor comprensión.

Tabla 1 Descripción de las dimensiones y su factor de riesgo

| Dimensión | Descripción Dimensión | La dimensión es fuente de riesgo cuando: |
|--|--|--|
| Demandas Cuantitativas | Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. | El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de las tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados. |
| Demandas de carga mental | Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. | La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo |
| Demandas Emocionales | Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda habilidad del trabajador para: entender las situaciones y sentimientos de otras personas y ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. | El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor. |
| Exigencias de responsabilidad de cargo. | Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. | El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan. |
| Demandas ambientales y de esfuerzo físico | Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo. | Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador. |
| Demandas de la jornada de trabajo | Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del 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. | Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso. |
| Influencia en el entorno extralaboral | Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral. | Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador. |
| Control y autonomía sobre el trabajo | Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. | El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. |
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. | El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado. |
| Participación y manejo del cambio | Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. | El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo. |

| | | |
|---|---|---|
| Claridad de rol | Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa | La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa. |
| Capacitación | Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. | El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo. |
| Características del liderazgo | Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. | La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso. |
| Relación con los colaboradores (subordinados) | Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. | La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales. |
| Retroalimentación del desempeño | Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. | La información es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador. |
| Relaciones sociales en el trabajo | Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad de las interacciones entre compañeros, el apoyo social que se recibe de compañeros, el trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común), la cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). | En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente. |
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | Se refieren al sentimiento de orgullo y a 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. | El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe, se percibe inestabilidad laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan. |

Nota, Recuperado de Batería De Instrumentos Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosocial, Manual general (Ministerio de la Protección social, 2010)

6.4.5 Consolidación de la base de datos analizar.

El fin de la investigación es comparar las empresas evaluadas por la empresa Cotidiano y familiar IPS entre el 2017 y el 2020. Para esto se unifico en una sola base de datos de la siguiente manera:

| Grupo de variables | Variable | Tipo |
|---|---|---------|
| Contexto organizacional | Tipo Sociedad | Nominal |
| | Tipo Organización. | Nominal |
| | Sector productivo | Nominal |
| | Tamaño de la empresa | Nominal |
| Genero | % Total hombre | Escala |
| | % Total mujer | Escala |
| Nivel de estudios | % Total nivel primaria | Escala |
| | % Total nivel bachillerato | Escala |
| | % Total trabajadores nivel técnico | Escala |
| | % Total trabajadores nivel profesional | Escala |
| Estado civil | % Total trabajadores casados/unión libre | Escala |
| | % Total trabajadores solteros | Escala |
| Tipo vivienda | % Total trabajadores vivienda arriendo | Escala |
| | % Total trabajadores vivienda propia | Escala |
| | % Total trabajadores vivienda familiar | Escala |
| Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo | % Características de liderazgo | Escala |
| | % Relaciones sociales | Escala |
| | % Retroalimentación desempeño | Escala |
| | % Relación con los colaboradores | Escala |
| Control | % Claridad de rol | Escala |
| | % Capacitación | Escala |
| | % Participación y manejo del cambio | Escala |
| | % Uso y desarrollo de destrezas | Escala |
| | % Control y autonomía | Escala |
| Demandas de la labor | % Demandas ambientales y de esfuerzo físico | Escala |
| | % Demandas emocionales | Escala |
| | % Demandas cuantitativas | Escala |
| | % Influencia sobre el entorno extralaboral | Escala |
| | % Exigencia de responsabilidad de cargo | Escala |
| | % Carga mental | Escala |
| | % Consistencia de rol | Escala |
| | % Jornada del trabajo | Escala |
| Recompensas | % Oportunidades y desarrollo | Escala |
| | % Reconocimiento y compensación | Escala |
| Dominios | % Dominio liderazgo y relaciones sociales | Escala |
| | % Reconocimiento y compensación | Escala |
| | % Dominio control | Escala |

| | | |
|---------------------------------|---|--------|
| Dimensiones extra labóreales | % Dominio recompensas | Escala |
| | % Tiempo fuera del trabajo | Escala |
| | % De trabajadores en riesgo alto relaciones familiares | Escala |
| | % Comunicación y relaciones familiares. | Escala |
| | % Situación económica del grupo familiar | Escala |
| | % Característica de la vivienda y su entorno | Escala |
| | % De trabajadores en riesgo alto influencia del entorno extralaboral | Escala |
| Riesgos | % Desplazamiento-vivienda-trabajo | Escala |
| | % Riesgo crítico intralaboral | Escala |
| | % Riesgo crítico extralaboral | Escala |
| | % Riesgo crítico de síntomas de estrés | Escala |
| | % Riesgo crítico psicosocial total | Escala |

Nota. Elaboración propia.

Nota. La tabla recoge las variables que conforman el diseño de la base de datos de la muestra. El % de las variables asociados a los riesgos corresponde a los trabajadores evaluados en la empresa que puntuaron en la variable en niveles altos y muy altos.

Se hizo necesario establecer un criterio estadístico de comparación entre cada una de estas. En el caso de los cuestionarios que evalúan el riesgo psicosocial (Intra laboral y extralaboral) y el estrés, sólo se tuvieron en cuenta el porcentaje de población que puntuó en niveles de riesgo crítico² esto es nivel es alto y muy alto que sugieren la posibilidad de estar experimentando síntomas, signos o el curso de alguna enfermedad relacionada con el riesgo. En el caso de la descripción sociodemográfica se tomó a toda la población calculando su porcentaje por cada uno de los criterios de las variables evaluadas.

Ejemplo, el que la variable generada se dividió en cada uno de los dos posibles casos como una variable única siendo porcentaje de trabajadores masculinos y porcentaje de trabajadores femeninos.

² Nivel de riesgo alto y muy alto.

Para realizar los análisis estadísticos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25 con categorías de las variables según lo indica la tabla anexa número 2.

6.4.6 Descripción de la muestra.

En total se seleccionaron 40 empresas me corresponden a un total de 13790 trabajadores de. A continuación, se describe la muestra.

6.4.6.1 Contexto organizacional.

Las 40 empresas se clasifican según los criterios de clasificación del Ministerio del Comercio de la siguiente forma. El 72.5% de las empresas para un total de 29 empresas asociadas al sector servicios. Un 20% de empresas del sector comercio, y el 7.5% del sector manufacturero. La muestra evidencia el sector servicios como el público principal de la empresa cotidiano y familiar. Por tipo de sociedad la modalidad SAS cubre el 75% de la población seguida por Anónima limitada 7.5%.

Tabla 2 Frecuencia por Sector

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Manufacturero | 3 | 7,5 |
| Servicios | 29 | 72,5 |
| Comercial | 8 | 20,0 |
| Total | 40 | 100,0 |

Nota. Elaboración propia

Tabla 3 Frecuencia por tipo de empresa

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|-------------------|-------------------|
| ANONIMA | 7 | 17,5 |
| SAS | 30 | 75,0 |
| LIMITADA | 3 | 7,5 |
| Total | 40 | 100,0 |

Nota. Elaboración propia.

El tipo de organización (Congreso de la Republica de Colombia, 1971) que mayor porcentaje tiene son las empresas bajo la modalidad de sociedades anónimas simplificadas (SAS), con un 75% del total de la muestra asociada a 30 empresas. Un 17.5% a sociedades anónimas, y por último 7.5% a sociedades limitadas. En lo referente a la sección del código CIU clasificación industrial internacional (Dane, 2012) un informe que hace referencia a la clasificación de las actividades económicas que realizan los comerciantes. Se identificaron 10 tipos de actividad para la muestra bajo análisis como se muestra en la tabla. Las principales actividades son comercio con un 20% y un 20% a transporte - almacenamiento.

Tenemos una mezcla homogénea de empresas según su tamaño, siendo la pequeña y Mediana empresa las de mayor porcentaje con 35% y 30% respectivamente. Las empresas micro son las de menor participación con un 10% del total de la muestra asociado a 4 empresas. (Ministerio de Comercio de Colombia, 2015).

7 Análisis de resultados

A continuación, se analizarán los resultados comparando en primer lugar su distribución normal y frecuencia (Análisis Estadístico Descriptivas), comparado con los criterios de tamaño y tipo de empresa con el fin de identificar semejanzas y diferencias entre las empresas en lo referente a la composición de su Talento humano y sus características socio demográficas. En según lugar se compararán en los niveles de exposición crítico (niveles altos y muy altos) de riesgo psicosocial.

Con el fin de identificar los Riesgos, Dominios y dimensiones

7.1 Análisis Estadístico Descriptiva.

Se analizarán los resultados comparando las frecuencias de las variables bajo análisis contra los tipo y tamaño de empresas del total de la muestra seleccionada. Este análisis se realizó a través de paquete estadístico SPSS 25, bajo la prueba estadística “” variable por variable.

A continuación, se presentan los resultados más relevantes.

7.1.1 Descripción sociodemográfica de la población

7.1.1.1 Genero.

La población de trabajadores en la totalidad de las 40 empresas en relación con el género, se distribuyen de la siguiente forma un 55% hombres y un 43% mujeres.

Tabla 4 Media de porcentaje de género.

| Tamaño de la empresa | % hombres | % mujer |
|-----------------------------|------------------|----------------|
| Microempresa | ,590015 | ,409985 |
| Pequeña empresa | ,594904 | ,400632 |
| Mediana empresa | ,542950 | ,457050 |
| Gran empresa | ,518549 | ,482731 |
| Total | ,559740 | ,439017 |

Nota. Elaboración propia.

En lo referente al sector económico en el sector comercial es donde se aprecia una mayor diferencia encontrando 61% de hombres vs un 39% de mujeres, por el contrario, en el sector manufacturero las mujeres son mayoría con un 55% a comparación de los hombres con un 45%. Si comparamos las medias en relación con el tamaño de la empresa la mayor diferencia se encuentra en las microempresas donde se encuentra una relación de 60% hombres versus 40% mujeres, a medida que la empresa crece esta brecha se reduce en una relación de 55% hombres 43% mujeres.

Tabla 5 % de Empleados por Género y Sector económico.

| Sector económico | % Hombre | % Mujer |
|-------------------------|-----------------|----------------|
| Manufacturero | ,451920 | ,548080 |
| Servicios | ,556159 | ,444282 |
| Comercial | ,613154 | ,379034 |
| Total | ,559740 | ,439017 |

Nota. Elaboración propia 1

7.1.1.2 Nivel de estudios.

El recurso humano de las empresas evaluadas se encuentra en gran medida en un nivel formativo técnico con un 31% y universitario con 44%, marcando una gran diferencia con los empleados con formación de primaria que no alcanzan al 5% del total de la población evaluada seguido por bachillerato con un 17%. Al comparar las medias con el sector económico la tendencia se mantiene, siendo aún más marcada en el sector manufacturero donde los profesionales ocupan el 61% de población.

Tabla 6 Formación de los trabajadores

| Tamaño de la empresa | % Primaria | % Bachillerato | % Técnico | % Profesional |
|-----------------------------|-------------------|---------------------------|------------------|----------------------|
| Microempresa | ,000000 | ,192568 | ,411712 | ,382207 |
| Pequeña empresa | ,061833 | ,162072 | ,318245 | ,401268 |
| Mediana empresa | ,053268 | ,098844 | ,241871 | ,580405 |
| Gran empresa | ,024920 | ,257101 | ,344004 | ,375255 |
| Total | ,043852 | ,169910 | ,311119 | ,446600 |

Nota. Elaboración propia

Al comparar por el tamaño de la empresa los empleados con nivel de estudios de primaria no participan en microempresas (0% de la población). Los trabajadores con nivel formativo bachillerato tienen mayor ocupación en grandes empresas con un 25% de la población. En lo referente a la contratación de trabajadores de nivel técnico la tendencia es marcada entre un 25% a 30% en todos los sectores.

Tabla 7 Educación del trabajador por sector económico.

| | % Primaria | % Bachillerato | % Técnico | % Profesional |
|---------------|-------------------|-----------------------|------------------|----------------------|
| Manufacturero | ,009009 | ,091092 | ,287770 | ,612129 |
| Servicios | ,045332 | ,160979 | ,330076 | ,438411 |
| Comercial | ,051552 | ,231843 | ,251155 | ,414211 |
| Total | ,043852 | ,169910 | ,311119 | ,446600 |

Nota. Elaboración propia

7.1.1.3 Estado civil.

Con respecto al estado civil se unificaron los estados entre las personas que han conformado una familia no heredada³ y los que no, encontrando que en promedio se distribuye 51% en pareja y 41% solteros a excepción de las microempresas que en su mayoría son personas en una relación marital con un 67% versus un 32% solteros.

Tabla 8 tamaño empresa vs estado civil

| Media | | |
|-----------------------------|------------------------------|-------------------|
| Tamaño de la empresa | % casados/unión libre | % solteros |
| Microempresa | ,678078 | ,321922 |
| Pequeña empresa | ,520516 | ,437335 |
| Mediana empresa | ,453157 | ,499076 |
| Gran empresa | ,518842 | ,482438 |
| Total | ,515646 | ,455592 |

Nota elaboración propia.

7.1.1.4 Tipo de vivienda.

En términos generales los trabajadores evaluados tienden a vivir en arriendo en un porcentaje del 42% de la población independientemente del sector económico. Existe un grupo significativo de las personas que viven en casa familiar siendo un 27 % de la población, casi en una misma proporción de las que tienen casa propia con un 30%. El

³ Hace referencia a las relaciones filiales pareja, y/o Padres-hijos.

sector comercial tiende a vivir más en arriendo 46%, y por el contrario el sector manufacturero en vivienda propia con un 35%.

Tabla 9 Sector vs tipo de vivienda.

| Sector según min comercio | % propia | % familiar | % arriendo |
|----------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| Manufacturero | ,356179 | ,246676 | ,397145 |
| Servicios | ,291311 | ,290319 | ,422121 |
| Comercial | ,338446 | ,205358 | ,460102 |
| Total | ,305603 | ,270054 | ,427844 |

Nota Elaboración Propia

7.1.2 Comparativo Riesgo psicosocial.

A continuación, analizaremos las variables asociadas a la evaluación del riesgo psicosocial.

7.1.2.1 Nivel de Riesgo Psicosocial y estrés

Al comparar las medias de las empresas contra los niveles de riesgo psicosocial se puede observar que es mayor en la percepción del riesgo total 42% que en la sintomatología de estrés 36%. Al igual que el riesgo intralaboral es mayor en promedio de las empresas evaluadas con un 46% sobre el riesgo Extralaboral con un 43%.

Al comparar las medias contra el sector el de mayor riesgo psicosocial es el manufacturero con un 46% en las empresas evaluadas, con una diferencia de casi 13 puntos con el sector comercial que tiene un nivel de riesgo del 34%.

En total del 42% de empleados evaluados se ubican en niveles críticos de riesgo psicosocial de las empresas evaluadas.

Tabla 10 Compartido Riesgo Psicosocial vs sector.

| Sector | % Estrés Crítico | % psicosocial total | % Extralaboral | % Intralaboral |
|---------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Manufacturero | ,437629 | ,469980 | ,346896 | ,544706 |
| Servicios | ,384323 | ,443856 | ,474003 | ,479211 |
| Comercial | ,277653 | ,338753 | ,321838 | ,346388 |
| Total | ,369278 | ,427001 | ,436914 | ,460409 |

Nota Elaboración Propia

El Sector comercial es el sector de menor impacto del riesgo con un 33% en riesgo psicosocial total y un 34% del riesgo intralaboral, en comparación con el sector Manufacturero que en Riesgo total tiene un 54% con una diferencia de 20% entre el comercial y de servicios.

El riesgo extralaboral en media general en la muestra corresponde al 44%. El sector comercial es el menos expuesto 32% y el de mayor exposición es el sector servicios con 47%. La microempresa tiene una exposición menor con un .26% y la de mayor exposición es la pequeña empresa.

Tabla 11 Comparación de Riesgo psicosocial tipo empresa

| Media | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|------------------------|
| Tamaño de la empresa | % síntomas de estrés | % psicosocial total | %extralaboral | % Intra laboral |
| Microempresa | ,231832 | ,147297 | ,264414 | ,231081 |
| Pequeña empresa | ,358590 | ,468042 | ,478951 | ,472834 |
| Mediana empresa | ,409493 | ,499298 | ,457880 | ,521347 |
| Gran empresa | ,389892 | ,398771 | ,426104 | ,462862 |
| Total | ,369278 | ,427001 | ,436914 | ,460409 |

. Nota Elaboración Propia

7.1.2.2 Riesgo intralaboral

Con respecto al riesgo psicosocial intralaboral en comparación con los demás riesgos psicosociales es el de mayor impacto siendo de 46 % sobre la población total.

Es importante resaltar que a medida que la empresa crece en tamaño, el riesgo crítico asociado a los factores intralaborales aumenta de niveles muy bajos como el 14% en la microempresa en riesgo psicosocial total a niveles de 42% en una mediana empresa, así el crecimiento se configura como una condición (cambio organizacional) la cual afecta negativamente al trabajador en lo referente a su percepción de riesgo psicosocial.

En lo referente al estrés se evidencia que en promedio el 46% de los empleados está expuesto a niveles altos y muy alto esto significa que la prevalencia de enfermedades relacionada a este riesgo sea alta en especial en la mediana empresa donde el riesgo alcanza un 52%. Al igual que ocurre con la variable del riesgo intralaboral aumenta a medida que la empresa crece; cómo se puede apreciar el estrés se incrementó desde el 23% del tamaño de empresa microempresa a un 40% máximo en la mediana empresa.

Tabla 12 Dominios Riesgo psicosocial vs sector

| Sector | Liderazgo y relaciones Sociales | Control | Demandas del trabajo | Recompensas |
|----------------------|--|----------------|-----------------------------|--------------------|
| Manufacturero | 0,459208 | 0,465434 | 0,604779 | 0,273391 |
| Servicios | 0,329458 | 0,373448 | 0,546747 | 0,287124 |
| Comercial. | 0,339624 | 0,344746 | 0,429704 | 0,175280 |
| Total | 0,341263 | 0,375372 | 0,530203 | 0,265993 |

Nota Elaboración Propia

Tabla 13 *Tamaño de Empresa vs Dominio Riesgo psicosocial.*

| Tamaño de la empresa | liderazgo y relación Sociales | Control | Demandas del trabajo | Recompensas |
|-----------------------------|--------------------------------------|----------------|-----------------------------|--------------------|
| Microempresa | 0,208108 | 0,150075 | 0,242568 | 0,122297 |
| Pequeña empresa | 0,390168 | 0,374616 | 0,550442 | 0,296481 |
| Mediana empresa | 0,398480 | 0,486371 | 0,572313 | 0,269276 |
| Gran empresa | 0,262288 | 0,333277 | 0,568415 | 0,279896 |
| Total | 0,341263 | 0,375372 | 0,530203 | 0,265993 |

Nota. Elaboración propia

El dominio que impacta de forma más aguda en las empresas evaluadas son las *Demandas del trabajo* siendo el de mayor impacto el sector manufacturero con un 60% de la población, y seguido del sector servicios con un 54% de la población. Cabe resaltar que las empresas comerciales disminuyen significativamente ubicándose por debajo de la mitad de la población 42% de media de las empresas evaluadas. En lo referente al tamaño de la empresa la microempresa tiene un nivel bajo en el dominio de demandas de la labor siendo esta la excepción, ya que los otros tamaños de empresas se ubican por encima de 55% de personas en riesgo crítico.

Las demandas de carga mental son las de mayor impacto con un 63% de exposición de riesgo crítico en todos los sectores siendo el sector comercial el de mayor impacto con un 68% de exposición. Al comparar esta dimensión por tamaño de empresa la mediana empresa supera la exposición con un 70% de la población, esta es la única demanda que supera el 50% de exposición crítica.

Tabla 14 Demandas de la labor por sector

| Sector | Manufacturero | Servicios | Comercial | Total |
|------------------------------------|---------------|-----------|-----------|----------|
| Demandas Emocionales | 0,174653 | 0,254634 | 0,150067 | 0,229713 |
| Demandas cuantitativas | 0,593142 | 0,500899 | 0,445230 | 0,498003 |
| Influencia en entorno Extralaboral | 0,506716 | 0,447262 | 0,390263 | 0,441605 |
| Exigencia Responsabilidad cargo | 0,305422 | 0,390558 | 0,407374 | 0,387027 |
| Demandas Carga Mental | 0,624324 | 0,622142 | 0,689814 | 0,634456 |
| Demandas Consistencia Rol | 0,253779 | 0,262090 | 0,266945 | 0,262322 |
| Ambientales y Esfuerzo físico | 0,451504 | 0,310220 | 0,346532 | 0,327606 |
| Demandas Jornada de trabajo. | 0,602679 | 0,480145 | 0,422840 | 0,479285 |

Nota Elaboración Propia.

En un rango del 40% a 50% de la población en exposición crítica en este dominio se encuentran las demandas cuantitativas con un 49% de la población, de la jornada del trabajo con un 48% de la población y la influencia en el entorno extralaboral con un 47%. Estas dimensiones están relacionadas con el diseño del puesto de trabajo, la cantidad de trabajo que se asigna en la jornada laboral, el tipo de jornada laboral (su extensión, pausas, y horario), y su influencia en la vida extralaboral. A excepción en esta tendencia las demandas de la jornada del trabajo superan su exposición crítica a 60% en el sector Manufacturero.

Las demandas Ambientales y de esfuerzo físico tienen una exposición del 32% de promedio, siendo las de mayor exposición las del sector manufacturero con un 42 % superando con diferencia a los otros sectores los cuales se ubican en servicios con un 31% y en comercial con un 34%. Concluyendo que en la microempresa se disminuye significativamente este riesgo a un 14% de exposición.

La Dimensión de Demandas de la labor de menor impacto a niveles críticos fueron las demandas de consistencia del rol con un 26% y Emocionales con unos 22% estas tienen un comportamiento similar en todos los sectores y tamaños de las empresas evaluadas.

Tabla 15 Demandas de la labor por tamaño empresa

| Sector | Microempresa | Pequeña Empresa | Mediana Empresa | Gran Empresa | Total |
|------------------------------------|---------------------|------------------------|------------------------|---------------------|--------------|
| Demandas Emocionales | 0,125826 | 0,209107 | 0,205321 | 0,327327 | 0,229713 |
| Demandas cuantitativas | 0,261562 | 0,580792 | 0,557314 | 0,413780 | 0,498003 |
| Influencia en entorno Extralaboral | 0,288589 | 0,443562 | 0,496584 | 0,434292 | 0,441605 |
| Exigencia Responsabilidad cargo | 0,358333 | 0,503209 | 0,331327 | 0,314307 | 0,387027 |
| Demandas Carga Mental | 0,494144 | 0,686592 | 0,731068 | 0,506870 | 0,634456 |
| Demandas Consistencia Rol | 0,175000 | 0,405910 | 0,210576 | 0,172680 | 0,262322 |
| Ambientales y esfuerzo físico | 0,142568 | 0,357826 | 0,354473 | 0,330093 | 0,327606 |
| Demandas Jornada de trabajo. | 0,166366 | 0,502312 | 0,552605 | 0,486533 | 0,479285 |

Nota Elaboración Propia

El segundo dominio de mayor impacto es el Control con 37% de la población evaluada siendo el sector manufacturero de nuevo el de mayor exposición con un 46%. Los sectores servicios y comercial disminuyen significativamente ubicándose en niveles de 37% y 34% correspondientemente.

La dimensión que más puntúan en este dominio es claridad de rol con un 44%, siendo mayor significativamente la exposición en la pequeña y mediana empresa con un 53% y 58% correspondientemente y disminuyendo significativamente en la gran empresa a niveles de 57%.

En un rango del 30% a 40% se comportan las dimensiones de manejo del cambio y capacitación con un 39% y 37% correspondiente de exposición crítica siendo de nuevo la pequeña y mediana empresa con una mayor exposición en el caso de cambio con un 42% y 45% correspondientemente y en capacitación 40% y 45%.

El sector manufacturero tiene una exposición del 66% en la dimensión de claridad de rol siendo esta una exposición muy alta a comparación del resto de sectores, como también en este sector la dimensión capacitación con un 53%.

Tabla 16 Dominio Control por tamaño

| Tamaño | Claridad rol | Capacitación | Manejo del cambio | Uso y desarrollo de destrezas | Control y autonomía |
|-----------------|---------------------|---------------------|--------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| Microempresa | 0,258108 | 0,253378 | 0,168318 | 0,222297 | 0,163514 |
| Pequeña empresa | 0,502800 | 0,415338 | 0,422118 | 0,363937 | 0,399910 |
| Mediana empresa | 0,588755 | 0,451636 | 0,457974 | 0,370420 | 0,382034 |
| Gran empresa | 0,275205 | 0,290492 | 0,362012 | 0,335879 | 0,277006 |
| Total | 0,447219 | 0,378820 | 0,392468 | 0,344703 | 0,340182 |

Nota Elaboración propia

Tabla 17 Dimensión Control por tamaño empresa

| Tamaño | Claridad Rol | Capacitación | Manejo del cambio | Uso y desarrollo de destrezas | Control y autonomía |
|---------------|---------------------|---------------------|--------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| Manufacturero | 0,660304 | 0,536380 | 0,447457 | 0,369177 | 0,305299 |
| Servicios | 0,412715 | 0,371764 | 0,386708 | 0,345703 | 0,347857 |
| Comercial | 0,492388 | 0,345314 | 0,392727 | 0,331900 | 0,325438 |
| Total | 0,447219 | 0,378820 | 0,392468 | 0,344703 | 0,340182 |

Nota Elaboración propia

El dominio de Liderazgo se comporta de forma similar que el dominio de control, con un 34% de media en todos los sectores, aunque siendo de nuevo el sector manufacturero el de mayor exposición con un 46%, un 15% por encima de la media del total de las empresas evaluadas. Las dimensiones asociadas de mayor exposición son la retroalimentación de desempeño con un 38% de exposición siendo la pequeña y mediana empresa las de mayor exposición con un 43% y 46% correspondientemente. Las características del liderazgo le siguen en mayor exposición con un 32% en promedio, siendo la mediana empresa la más expuesta con un 38%.

En comparación con las características del líder en relación con las relaciones sociales, la gestión del líder impacta negativamente más que la relación con el grupo o equipo de trabajo una diferencia de 0.8, aumentándose a 0.10 en la pequeña y mediana empresa. Las dimensiones Características de liderazgo y Retroalimentación de desempeño que son variables, encargadas de evaluar la gestión del líder son las que más puntúan en el dominio, y al igual que otros dominios a medida que la empresa crece la percepción negativa de estas dos variables aumenta, como por ejemplo en la mediana empresa donde la retroalimentación de desempeño está en un 46% de media en las poblaciones analizadas.

Tabla 18 Dimensión Características liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo

| Tamaño de la empresa | Características de liderazgo | Relaciones sociales | Retroalimentación desempeño | Relación con los colaboradores |
|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| Microempresa | 0,217568 | 0,167568 | 0,235811 | 0,175000 |
| Pequeña empresa | 0,351213 | 0,254056 | 0,436251 | 0,349475 |
| Mediana empresa | 0,387416 | 0,287625 | 0,469363 | 0,233024 |
| Gran empresa | 0,259689 | 0,230638 | 0,262420 | 0,283785 |
| Total | 0,325828 | 0,249623 | 0,382683 | 0,280669 |

Nota 1 Elaboración Propia

Tabla 19 Dimensión Características Liderazgo y Relaciones Sociales y tipo Empresa

| Tamaño de la empresa | Características de liderazgo | Relaciones sociales | Retroalimentación desempeño | Relación con los colaboradores |
|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| Manufacturero | 0,399761 | 0,271163 | 0,493420 | 0,332892 |
| Servicios | 0,317895 | 0,248109 | 0,389936 | 0,292325 |
| Comercial | 0,326864 | 0,247038 | 0,314865 | 0,218833 |
| Total | 0,325828 | 0,249623 | 0,382683 | 0,280669 |

Nota 2 Elaboración Propia

Los niveles de riesgo del dominio de Recompensas se ubican en todos los sectores y tamaños por debajo del 30% de riesgo, siendo el sector comercial el de menos exposición en este dominio con un 17% de trabajadores en riesgo y el tamaño de

empresa la microempresa por el 12% de población en riesgo. El sector comercial es el de menor riesgo en las recompensas derivadas de la pertenecía la empresa y derivadas del trabajo con un 15% de exposición. El sector servicio es el de mayor exposición en reconocimiento y compensación con un 29% de exposición.

*Tabla 20*Recompensas por tamaño de Empresas

| Tamaño de la empresa | Recompensas derivadas de la pertenencia y el trabajo. | Reconocimiento y compensación |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|
| Manufacturero | 0,231845 | 0,278407 |
| Servicios | 0,223163 | 0,291746 |
| Comercial | 0,155425 | 0,264738 |
| Total | 0,210267 | 0,285344 |

7.1.2.3 Riesgo Extralaboral

En lo referente al Riesgo extralaboral el desplazamiento vivienda –trabajo- vivienda el 60% de las empresas en promedio están expuestas indiferentemente del tamaño, siendo este factor el de menor impacto en este tipo de riesgo, la mediana empresa con 62% configurándose como la mayor exposición. Siendo esta dimensión la que menos aporta al riesgo psicosocial total de las empresas evaluadas. Con una exposición significativamente baja.

Tabla 21 Riesgo Extralaboral vs tamaño empresa

| | Microe mpresa | Pequeña empresa | Mediana empresa | Gran empresa | Total |
|--|--------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|--------------|
| Tiempo en fuera del trabajo | 0,216366 | 0,330900 | 0,336794 | 0,369056 | 0,330750 |
| Relaciones familiares | 0,075000 | 0,102654 | 0,052409 | 0,094825 | 0,082350 |
| Comunicación y relaciones Sociales. | 0,220345 | 0,310002 | 0,288811 | 0,255519 | 0,280316 |
| Situación económica del grupo familiar | 0,172297 | 0,511101 | 0,401773 | 0,346053 | 0,400392 |
| Característica de la vivienda y su entorno | 0,427928 | 0,486940 | 0,480448 | 0,456718 | 0,471141 |
| Influencia del entorno extralaboral | 0,309610 | 0,312406 | 0,368862 | 0,349640 | 0,339038 |
| Desplazamiento-vivienda-trabajo | 0,611336 | 0,614092 | 0,625277 | 0,524223 | 0,594208 |

Nota. Elaboración Propia.

En segundo lugar, las Características de la vivienda y el entorno con un 47% en promedio, siendo la mediana empresa la de mayor riesgo con un 48%. El riesgo según tamaño de empresa se mantiene similar entre un rango de 45% a 50% de exposición.

La situación económica del grupo familiar tiene una exposición de riesgo medio sobre la población total del 40%, siendo la pequeña empresa la de mayor exposición con un 50%, y la microempresa con un 17% como el valor más bajo.

La influencia del trabajo, y la influencia sobre el entorno extralaboral se comportan de forma similar en todos los tamaños de empresa con un promedio de 33% en las dimensiones, independientemente que esta variable se evalúe en dos variables de Riesgo diferentes (intra y extralaboral).

Cabe resaltar que las relaciones familiares son la dimensión de menor exposición ubicándose significativamente sobre el 8% de media de la población.

Tabla 22 Tipo de empresa vs Riesgo Extralaboral.

| | Manufacturero | Servicios | Comercio | total |
|--|----------------------|------------------|-----------------|--------------|
| Tiempo en fuera del trabajo | 0,358547 | 0,347221 | 0,250602 | 0,330750 |
| Relaciones familiares | 0,039878 | 0,089577 | 0,070614 | 0,082350 |
| Comunicación y relaciones personales | 0,254369 | 0,284113 | 0,275707 | 0,280316 |
| Situación económica del grupo familiar | 0,335360 | 0,400893 | 0,426187 | 0,400392 |
| Característica de la vivienda y su entorno | 0,421139 | 0,506263 | 0,347062 | 0,471141 |
| Influencia del entorno extralaboral | 0,374183 | 0,361251 | 0,231949 | 0,339038 |
| Desplazamiento-vivienda-trabajo | 0,514164 | 0,627425 | 0,490896 | 0,594208 |

Nota. Elaboración Propia

En términos generales el sector servicios es el de mayor impacto en el riesgo psicosocial. El desplazamiento tiene un impacto de 62% en su población siendo esta la más afectada, aunque los otros sectores se distribuyen cerca por debajo del 50% en esa dimensión. Las siguientes dimensiones que aportan significativamente en el riesgo psicosocial son las características de la vivienda y el entorno 50%, y la situación económica de la familia 40%.

El sector comercio es el que menos impacto tiene en las empresas que configuran la muestra siendo el desplazamiento Vivienda-trabajo-Vivienda él tiene un impacto de 49%.

Aunque las relaciones familiares son la dimensión de menor impacto, se observa que los sectores comerciales y de servicios se acercan más al 10% de exposición de riesgo a diferencia del sector manufacturero el cual no supera el 3% de la población expuesta.

Continuando con las dimensiones que describen la red de apoyo de los empleados se observa que las relaciones sociales de los empleados aumentan la exposición al riesgo de un 8% en las relaciones familiares de media del total de muestra con un 28%, siendo una diferencia de 20%.

7.2 Análisis estadístico de Parametrización.

De 61 variables (Ver anexo 1) analizadas, solo 2 variables superaron las dos pruebas de parametrización Kolmogórov-Smirnov y A nova de un factor lo que significa que la distribución es normal y la varianza homogénea de estas son % de trabajadores en el cargo operario y % de Trabajadores en el cargo analista.

Quince variables tienen una distribución normal pero no una varianza homogénea, esto implica solo un criterio de parametrización de la variable en este caso que los resultados no se agrupan cercanos a las medias estadísticas.

Tabla 23 Resumen Prueba de Homogeneidad

Var Distribución normal, sin homogeneidad variable.

% nivel primario

% más de 5 personas a cargo

% con contrato indefinido

% con contrato fijo

% contrato por prestación de servicio

% relación con los colaboradores

% capacitación

% control y autonomía

% demandas emocionales

% demandas cuantitativas

% exigencia de responsabilidad de cargo

% carga mental

% consistencia de rol

% oportunidades y desarrollo

% dominio demandas del trabajo

También se identificaron 18 variables que tienen una varianza homogénea, pero no una distribución normal por ello no se diferencian claramente desviaciones cerca a la media. Con el fin de ser rigurosos estadísticamente, y basados en los hallazgos de las pruebas estadísticas de normalidad y varianza se considerará la muestra como **No paramétrica**.

7.3 Correlaciones de los grupos variables de Riesgo/Dominio/Dimensión.

La explicación de un coeficiente de correlación como medida de la intensidad de la relación lineal entre dos variables es puramente matemática y libre de cualquier implicación de causa-efecto. El hecho de que las dos variables tiendan a crecer o decrecer juntas no indica que la una tenga un efecto directo o indirecto sobre la otra. Ambas pueden estar influidas por otras variables de modo que se origine una fuerte relación matemática. La interpretación de RHO^4 depende principalmente de los detalles de la investigación y la experiencia propia en el tema de estudio. La experiencia previa sirve generalmente como base de comparación para determinar si un coeficiente de correlación es digno de ser mencionado. Se interpreta basado en si el coeficiente de correlación oscila entre -1 y $+1$, el valor 0 que indica que no existe asociación lineal entre las dos variables en estudio, teniendo en cuenta su sentido en el caso que se relacionen de manera inversa sería negativo, su fuerza en la medida que se acerquen a 0 , se puede decir que es fuerte si supera 0.5 y débil si es menor que 0.5 .

Al ser una muestra tan extensa se correlacionarán en primer lugar los grupos de variables establecidos por la Batería De Riesgo psicosocial /Dominio/Dimensión.

⁴ En estadística, el **coeficiente de correlación de Spearman**, ρ (rho) es una medida de la **correlación** (la asociación o interdependencia) entre dos **variables aleatorias** (tanto continuas como discretas). Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

Tabla 24 Correlación Riesgos y Estrés

| Rho de spearman | Riesgo intralaboral | Riesgo Extralaboral | Síntomas de estrés | Riesgo psicosocial total |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Riesgo Intralaboral | 1,000 | ,593** | ,401* | ,865** |
| Riesgo Extralaboral | ,593** | 1,000 | 0,185 | ,746** |
| Síntomas de Estrés | ,401* | 0,185 | 1,000 | ,443** |
| Riesgo psicosocial total | ,865** | ,746** | ,443** | 1,000 |

Nota Elaboración propia

Nota *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

7.3.1.1 Riesgo Psicosocial Total y nivel de estrés

Al correlacionar los riesgos principales la mayor correlación significativa de nivel 0,01 fue la relación del riesgo psicosocial intralaboral con el riesgo total con un ,865 de coeficiente muy fuerte. Seguida por la correlación entre el riesgo extralaboral y el riesgo total con ,746 una diferencia de .12 en la fuerza de la correlación; esto indica que los factores intra y extralaboral se correlacionan positivamente y con una fuerza casi perfecta con el riesgo psicosocial total. Aunque los intralaborales influyen más fuerza en el riesgo psicosocial total.

El nivel de estrés se correlaciona de forma nula con los factores extralaborales, solo se establece con los factores intralaborales y el riesgo total de forma significativa a nivel 0.01 pero con una fuerza por debajo de .50 a nivel de .401 siendo esta débil. A diferencia del riesgo psicosocial intralaboral que tiene una fuerza de .593.

7.3.1.2 Riesgo intralaboral.

Las correlaciones que explicarían el riesgo psicosocial intralaboral se encuentran con mayor fuerza de correlación en la dimensión control con un .644 con un nivel de significancia de 0.01 bilateral, la segunda la dimensión es Recompensas con un ,607.

Tabla 25 Correlación de Riesgo psicosocial intralaboral y sus dominios.

| Rho de spearman | Riesgo Intralaborales | Liderazgo y relación sociales | Control | Demandas del trabajo | Recompensas |
|-------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|----------------|-----------------------------|--------------------|
| Riesgo Intralaboral | 1,000 | ,572** | ,644** | ,547** | ,607** |
| Liderazgo y relación sociales | ,572** | 1,000 | ,414** | 0,190 | ,500** |
| Control | ,644** | ,414** | 1,000 | ,574** | 0,218 |
| Demandas del trabajo | ,547** | 0,190 | ,574** | 1,000 | 0,029 |
| Recompensas | ,607** | ,500** | 0,218 | 0,029 | 1,000 |

Nota Elaboración propia

En tercer lugar, el Liderazgo y relaciones sociales con un .547 a nivel similar al de demandas de la labor un ,572 de coeficiente.

7.3.1.3 Dominios y Dimensiones intralaborales

Las correlaciones entre las dimensiones de los dominios del riesgo psicosocial se pueden explicar en la muestra de la siguiente forma:

El dominio control se correlaciona significativamente y con una fuerza de correlación de .644 con las demandas de la labor siendo esta la correlación más fuerte. El dominio de recompensas solo se correlaciona significativamente con liderazgo y relaciones

sociales con una fuerza de ,500 Normal y positiva. Las Demandas de la labor tienen correlaciones nulas con liderazgo y relaciones sociales, y recompensas.

A continuación, se establecieron las correlaciones entre los dominios y sus dimensiones correspondientes, encontrado los siguientes hallazgos.

Control:

El Dominio Control se correlaciona con todas sus dimensiones, con más fuerza con la participación y manejo de cambio con una fuerza de ,763. Seguido de uso de habilidades y destrezas ,65, 647, Claridad de rol, 619, control y autonomía ,601. La dimensión capacitación es la que menos se correlaciona con el dominio con una fuerza de ,501.

La Dimensión que más correlaciones fuertes y positivas genera es participación y

| Rho de Spearman | Claridad de rol | Capacitación | Participación y manejo del cambio | Uso y desarrollo de destrezas | control y autonomía | Dominio Control |
|-----------------------------------|-----------------|--------------|-----------------------------------|-------------------------------|---------------------|-----------------|
| Claridad de rol | 1,000 | ,448** | ,623** | ,387* | ,459** | ,619** |
| Capacitación | ,448** | 1,000 | ,488** | ,337* | ,420** | ,532** |
| Participación y manejo del cambio | ,623** | ,488** | 1,000 | ,517** | ,871** | ,763** |
| Uso y desarrollo de destrezas | ,387* | ,337* | ,517** | 1,000 | ,565** | ,647** |
| Control y autonomía | ,459** | ,420** | ,871** | ,565** | 1,000 | ,601** |
| Domino Control | ,619** | ,532** | ,763** | ,647** | ,601** | 1,000 |

manejo del cambio. Siendo la más fuerte con control y Autonomía ,871, seguida de

Claridad de rol con un, 623, y uso de habilidades y destrezas ,517.

Las dimensiones con correlaciones más débiles son las que se establecen entre el uso de habilidades y claridad de rol, 387, seguida de capacitación con una correlación de ,337.

Tabla 26 Correlaciones entre Dominio control y sus dimensiones

Demandas de la labor:

El dominio **demandas de la labor** se correlaciona con fuerza y positivamente con las demandas cuantitativas ,765, demandas Ambientales y de esfuerzo físico ,738, demandas de carga mental ,651. con una fuerza menor en el rango de ,60 a, 70 las demandas de la jornada con un ,635 e influencia en el entorno extralaboral ,616.

Las dimensiones que tienen una correlación nula con el dominio son las demandas emocionales con un 0,304, exigencias de responsabilidad de cargo 0,307, y consistencia de rol ,336 sin significancia.

La dimensión que se correlaciona con fuerza y positivamente con más dimensiones son las **demandas cuantitativas** con carga mental, 739, Jornada de trabajo, 660, influencia sobre el entorno Extralaboral. 509 y consistencia del rol ,509.

Las demandas emocionales de labor no se correlacionan con ninguna dimensión.

Tabla 27 Correlación Demandas de la labor y sus dimensiones.

| Rho de Spearman | Ambientales de esfuerzo físico | Demandas emocionales | Demandas cuantitativas | Influencia sobre Extra | Exigencia de responsabilidad de cargo | Carga mental | Consistencia de rol | Jornada del trabajo | Dominio demandas |
|----------------------------------|--------------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|---------------------------------------|--------------|---------------------|---------------------|------------------|
| Ambientales y de esfuerzo físico | 1,000 | -0,119 | ,480** | 0,236 | 0,305 | ,457** | ,376* | ,572** | ,738** |
| Demandas emocionales | 0,119 | 1,000 | 0,290 | 0,153 | -0,197 | 0,071 | -0,034 | 0,135 | 0,304 |
| Demandas cuantitativas | ,480** | 0,290 | 1,000 | ,578** | ,465** | ,759** | ,509** | ,660** | ,765** |
| Influencia Extralaboral | 0,236 | 0,153 | ,578** | 1,000 | 0,301 | ,463** | ,333* | ,589** | ,616** |
| Responsabilidad de cargo | 0,305 | -0,197 | ,465** | 0,301 | 1,000 | ,532** | ,839** | 0,122 | 0,307 |
| Carga mental | ,457** | 0,071 | ,759** | ,463** | ,532** | 1,000 | ,450** | ,439** | ,651** |
| Consistencia de rol | ,376* | -0,034 | ,509** | ,333* | ,839** | ,450** | 1,000 | 0,295 | ,336* |
| Jornada del trabajo | ,572** | 0,135 | ,660** | ,589** | 0,122 | ,439** | 0,295 | 1,000 | ,635** |
| Dominio demandas | ,738** | 0,304 | ,765** | ,616** | 0,307 | ,651** | ,336* | ,635** | 1 |

Nota Elaboración Propia

Liderazgo:

El Dominio se relaciona con fuerza y de forma positiva casi perfecta con las características del líder con, 933, la retroalimentación de desempeño con ,877 y por último con las relaciones sociales ,801 La relación con los colaboradores no se correlaciona con ninguna dimensión ni dominio de la categoría.

Tabla 28 Correlación Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo.

| | Dominio liderazgo y relación sociales | Características de liderazgo | Relaciones sociales | Retroalimentación desempeño | Relación con los colaboradores |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| Dominio liderazgo y relación Sociales | 1 | ,933** | ,801** | ,877** | 0,281 |
| Características de liderazgo | ,933** | 1 | ,795** | ,888** | 0,092 |
| Relaciones sociales | ,801** | ,795** | 1 | ,745** | ,319* |
| Retroalimentación desempeño | ,877** | ,888** | ,745** | 1 | 0,217 |
| Relación con los colaboradores | 0,281 | 0,092 | ,319* | 0,217 | 1 |

Nota Elaboración propia.

Tabla 29 Correlaciones Dominio Recompensas

| | Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | Reconocimiento y compensación | Dominio recompensas |
|--|---|--------------------------------------|----------------------------|
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | 1,000 | ,481** | ,727** |
| Reconocimiento y compensación | ,481** | 1,000 | ,706** |
| Dominio recompensas | ,727** | ,706** | 1,000 |

Nota Elaboración Propia

Recompensas.

Las dos dimensiones tienen fuerza fuerte de correlación con el dominio que describen siendo las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza con un ,727. Resalta que la correlación entre las dimensiones es débil con un .481.

7.3.1.4 Riesgo Extralaboral

Las Correlaciones significativas establecidas entre las dimensiones de Riesgo intralaboral se observan las siguientes.

La Situación económica del grupo familiar con las características de la vivienda se correlacionan a un .692 significativamente con la situación económica de la familia, con respecto a esta relación cabe señalar que el 42% vive en arriendo y 27% en vivienda familiar del total de la muestra siendo estos dos tipos de vivienda la modalidad de vivienda más escogida por los trabajadores, de lo anterior se puede inferir que una buena situación del económica del grupo familiar puede ser un indicador para que un trabajador tome la decisión de comprar o no vivienda propia.

Tabla 30 Correlaciones dimensiones riesgo extralaboral

| Rho de Spearman | Tiempo en fuera del trabajo | Relaciones familiares | Comunicación y relaciones familiares. | Situación económica del grupo familiar | Característica de la vivienda y su entorno | Influencia del entorno | Desplazamiento-vivienda-trabajo |
|--|-----------------------------|-----------------------|---------------------------------------|--|--|------------------------|---------------------------------|
| Tiempo fuera del trabajo | 1,000 | ,592** | ,383* | ,521** | ,603** | 0,223 | 0,134 |
| Relaciones familiares | ,592** | 1,000 | 0,309 | ,483** | ,558** | 0,145 | 0,075 |
| Comunicación y relaciones familiares. | ,383* | 0,309 | 1,000 | ,488** | ,479** | ,321* | 0,180 |
| Situación económica del grupo familiar | ,521** | ,483** | ,488** | 1,000 | ,692** | 0,106 | 0,188 |
| Característica de la vivienda y su entorno | ,603** | ,558** | ,479** | ,692** | 1,000 | 0,274 | ,410** |
| Influencia del entorno Extralaboral | 0,223 | 0,145 | ,321* | 0,106 | 0,274 | 1,000 | ,351* |
| Desplazamiento-vivienda-trabajo | 0,134 | 0,075 | 0,180 | 0,188 | ,410** | ,351* | 1,000 |

Nota Elaboración propia.

Otra correlación significativa y positiva entre la situación económica y el tiempo fuera del trabajo con un coeficiente de ,603 esto confirma que unos ingresos bajos del trabajador implican el aumento de horas trabajadas.

El tiempo fuera del trabajo también se correlaciona significativamente, pero negativa con la variable comunicación y relaciones familiares, esto se explica en más tiempo trabajando menos relación con la familia.

Existen otras correlaciones débiles entre el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda y otras dos variables como Influencia del entorno extralaboral (.692) y características del entorno (.603). lo que implica que entre mayor tiempo y dificultad para el desplazamiento se percibe negativamente por parte del trabajador la influencia que su entorno extralaboral como el estado de vías, acceso al transporte, servicios médicos, seguridad en su desempeño laboral.

8 Discusión de resultados

El presente nos permito evidenciar los beneficios de utilizar el paquete estadístico IBM SPSS Statistics (IBM, 2020) ya que una vez consolidada la base de datos y definidas las variables el tratamiento estadístico y consolidación de las pruebas nos permitió avanzar de forma eficiente en tiempo y calidad de información. El equipo de trabajo logro trazar una metodología que permitió aplicar tres métodos de tratamiento de la información para una base de datos (40 empresas y 13790 empleados) incluso más grande que la utilizada para la elaboración de los instrumentos de la batería para la evaluación del riesgo psicosocial que consto de xxxx empleados. (Ministerio de la Protección social, 2010). El análisis de frecuencia permitió la comparación de los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial por tipo y tamaño de empresa. La metodología de la prueba de parametrización de las variables permitió establecer el estadístico que más se adecuaba a la muestra y permito correlacionar variables identificadas cuales de estas tienen mayor fuerza de explicación del riesgo psicosocial.

El hecho que la normativa en Colombia hace obligatorio el uso de un instrumento único de evaluación permite consolidar el trabajo e investigación de los especialistas en seguridad y salud en el trabajo de forma sistemática como lo logrado en el presente informe, se recomienda el uso de esta metodología para profundizar aún más en la mitigación del riesgo psicosocial, realizando estudios con el fin de diferenciar del sector, tipo de empresa, etapa de crecimiento y tamaño de esta.

Los métodos estadísticos de análisis de frecuencia y correlación fueron pertinentes la base de datos con el fin de encontrar relaciones estadísticamente relevantes, aunque

se recomienda replicar este estudio las herramientas de tipo cualitativo de la batería de riesgo psicosocial.

9 Conclusiones

Esta investigación estableció un criterio (tipo de empresa y tamaño de empresa) para comparar cómo se comporta el riesgo psicosocial en la población trabajadora en niveles de riesgo crítico clasificado en alto y muy alto. Con estos criterios permitió establecer diferencias y semejanzas, de las cuales podemos resaltar los siguientes hallazgos:

- En la muestra de las empresas seleccionadas las relacionadas con el sector servicio fueron mayoría con un 72,5% seguidas con el sector comercio 20% y manufacturero (7,5%). La mayoría pertenece a la modalidad de tipo de sociedad comercial Sociedad Anónima Simplificada (SAS) que coincide con la tendencia nacional en la conformación de empresa (Confecamaras, 2020) (Revista Dinero, 2009). Dentro de los criterios que los empresarios le ayudan a escoger esta modalidad están la beneficiarse de la limitación de la responsabilidad sin tener que acudir a la estructura de la sociedad anónima como que la SAS no obliga al empresario a crear instancias como la junta directiva, o cumplir con ciertos requisitos, como la pluralidad de socios, y acceder a beneficios enmarcados en la ley 1258 del 5 de noviembre del 2008.

Existe una gran tendencia del sector servicios en la evolución del Riesgo psicosocial siendo 72% del presente estudio seguido por las empresas comerciales con un 20%, y con una muy baja participación del sector manufactura 7.5. Es importante profundizar sobre qué sector evalúa más el riesgo psicosocial dentro de su priorización del riesgo y las razones para hacerlo ya que pueden existir ideas preconcebidas sobre el riesgo que limiten su identificación en los diferentes sectores.

En lo referente al tamaño de la empresa se identificó que el riesgo psicosocial tiende a tener una mayor prevalencia en la población a medida que la empresa crece. Las dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral que explicarían este fenómeno se relacionarían con el control que el trabajador tiene de su trabajo y las demandas que implica la labor. En lo referente a la primera en empresas grandes se observa dificultad por parte de empleador en la tarea de capacitación y superación de la curva de aprendizaje esto se evidencia ya que este dominio el dominio que más fuerza de correlación estableció con el riesgo psicosocial (ver *Tabla 25 Correlación de Riesgo psicosocial intralaboral y sus dominios.*). En segundo lugar, las demandas de la labor tienen un riesgo mayor en empresas medianas y grandes esto evidencia dificultades en estas empresas para establecer el equilibrio adecuado en los tiempos y movimientos que la tarea requiera según la necesidad de producción. Es posible que el énfasis actual en la productividad y eficiencia desconozca los límites en los que los empleados desarrollen enfermedades, esto se ve en la gran exposición de las empresas evaluadas a riesgos como jornadas extenuantes, exceso de cantidad de trabajo, y carga mental.

- Con respecto a la brecha laboral frente al género la presente investigación encontró a nivel general una diferencia de 12 puntos porcentuales (con un 43% de mujeres y un 55% de hombres). Se observa los resultados positivos de las políticas de inclusión de género, como las normativas impulsadas en la última década. Se recomienda investigar las causas por las cuales aún se mantiene la diferencia bajo la óptica del concepto del riesgo psicosocial.
- El nivel de estudio manejado en las empresas evaluadas corresponde a un nivel formativo del 44% nivel universitario, 31% nivel técnico, 17% nivel bachillerato

y un 5% en educación primaria. Las empresas evaluadas requieren un nivel cualificado de trabajo, solo un 5% de empleados no tienen la formación requerida básica, esto pone en relevancia que el empleador ya no forma a sus trabajadores en sus procesos de producción y administrativos como era una práctica a principio y mediados del siglo XX, sino por el contrario contrata trabajadores con formación previa delegando al estado y al empleado mismo su formación en vistas de su empleabilidad formal. Esta realidad ya se observa en industria altamente tecnificada, robotizada, y administrada por decisiones que cada vez más son tomadas bajo el análisis de la big data y la inteligencia artificial. El reto de nuestro país en la formalización laboral implica casi que directamente proporcional la posibilidad de que las nuevas generaciones puedan acceder por lo menos a niveles de formación técnico-tecnólogo, y así reducir la brecha social que la falta de acceso al trabajo formal puede generar el analfabetismo. Incluso hoy en día las empresas buscan la manera de formar a su trabajador incluyendo programas de capacitación, aprendizaje continuo, posibilidad de cursos y demás con el fin de ampliar las posibilidades de los trabajadores en su formación.

- El trabajo estable es una de las condiciones que un adulto busca para formar una familia propia. Las decisiones básicas en el ciclo del desarrollo del ser humano como establecer una relación de pareja y tener hijos se aplazaban bajo la excusa económica y de estabilidad laboral. En las empresas evaluadas se encontró que el 45% de las personas que trabajan son solteras, incluso a medida que la empresa es más grande el porcentaje aumenta al 50% de los trabajadores. Al contrario de las Microempresas donde la mayoría de los empleados tienen familia propia 68%. Al analizar estos hallazgos concluimos que por el contrario

de la creencia de que una buena economía implica la creación de familia observamos que un buen salario y estabilidad económica le permite al trabajador invertir en proyectos personales de autosuperación, desarrollo personal y disfrute del tiempo libre. Parece ser que los motivos para la construcción de la familia propia han cambiado, y se observa más en la iniciativa de emprendimiento y conformación de microempresa. Este comportamiento se observa también en la compra de vivienda propia ya que tan solo el 30% de los empleados tiene vivienda propia a pesar de tener empleo y estabilidad laboral. Desde una perspectiva de riesgo se encontró una correlación entre la situación económica y las características de la vivienda. Según los hallazgos anteriores se puede inferir que el trabajador colombiano tiene dificultades en la emancipación familiar y la construcción de una familia propia estas pueden ser salarios bajos a pesar de la alta cualificación, dificultades económicas en la familia de origen, y cambios en las prioridades de proyecto de vida en las nuevas generaciones.

- La exposición total de riesgo Psicosocial a niveles críticos (alto y muy alto) de todas las empresas fue de 47%; esto evidencia un gran riesgo para los trabajadores ya que este nivel de exposición puede ocasionar accidentes y el estrés sostenido en el tiempo pueden incluso causar enfermedades. Una causa evidente de la falta de control sobre este riesgo es la falta de interiorización de la normativa del riesgo psicosocial por parte de los responsables, aun no se comprende los resultados que arroja la evaluación del riesgo psicosocial, principalmente en la efectividad y competencia de la gestión de talento humano y el liderazgo empresa. Esto se evidencia en la tendencia a aumentar el riesgo psicosocial, cuando las empresas crecen desde un 14% de las microempresas a un 50% en medianas empresas, los procesos deben cambiar y ser flexibles al

crecimiento de esta, un directivo eficiente es capaz de adelantar estos cambios anticipándolos y gestionándolos eficientemente a través de los responsables y talento humano.

- Lamentablemente en las empresas evaluadas esta capacidad no se evidencia, sino por el contrario elevan el nivel de estrés hasta niveles del 40% de la población justamente en grandes empresas donde se presupone una adecuada gestión del talento humano.
- la tendencia en talento humano de priorizar “Realización personal”, por encima de las mejoras propias del diseño del puesto de trabajo y el contexto laboral (factores intralaborales.) es cuestionable bajo la perspectiva de mitigación del riesgo. Por el contrario, bajo una lectura control se puede ver como una forma de eficiente de Subjetivación y sometimiento. Como lo explica el reconocido filósofo Byung-Chul Han “Hoy creemos que no somos un sujeto sometido, sino un proyecto libre que constantemente se replantea y se reinventa. Este tránsito del sujeto al proyecto va acompañado de la sensación de libertad. Pues bien, el propio proyecto se muestra como una figura de coacción, incluso como una forma eficiente de subjetivación y de sometimiento.” (Byung-Chul, 2014)
- Dentro de los tipos de empresa se identifica un mayor riesgo psicosocial en el sector Manufacturero (46%) estos pueden impactar de manera negativa y grave al rendimiento de la organización ya que se han relacionado a lo largo del tiempo con los resultados de la misma; esto se explica por el modelo demanda y control que incluye demandas cuantitativas de trabajo (demandas de cantidades altas en producción) que se deben ejecutar en una cantidad de tiempo disponible para realizarse siendo este insuficiente, solicitando al trabajador acelerar el ritmo de trabajo y limitar sus pausas, en algunos casos trabajar jornadas prolongadas

para cumplir con los resultados esperados (demandas de la jornada de trabajo) afectando negativamente la vida personal y familiar. Con un límite en cuanto a decisión y autonomía en su tiempo laboral restringido e incluso inexistente.

El sector comercial es uno de los que tienen menor exposición de Riesgo con un 33% en riesgo psicosocial y un 30% en estrés, al evaluar los resultados de los dominios que determinan el riesgo intralaboral se encontraron diferencias con los otros sectores en las demandas del trabajo 43% frente al 53% de media y Recompensas 17% frente al 26% de la media. La percepción de exigencia o demanda de este sector es menor y la percepción de recompensa es mayor a comparación de otros sectores laborales. Se recomienda ampliar la evaluación sobre este sector con el fin de identificar los factores protectores de la Tarea comercial frente al estrés y percepción del riesgo.

- En lo referente al Riesgo extralaboral el desplazamiento vivienda –trabajo- vivienda el 60% de las empresas en promedio están expuestas indiferentemente del tamaño, siendo este factor el de menor impacto en este tipo de riesgo, la mediana empresa con 62% configurándose como la de mayor exposición. Resaltando que la mayoría de las empresas tienen domicilio en la Ciudad de Bogotá (Colombia), la cual tiene históricamente problemáticas de movilidad, este hallazgo evidencia la influencia que tiene el gobierno local en el desarrollo de sus empresas domiciliadas, y la corresponsabilidad en la generación de enfermedades asociadas al trabajo, ya que, aunque el tiempo de desplazamiento de vivienda al trabajo se considera como un factor extralaboral, la consecuencia de este se ve en su impacto sobre la percepción de jornada laboral más extensa y demandante.

- Las Características de la vivienda y el entorno maneja un 47% en promedio, siendo la mediana empresa la de mayor riesgo con un 48%. Se evidencia la dificultad de escoger vivienda y/o asentarse en un barrio, esta dificultad puede ser un impedimento para que el trabajador participe en el desarrollo de su comunidad y la configuración de relaciones sociales afectivas y duraderas que le permitan apoyarse socialmente en su vecindad.
- Al correlacionar los riesgos principales la mayor correlación significativa de nivel 0,01 fue la relación del riesgo psicosocial intralaboral con el riesgo total con un ,865 de coeficiente muy fuerte. El nivel de estrés se correlaciona de forma nula con los factores extralaborales, solo se establece con los factores intralaborales y el riesgo total de forma significativa a nivel 0.01 pero con una fuerza por debajo de .50 a nivel de .401 siendo esta débil. A diferencia del riesgo psicosocial intralaboral que tiene una fuerza de .593. Este hallazgo sugiere que los efectos del estrés y el riesgo psicosocial son debidos al contexto laboral. Es necesario contrastar este resultado con la tendencia en talento humano de fomentar el “Bienestar y/o Felicidad del trabajador” de forma individual con actividades extralaborales, por encima de la reflexión continua de las mejores prácticas propias del diseño del puesto de trabajo y el contexto laboral.
- Se sugiere revisar los procedimientos y metodologías para la determinación de enfermedad laboral por causa del riesgo laboral ya que estos se basan en los baremos estadísticos de la Batería para la evaluación del riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección social, 2010) que aunque fueron validados en una muestra en Colombia las correlaciones observadas por esta investigación difieren de los hallados por los iniciales que permitieron elaborar la prueba.

Estos criterios, y parámetros estadísticos deberían ser actualizados, y complementados con nuevas metodologías que permitan establecer la causalidad de una forma más acertada y transparente.

- La dimensión control se correlaciona un .644 con un nivel de significancia de 0.01 bilateral con el Riesgo psicosocial intralaboral esto significa que la gestión de talento humano dentro de una compañía es determinante para la disminución del riesgo intralaboral. La capacidad de una empresa de tener diseñados y ajustados a objeto social procesos y procedimientos que identifiquen el perfil adecuado del trabajador y que acompañen a este en el ajuste entre la contratación y la superación de la curva de aprendizaje hasta el control adecuado de su puesto de trabajo, son determinantes para que el trabajador interprete el estrés provocado por este proceso como positivo, lo anterior explicaría porque el dominio control se correlaciona significativamente y con una fuerza de correlación de .644 con las demandas de la labor siendo esta la correlación más fuerte entre todos los dominios.

La evidencia del presente informe pone en relevancia que el Control y Demandas del trabajo son altamente predictores de riesgos críticos psicosociales. Las buenas prácticas en la selección, la superación de la curva de aprendizaje y su articulación en el contexto cultural y esquema de liderazgo propio de la empresa son fundamentales en la mitigación del riesgo, la gestión directa del empleador de estos procesos le permite establecer controles adecuados a diferencia de la tercerización laboral En Colombia este proceso suele ser tercerizado incluso en cargos de administración y tácticos como lo recoge un artículo periodístico:

“los cargos temporales ya son tendencia. Así lo ha concluido el gerente general de Michael Page para América Latina, África y Medio Oriente, Patrick Hollard, para quien el cambiante entorno laboral en Latinoamérica y las necesidades particulares en Colombia, en ciertos sectores económicos como consumo masivo, retail, turismo e infraestructura, han generado una creciente demanda de talento cualificado en cargos de mediana y alta gerencia., Se recomienda ampliar la investigación en este dominio” (Beleño, 2018).

Esta práctica debe ser estudiada a la luz de su impacto en el riesgo psicosocial y su impacto en la salud y seguridad de los empleados.

- Los dominios Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y Recompensas se correlaciona de una forma fuerte con .50, pero no se correlacionan con los otros dominios como sería de esperar. Lo que sugiere que la pertenencia a la organización y al trabajo, y la recompensa que se recibe modela la percepción que se tienen del líder y del grupo de trabajo, influenciando el comportamiento de cooperación en el caso de que esta percepción sea positiva. El hecho que las recompensas no se correlacionen con la demanda de la labor, sugiere que las acciones que suelen recompensar el exceso de trabajo no mitigan el riesgo.

10 Recomendaciones.

El presente estudio por su alcance y limitaciones no profundizo en algunos hallazgos en sus conclusiones, pero su pertinencia amerita su estudio, algunos de estos identificados se plantean a continuación.

- Indagar la evaluación del riesgo en el sector manufacturero con el fin la configuración de la exposición de este en este sector. En especial en los dominios de control y demandas de la labor; La relación de estas variables con las jornadas del trabajo en especial cuando esta supera la jornada laboral legal, o se realiza trabajo complementario.
- Establecer la posible relación de la explosión del riesgo psicosocial con crecimiento del tamaño de la empresa y sus causas.
- Evaluar la pertinencia de las variables y la pertinencia de la herramienta del ministerio de trabajo para evaluar la exposición del riesgo psicosocial de las microempresas.
- Profundizar sobre las correlaciones nulas que tiene el dominio recompensas con los dominios demandas del trabajo y Control. Ya que teóricamente se presume que las recompensas mitigan el riesgo psicosocial (factor protector) lo cual no se evidencio en el presente informe.
- Indagar el posible incremento de exposición al riesgo psicosocial que implica la tercerización de los procesos de gestión de talento humano.
- Establecer teóricamente las diferencias entre la mitigación del riesgo psicosocial, y los programas de bienestar y fidelización laboral.

11 Recursos.

Tabla 31 Presupuesto global de la investigación (en \$).

| Rubros | Fuentes | | Total |
|------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|
| | Investigador | Cotidiano y familiar IPS | |
| Personal | \$ 21.000.000 | \$ 1.600.000 | \$ 22.600.000 |
| Equipos especializados | \$ 1.200.000 | \$ 0 | \$ 1.200.000 |
| Equipos de oficina | \$ 6.000.000 | \$ 0 | \$ 6.000.000 |
| Material bibliográfico | \$ 560.000 | \$ 0 | \$ 560.000 |
| Viajes | \$ 240.000 | \$ 0 | \$ 240.000 |
| TOTAL | \$ 29.000.000 | \$ 1.600.000 | \$ 30.600.000 |

Tabla 32 Presupuesto

| Nombre del investigador | Formación académica | Función dentro del proyecto | Dedicación horas/semana | Semanas | Recursos | | Total |
|-------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------|---------|--------------|--------------|----------------------|
| | | | | | INVESTIGADOR | IPS | |
| Anyeli Vanessa Arbeláez Rojas | Ingeniera Industrial | Investigador principal | 5 | 28 | \$ 7.000.000 | \$ 0 | \$ 7.000.000 |
| Antonio Mourin Pedraza | Psicólogo | Investigador principal | 5 | 28 | \$ 7.000.000 | \$ 0 | \$ 7.000.000 |
| Manuel Enrique Amaya Plazas | Ingeniero Ambiental y Sanitario | Investigador principal | 5 | 28 | \$ 7.000.000 | \$ 0 | \$ 7.000.000 |
| Funcionario IPS | Gerente | Facilitador de Información Base | 5 | 8 | \$ 0 | \$ 1.600.000 | \$ 1.600.000 |
| TOTAL | | | 2 | | | | \$ 22.600.000 |

Tabla 33 Equipos de oficina (en \$).

| MATERIAL | VALOR |
|---------------------------|---------------------|
| Computadores (3 unidades) | \$ 6.000.000 |
| TOTAL | \$ 6.000.000 |

10. Bibliografía

- Ayala Duque, C. C., & Caicedo Solarte, E. (2019). *Clima Laboral y Desordenes Muscoloesqueleticos*. Manizales: Universidad Católica de Manizales.
- Echeburúa, E. (2012). Factores de riesgo y factores de protección en la adicción a las nuevas tecnologías y redes sociales. País Vasco: Universidad del País Vasco.
- Findlay Ordoñez, M., Muñoz Paz, T., & Pérez Andrade, A. (2019). *Estudio cuantitativo de los factores de riesgo psicosocial en una muestra de colaboradores de una entidad pública en el municipio de Pasto en el año 2019*. San Juan de Pasto: Universidad CES.
- (CAN), C. A. (s.f.). *Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Resolución 957 de 2005.:
<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd38/Colombia/R957-03.pdf>
- Albarrán, V., Paredes, P., Ramírez, O., Fermín, R., & Palomino, J. (2018). Validación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *horizontes medicos*, 59.
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beleño, I. (1 de mayo de 2018). Cargos temporales, una modalidad en auge en Colombia según firmas reclutadoras. *La Republica*.
- Betancourth González, N. (2019). *Factores protectores del riesgo psicosocial en la Asociación Mundos Hermanos ONG*. Manizales: Universidad Católica de Manizales.
- Byung-Chul, H. (2014). *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder (Pensamiento Herder) (Spanish Edition)*. Edición Kinde: Herder.
- Centro de memoria paz y reconciliación. (15 de 07 de 2015). *Centro de memoria paz y reconciliación*. Obtenido de <http://centromemoria.gov.co/>:

<http://centromemoria.gov.co/el-horror-de-mapiripan-descuartizado-y-una-explicacion-desconocida/>

Comisión Internacional de Salud Ocupacional. (2003). *Código internacional de ética para los profesionales de la salud ocupacional*. Obtenido de Código internacional de ética para los profesionales de:

http://www.bvsde.paho.org/cursoa_epi/e/lecturas/mod6/codigo.pdf

Confecamaras. (3 de 2020). *RUES*. Obtenido de <https://www.rues.org.co/>

Congreso de la Republica de Colombia. (2002). *Ley 789 de 2002*.

Congreso de la Republica de Colombia. (1971). *Codigo de Comercio de Colombia*.
Bogota.

Congreso de la Republica de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993*. Republica de
Colombia.

Congreso de la Republica de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006*. República de
Colombia.

Congreso de la Republica de Colombia. (2006). *Ley 1090 de 2006*.

Cooper, C. L., & Payne, R. (1989). Causes, Coping and Consequences of Stress at
Work. *The Academy of Management Review Vol. 14, No. 4*, 602-604.

Cotidiano y Familiar IPS SAS. (2015). *Propuesta de Vigilancia Epidemiologica de
Riesgo psicosocial*.

Cubillos, C., & López, Y. (2009). Fatiga laboral, accidentes e incidentes laborales en los
conductores de carga pesada de una empresa Transportista de la Ciudad de
Yopa. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología [Internet]*, 7–21.

Dane. (2012). *Clasificacion Industrial internacional uniforme de todas las Actividades
Economicas*. Bogota: Dane.

(Presidencia de la Republica). *Decreto 1108 de 1994*. Republica de Colombia.

- Durán, C. R. (Septiembre de 2011). Crisis financiera de principios del siglo: variedades de capitalismo, respuestas territoriales en la economía global. *Economía UNAM*.
- Fundacion Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo. (1992). *Frist European Suvey on the work Environment*. Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de la comunidad europea.
- Gesing, t. (Dirección). (2018). *Rotten* [Película].
- Gomez, V., Perilla-Toro, L. E., & Hermosa, A. M. (2019). Riesgos para la salud salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 1-15.
- Gomez, V., Segura Camacho, S., Castrillon, D., & Perilla, L. (2016). Estandarización De Una Bateria Para La Evaluación De Factores De Riesgo Psicosociales Laborales En Trabajadores Colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 221-238.
- Hanchok, P., & Meshekati, N. (2000). *Human mental workload*. North Holland: North Holland.
- Hernandez Fonseca, E. (2019). *La Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en un Personal de Vigilancia y Seguridad Privada*. 2019: Universidad Militar Nueva Granada.
- Human Rights Wacth. (02 de 2010). *Human Rights Wacth*. Obtenido de <https://www.hrw.org>:
<https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/colombia0210spwebwcover.pdf>
- IBM. (10 de 09 de 2020). *IBM SPSS Statistics*. Obtenido de IBM:
<https://www.ibm.com/co-es/products/spss-statistics>
- Israel, B. A., & Antonucci, T. C. (1987). Social Networt Characteristic an Psychological well-Being. And Replication and extencion. . *Heath educ*, 461-481.

- Jimenez Molano, M. C. (2020). *Escenarios Laborales Saludables Que Disminuyan Los Riesgos Psicosociales Intralaborales*. BOGOTÁ: Universidad Piloto de Colombia.
- Johnson, J. (1996). *The impact of work place social support, job demands an work control upon Cardiovascular disease in sweden Tesis doctoral*. Universidad Jhons Hopkins.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, productivity an the reconstruction of working*. New York: Basic Books.
- Levi, L. (1992). Psychosocial,occupational, environmental, health concepts. Resaarch results an aplicaciones. *Work and Well being. And Agenda for 90ta*.
- Maccoby, M. (2003). *El narcisista productivo, la promesa y el peligro del liderazgo visionario* . Nueva York: Broadway Books.
- Ministerio de Comercio de Colombia. (2015). *Decreto Único del Sector Comercio, Industria y Turismo y se reglamenta*. Bogota.
- Ministerio de Gobierno. (1994). *Decreto 1295 de 1994*. Republica de Colombia.
- Ministerio de la Proteccion social. (2010). *Bateria de Instrumentos para la Evaluacion de Factores de Riesgo Psicosocial*. Bogota: Ministerio de la Proteccion social.
- Ministerio de la Proteccion Social de Colombia. (2008). *Resolucion 2646 del 2008*.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. *República de Colombia*.
- Ministerio de Salud y Proteccion Social. (15 de 11 de 2018). *Resolucion 4886 del 2017*. Bogota.
- Ministerio de trabajo. (2007). *Primera encuesta nacional de Condiciones de trabajo*. Bogota: Ministerio de Trabajo.

- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2016). *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral*. Bogota: Ministerio del trabajo.
- Ministerio Del Trabajo . (2014). Resolución 6045 por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021.
- Ministerio de la Salud y de la Protección Social. (15 de 10 de 2018). Anexo Técnico Resolución 4696 de 2018. Bogota.
- National Council on compensation insurance. (1985). *Emotional Stress in the workplace New Legal Rights in the Eighties*. New York: National Council on compensation insurance.
- Ojeda, D. (8 de Julio de 2019). El Ministerio de Trabajo buscará regular plataformas del tipo Rappi y Uber. *El Espectador*. Obtenido de <https://www.elespectador.com/economia/el-ministerio-de-trabajo-buscará-regular-plataformas-del-tipo-rappi-y-uber-articulo-869882>.
- Organización de la Naciones Unidas. (20 de 08 de 2020). *Objetivos de desarrollo Sostenible*. Obtenido de Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Organización internacional del trabajo (OIT). (1984). *Psychosocial factors at work: Recognition and control. Report of the joint international labour office and world health organization on occupational health*. Ginebra: Oficina internacional del trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2007). *Plan de acción mundial sobre la salud de*. Obtenido de 60ª Asamblea Mundial de la Salud.:
http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (s.f.). *Plan de acción sobre salud mental 2013 – 2020*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial De La Salud. (1994). *Clasificación De los Trastornos Mentales y Del Comportamiento CIE 10*. Madrid: Panamericana.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Guía de Intervención mhGAP para los trastornos mentales, neurológicos y pro uso de sustancias en el nivel de atención de la salud no especializada*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de La Salud. (31 de 08 de 2016). *Factores de Riesgo*. Obtenido de http://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- Organización Mundial del trabajo. (1985). *Convenio C161*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161
- Organización Mundial Del Trabajo. (2016). *Estres En El Trabajo Un Reto Colectivo*. Turin: OIT.
- Pedroza , I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro , J., & García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 245-254.

- Pines, A. (1983). burnout and de buffering effects of social . *Stress and Burnout in the Human Service*.
- Presidencia de la Republica. (s.f.). Código Sustantivo del Trabajo (Actualización a octubre 23. República de Colombia.
- Revista Dinero. (2 de 10 de 2009). *Dinero*. Obtenido de <https://www.dinero.com/empresas/articulo/empresa-sas-en-colombia-que-tipo-de-sociedades-de-empresa-debo-elegir/84554>
- Reyes Ponce, A. (1992). *Administración moderna*. Valencia: Editorial Limusa.
- Rodriguez Garcia, L., & Sequeda Delgado, W. (2019). *Evaluacion e Intervencion de los Factores de Riesgos Psicosociales de una Empresa de Bucaramanga*. Bucaramanga.: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Rousseau, D. M. (1988). the constuction of climate organizational research. *International Review of industrial and Organizational Psychology*, 285.
- Selye, H. (1936). A Syndrome Produced by Divere Nocuous Agent. *Journal of neuropsychiatry & Clinical Neurosciences*.
- Siegrist, J. (1997). Linking sociological with physiological data: the model of effort-reward imbalance at work. *Acta Physiologica Scandinavica* 161, (Suppl. 640): 112-116.
- Siegrist, J., & Wahrendorf , M. (2016). *Work Stress and Health in a Globalized Economy*. Düsseldorf: Springer International Publishing Switzerland 2016.
- Suarez, R., & Fernandez, F. (29 de Abril de 2018). Un día para pensar en las enfermedades laborales. *El Tiempo*.
- Taylor, C. (2006). *Fuentes del yo. La construcción de la identidad moderna*. Barcelona: Paidós.

The Surgeon General of the United States Public Health Service. (1966). *Protecting The Health of Eighty Million Workers*. New York.

Theorell, T., & Karasek, R. (1998). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *J Occup Health Psychol*, 9-26.

Trabajo., I. A. (06 de 04 de 2020). *Decisión 584 de 2004*. Obtenido de <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/DEC584s.asp>

Velandia Salamanca, S. R. (2019). *Evaluación E Intervención De Los Factores De Riesgos Psicosociales En Una Empresa De Bucaramanga*. Bucaramanga: Universidad Cooperativa De Colombia.

Villalobos, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Habana, Cuba: Escuela Nacional de Salud.

Wikipedia, la enciclopedia libre. (9 de 3 de 2020). *Wikipedia, la enciclopedia libre*. Obtenido de Teoría de la contingencia de Fiedler: https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Teor%C3%ADa_de_la_contingencia_de_Fiedler&oldid=123407616

10. Tabla de Ilustraciones y Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Descripción de las dimensiones y su factor de riesgo | 39 |
| Tabla 3 Frecuencia por Sector | 43 |
| Tabla 4 Frecuencia por tipo de empresa | 44 |
| Tabla 5 Media de porcentaje de género | 46 |
| Tabla 6 % de Empleados por Género y Sector económico. | 46 |
| Tabla 7 Formación de los trabajadores | 47 |
| Tabla 8 Educación del trabajador por sector económico | 48 |
| Tabla 9 tamaño empresa vs estado civil | 48 |
| Tabla 10 Sector vs tipo de vivienda. | 49 |
| Tabla 11 Compartido Riesgo Psicosocial vs sector | 50 |
| Tabla 12 Comparación de Riesgo psicosocial tipo empresa | 50 |
| Tabla 13 Dominios Riesgo psicosocial vs sector | 51 |
| Tabla 14 Tamaño de Empresa vs Dominio Riesgo psicosocial | 52 |
| Tabla 15 Demandas de la labor por sector | 53 |
| Tabla 16 Demandas de la labor por tamaño empresa | 54 |
| Tabla 17 Dominio Control por tamaño | 55 |
| Tabla 18 Dimensión Control por tamaño empresa | 55 |
| Tabla 19 Dimensión Características liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo | 56 |
| Tabla 20 Dimensión Características Liderazgo y Relaciones Sociales y tipo Empresa. | 56 |
| Tabla 21 Recompensas por tamaño de Empresas | 57 |
| Tabla 22 Riesgo Extralaboral vs tamaño empresa | 58 |
| Tabla 23 Tipo de empresa vs Riesgo Extralaboral. | 59 |
| Tabla 24 Resumen Prueba de Homogeneidad | 60 |

| | |
|--|----|
| Tabla 25 Correlación Riesgos y Estrés..... | 63 |
| Tabla 26 Correlación de Riesgo psicosocial intralaboral y sus dominios. | 64 |
| Tabla 27 Correlaciones entre Dominio control y sus dimensiones | 65 |
| Tabla 28 Correlación Demandas de la labor y sus dimensiones. | 67 |
| Tabla 29 Correlación Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo. | 68 |
| Tabla 30 Correlaciones Dominio Recompensas..... | 68 |
| Tabla 31 Correlaciones dimensiones riesgo extralaboral | 69 |
| Tabla 32 Presupuesto global de la investigación (en \$). | 83 |
| Tabla 33 Presupuesto..... | 83 |
| Tabla 34 Equipos de oficina (en \$)..... | 84 |