

**DIAGNOSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
INTRALABORALES EN LA EMPRESA MIRAMAR EN EL MUNICIPIO DE  
MAICAO EN LA GUAJIRA**

**DIAGNOSTICS INTRALABORALES PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE  
COMPANY MIRAMAR IN THE MUNICIPALITY OF MAICAO IN THE  
GUAJIRA**

Delvis Muñoz Rojas<sup>1</sup>

Remedios Pitre Redondo<sup>2</sup>

Nicolás Amaya Lopez<sup>3</sup>

**Resumen**

El presente trabajo es de gran importancia porque permitió identificar, evaluar y monitorear los factores de riesgos Intralaborales presente en la empresa Miramar, siendo fundamentales para disminuir el estrés que sobreviene por la gestión del trabajo, las condiciones físicas de lugar, los cuales pueden producir situaciones psicológicas en el trabajador, en estudio se logró la participación máxima de los empleados de esta empresa, la metodología empleada fue la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial elaborada por el ministerio de trabajo y la universidad javeriana, La muestra utilizada fue de 50 trabajadores, entre técnicos, auxiliares y operarios, luego se procedió a realizar las respectivas tabulaciones con la ayuda de la herramienta del aplicativo y Microsoft Excel y al Baremo establecida en la Batería. Además, el análisis de Riesgo del presente documento, se realizó utilizando el formato B.

Fecha de recepción: Septiembre de 2017 / Fecha de aceptación en forma revisada: Diciembre de 2017

---

<sup>1</sup> M.Sc. PhD (c) Ciencia en mención gerencia, Magister en Sistema de Gestión, Especialista en Salud ocupacional, Especialista en Finanzas. Psicóloga y Administradora de empresas. Docente e investigador de la universidad de la guajira. Grupo de investigación Tamaskal. Email: [dmunozr@uniguajira.edu.co](mailto:dmunozr@uniguajira.edu.co).

<sup>2</sup> M.Sc. PhD (c) Ciencia en mención gerencia, Magister en desarrollo y gestión de empresas sociales, especialista en pedagogía para el aprendizaje autónomo, Economista. Investigadora asociada de Colciencias. Docente de planta universidad de la guajira. Grupo de investigación Tamaskal. Correo: [rpitre@uniguajira.edu](mailto:rpitre@uniguajira.edu)

<sup>3</sup> PhD en ciencia mención gerencia Psicólogo. Magister en investigación y desarrollo investigador asociado. Docente de planta Universidad de la Guajira. Grupo de investigación Tamaskal. Correo: [namaya@uniguajira.edu.co](mailto:namaya@uniguajira.edu.co)

En lo referente a los hallazgos se muestran los dominios y dimensiones más representativas a nivel intralaboral. Permitiendo de esta manera proponer estrategias para dar orientaciones de cómo controlar y disminuir los riesgos psicosociales intralaborales presentes en las labores que desempeña los técnicos, auxiliares y operarios.

**Palabras claves:** Baterías de instrumentos psicosociales, Dominios y dimensiones, Riesgo psicosocial.

### **Abstract**

The present work is of great importance because it allowed to identify, evaluate and monitor the factors of Intralaborales risks present in the company Miramar, being fundamental to reduce the stress that comes from the work management, the physical conditions of place, which can produce situations the methodology employed was the application of the Drum of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors elaborated by the Ministry of Labor and the Javerian University, La sample used was 50 workers, between technicians, auxiliaries and operators, then proceeded to make the respective tabulations with the help of the application tool and Microsoft Excel and the Baremo established in the Battery. In addition, the Risk analysis of the present document was carried out using the B format. With regard to the findings the domains and dimensions are shown more representative at the intra-labor level. In this way, it is possible to propose strategies to give guidance on how to control and reduce the intralaboral psychosocial risks present in the work performed by technicians, auxiliaries and operators.

**Key words:** psychosocial, domains and dimensions, risk instruments batteries psychosocial.

### **Introducción**

Los factores de riesgos psicosociales intralaborales son los que están ocasionando mucho problemas en el ámbito laboral, por ello existen normas que a partir del año 2008, están regulando los factores psicosociales en Colombia, estas normas han permitido que el

estado intervenga más en las empresas a través del Ministerio de trabajo, la Administradora de Riesgo Laboral (ARL) y los empleadores.

La identificación, evaluación, monitoreo y control de los factores de riesgos psicosociales, se llevará a cabo a través de la batería de evaluación de factores psicosociales, siendo determinante para evaluarlo realizar la prevención de estos factores, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución 2646 de 2008, según lo señala el fondoriesgoslaborales (2010) esta resolución da la directrices para evaluar los factores de riesgos junto con la batería de factores psicosociales, en el cual, permitirá que se conozca la percepción del trabajador y de esta manera se puedan realizar las intervenciones pertinentes. (fondoriesgoslaborales, 2010).

Los factores de riesgos psicosociales permiten conocer el pensar de cada trabajador, sus emociones y formas de trabajar. El Instituto de Higiene y Seguridad en el Trabajo INSHT (2010) afirma: “los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender dado que representa el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarca muchos aspectos. (p. 5).

Las aportaciones dadas por el Instituto de Higiene y Seguridad en el Trabajo (INSHT), es de mucha veracidad, debido a que el estudio de los factores psicosociales es muy complejo, porque depende del estado emocional y subjetivo de la persona, para dar respuesta a los cuestionarios a evaluar, los trabajadores deben ser objetivos en las respuestas dadas, porque conocen su ambiente laboral y la experiencia en las actividades que realizan, por lo que no se pueden basar sus respuestas en la subjetividad, porque si no el sesgo sería mayor y las respuestas serían menos fiables.

Por lo anterior expuesto, surge la siguiente pregunta: ¿Cuáles serían los Factores de Riesgo Psicosociales intralaborales a los que están expuestos los funcionarios de la empresa Miramar en el Municipio de Maicao en La Guajira?

Para dar respuesta a la anterior pregunta, es importante analizar los factores de riesgos psicosociales en la empresa MIRAMAR, en la investigación realizada se encontró que no se ha efectuado ningún estudio de estos factores de riesgos, de acuerdo a lo dispuesto por el (fondoriesgoslaborales, 2010), lo que lleva a que la empresa comience analizar los procesos en los peligros psicosociales a los cuales están expuestos sus

trabajadores, para ellos es importante conocer las percepciones de los colaboradores frente a la Gestión del trabajo, permitiendo dar recomendaciones generales que conlleven a la formulación de estrategias que son fundamentales para identificar, evaluar y monitorear los riesgos en esta empresa, de ahí la importancia de la investigación sobre el diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales en la empresa MIRAMAR en el Municipio de Maicao en La Guajira.

### **Estado del arte**

De acuerdo con lo dicho gestionhumana, (S.F.), en los factores psicosociales laborales, que dentro de una organización se pueden afectar la salud mental y física de una persona y esto se debe a las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo, además, a la tecnología usada, a la rentabilidad o utilidad de la empresa, a las relación interpersonales y comunicativas, igualmente, a la remuneración y reconocimientos que se le hace a la persona por el desempeño en sus tareas laborales, todo esto si no es bien manejado los efectos pueden impactar negativamente a la persona, al grupo o colectividad. (gestionhumana,S.F.).

La condición o condiciones propias del individuo, medio laboral y del entorno extralaboral que, bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición, producen efectos negativos en el trabajador y, por último, estrés ocupacional, el cual puede generar desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psico-emocional y social. . (Gunnar Nerell y C.G. Sandberg (1993), (Citado por Betancour, 2013). Esto significa:

Que en el lugar de trabajo donde desarrolla las actividades el trabajador no se encuentran en buenas condiciones, aunado a esto se suman los inconvenientes en el hogar, esto con lleva a resultados negativos para salud mental física de la persona. (p.28)

Según la OMS (2010), se afirma que las organizaciones para ser saludables deben analizar la forma de pensar, de actuar, de trabajar en equipo, de interactuar en la tarea laboral, si no existe un buen entendimiento y respeto entre los miembros de un grupo o equipo, puede conllevar a que se presenten conflictos generando de esta manera diversos

riesgos, donde el trabajador tomen actitudes negativas, que lo pueden conducir a la pérdida su trabajo por no romper con sus esquemas mentales y no corresponder a los valores y normas grupales e institucionales. (OMS, 2010).

Además, Neffa, (2015). es importante, tener presente que para evaluar los factores de riesgo psicosociales se debe tener en cuenta la actividad económica de la empresa, la estructura y organización de la empresa, la distribución de la carga de trabajo, los factores de riesgos más relevantes y los problemas más frecuentes, se debe conocer la parte sociodemográfica de los trabajadores y otros indicadores que son fundamentales para estudiar estos factores, los cuales son: el ausentismo laboral, las rotaciones laborales, y los indicadores de calidad y productividad. (Neffa, 2015).

Es importante para que los trabajadores se comprometan con sus responsabilidades en la ejecución de sus tareas, deben recibir reconocimientos y recompensas, las cuales van a beneficiar a los trabajadores, según (Salcedo, 2011) afirma que los beneficios que un trabajador puede tener son diversos a nivel Intralaboral, como pueden ser la satisfacción, productividad como resultado de lo que el trabajador requiere, para mantenerse satisfecho, como también puede ser las capacitaciones que reciba y los planes y programas que tiene las empresas para los trabajadores. Es importante que las empresas manejan políticas de recompensas y compensaciones para mantener al trabajador motivado y comprometido. (Castro, 2013; Castro 2016; Pérez, 2014).

Asimismo, el modelo en el que se basa la batería son el modelo de manda de control y apoyo social de (Karasek, 1979) y (Theorell, 1996) el modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa (Siegrist, 1996) y el modelo dinámico de los factores de riesgo (Villalobos, 2005).A partir de estos modelos se identificaron cuatro dominios que agrupan varias dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

Cabe anotar, que en la Tabla 1. Se encuentran los dominios y dimensiones que son fundamentales para la valoración de los factores de riesgo psicosociales. Además: (Villalobos , 2007) señala que las fuentes que generan los riesgos están enmarcadas en las dimensiones que es importante conocerlas, para poder analizar los resultados que se den, con el fin de intervenir y dar solución a los casos que se presente de acuerdo al nivel de riesgo dado.

A continuación se definen los dominios y dimensiones de acuerdo a lo dicho por (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010), con el fin de poder realizar las respectivas contrastaciones:

**Tabla 1. Tabla de Dominios y Dimensiones Intralaborales**

Dominios	Definición	Dimensiones	Definiciones
<p><b>Liderazgo Y Relaciones Sociales en el Trabajo</b></p>	<p>El liderazgo alude un tipo Particular de relación social que se establece entre superiores jerárquicos y sus colaboradores</p>	<p><b>Característica de Liderazgo</b></p>	<p>Se refiere a las cualidades o característica que tiene un jefe para poder relacionarse y contribuir en la realización de la planificación, asignación de actividades, logrando los resultados y con ellos la interacción y comunicación en la resolución de conflictos, entre el jefe y sus colaboradores. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Logrando con esto las cualidades que tiene inmersa la característica del liderazgo.</p>
		<p><b>Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas</b></p>	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Lo que implica el desarrollo de su habilidades destrezas y conocimientos,</p>
		<p><b>Retroalimentación del desempeño</b></p>	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Y se debe retroalimentar para analizar si está haciendo bien su labor. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Siendo la retroalimentación eficaz en todo proceso.</p>
		<p><b>Relaciones con los colaboradores (subordinados)</b></p>	<p>Se refiere a las características o cualidades, en la relación con la ejecución de su trabajo, de los resultados obtenidos, como resolver los conflictos. Además, también se tiene en cuenta la forma de interacción entre colaborador y jefe. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de</p>

Dominios	Definición	Dimensiones	Definiciones
			riesgo psicosocial, 2010). Logrando con esto la empatía para cumplir con su trabajo en equipo.
<b>Control sobre el trabajo</b>	Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.	<b>Control y autonomía sobre el trabajo.</b>	Se refiere a la forma como un individuo aborda su trabajo y tiene autocontrol en el trabajo que realiza, (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Aplicando auditoria y decisiones propias sobre su propio trabajo.
		<b>Relaciones sociales en el trabajo</b>	Son las interacciones que se dan a nivel grupal, para desarrollar determinada tarea, en el logro de objetivos y metas comunes. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Logrando la interacción entre todo el sistema de la empresa, para superar las situaciones presentadas y lograr las metas.
		<b>Participación y manejo del cambio.</b>	Se refiere a la forma de adaptación de la persona por los cambios que se dan a nivel interno en la organización, conllevando analizar las competencias laborales de cada una de sus trabajadores en las actividades asignadas. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Logrando redefinir sus pensamientos a los retos presentados.
		<b>Claridad de rol</b>	Se refiere al rol del trabajador en las actividades que realiza, analizando de esta manera su desempeño, creatividad, de acuerdo a las decisiones que tome individualmente para lograr los resultados. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Logrando con entendimiento y comprensión los papeles a seguir en su actividad.
<b>Capacitación.</b>	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y		

Dominios	Definición	Dimensiones	Definiciones
			fortalecer sus conocimientos y habilidades. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Conocer sus competencias para desarrollar su trabajo.
<b>Demandas del Trabajo</b>	Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo.	<b>Demandas cuantitativas</b>	Se refiere a la cantidad de trabajo y al tiempo que tiene para realizarlo. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Superación y planeación del trabajo de acuerdo al tiempo empleado.
		<b>Demandas de carga mental</b>	Se refiere al conocimiento que tiene sobre las actividades que realiza y los procesos mentales que involucra. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Exigencia de atención y concentración en el trabajo que realiza.
		<b>Demandas Emocionales</b>	Se refiere a la motivación, competencias y actitudes que tiene el trabajador en el desarrollo de los procesos y procedimientos en el contenido de la tarea. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Se emplea los valores y emociones para desarrollar la actividad laboral.
		<b>Exigencias de responsabilidad del cargo</b>	Se refiere a la responsabilidad efectiva y eficaz del trabajador en la ejecución de su labor. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Cumplimiento de sus deberes frente al compromiso.
		<b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico,</b>	Se refiere a las condiciones del lugar de trabajo y al esfuerzo físico o adaptativo, del trabajador, el cual puede afectar negativamente la salud del trabajador. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Clima organizacional adecuado para desarrollar el trabajo.

Dominios	Definición	Dimensiones	Definiciones
		<b>Demandas de la jornada de trabajo,</b>	Se refiere al tiempo y pausas que utiliza el trabajador en su jornada laboral para realizar su actividad o tarea. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Cumplimiento de horario según la actividad a desarrollar.
		<b>Consistencia de rol</b>	Se refiere a la afinidad y entrega del trabajador para ejecutar su labor con calidad técnica, eficiencia y ética. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Lograr la integridad y la compenetración del trabajador con su labor.
<b>Recompensa</b>	Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus esfuerzos laborales.	<b>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</b>	Se refiere al compromiso, sentido de pertenencia y autorrealización del trabajador al cumplir con las tareas asignada y recomendadas en la empresa donde labora. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Logro de superación en cada obstáculo o barrera laboral, para lograr objetivos y metas.
		<b>Reconocimiento y Compensación</b>	Se refiere la remuneración o reconocimiento que recibe una persona por prestar sus servicios en una organización. (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Reconocimiento a la labor desempeñada y recompensa de su salario por el servicio laboral.

**Fuente.** Elaboración propia.

### **Objetivo general**

Elaborar diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales de la empresa MIRAMAR en el Municipio de Maicao en La Guajira

### **Objetivos específicos**

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, en la población trabajadora en la empresa MIRAMAR en el Municipio de Maicao. La Guajira.
- Evaluación y valoración de los resultados a partir de la aplicación de la batería para el diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosociales intralaborales presentes en la empresa MIRAMAR en el Municipio de Maicao. La Guajira.
- Proponer una propuesta de intervención para los factores de riesgos psicosociales intralaboral, presentes en la empresa MIRAMAR en el Municipio de Maicao. La Guajira.

### **Método**

El método de la investigación es de tipo cuantitativo, no experimental, de carácter descriptivo, de diseño transversal, con una sola aplicación.

### **Técnicas**

Para evaluar los factores de riesgos se aplicó el cuestionario intralaboral (Formato B) el cual se aplica a técnicos, operarios y profesionales sin personas a cargo.

Antes de aplicar los cuestionarios de la batería, los funcionarios acordaron firmar el consentimiento informado, para luego entrar a desarrollarlo. Los empleados también llenaron la Ficha de datos generales que es fundamental para los datos socio-demográficos.

### **Herramientas para el análisis**

Para analizar la información y valorarla, se usó el aplicativo de la batería la cual es instalada en Windows 2007, en esta herramienta se valoran los factores de riesgos psicosociales intralaboral arrojando un informe general.

### **Interpretación de los resultados**

Para interpretar los resultados se debe tener en cuenta la valoración que a través de la batería (Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial, 2010). Y

(Ministerio deTrabajo-Aplicativo de calificación, 2010) desarrollaron con la universidad Javeriana para calificar los cuestionarios, valorándolo de la siguiente manera:

**Tabla 1. Interpretación de los factores de riesgos psicosocial**

<b>VALORACIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>Sin riesgo o riesgo despreciable:</b>	No existencia de riesgo, no amerita intervención, de acuerdo a los resultados en las dimensiones y dominios.
<b>Riesgo bajo:</b>	Riesgo leves, que solo ameritan mantenerlos, para que no pasen a otros niveles de riesgos, de acuerdo a los resultados en las dimensiones y dominios
<b>Riesgo medio:</b>	Son riesgos vigilantes que deben ser observados e intervenidos para que no suban de nivel de riesgos. de acuerdo a los resultados en las dimensiones y dominios
<b>Riesgo alto:</b>	So riesgos que ameritan intervención importante, por la afectación de la persona, generando mucha tensión en su labor. de acuerdo a los resultados en las dimensiones y dominios
<b>Riesgo muy alto:</b>	So riesgos que ameritan intervención urgente, por la afectación de la persona, generando mucha tensión en su labor. de acuerdo a los resultados en las dimensiones y dominios

Fuente: Elaboración Propia

Para la evaluación de los riesgos se debe tener en cuenta los dominios y dimensiones intralaborales, los cuales se realizarán a través del cuestionario del Formato B.

### **Población**

La batería se aplicó a 50 trabajadores de la empresa MIRAMAR entre personal, Profesional sin personal a cargo, técnicos, auxiliares, y operarios.

### **Procedimientos**

Primero se llegó a la empresa y se produjo los primeros contactos con los directivos de MIRAMAR, para realizar el estudio, se le explico la importancia del estudio y posteriormente a los funcionarios, su propósito y alcance del estudio. En segundo lugar antes de aplicar los cuestionarios Intralaboral (Formato B), de la batería de evaluación de factores de riesgos psicosociales de acuerdo a lo establecido en la (Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008), se les entregó el formato del consentimiento informado, los cuales, fueron firmados por todos los funcionarios de la empresa que participaron en este estudio. En tercer lugar se aplicó los instrumentos en un tiempo establecido entre 40 a 80 minutos. En cuanto lugar se procede a realizar el análisis con el aplicativo y en Excel y usando los baremos del Ministerio de trabajo. Por último se procedió a realizar el análisis con la teoría.

### **Resultados**

Dando respuesta a los objetivos de la investigación se obtuvo el promedio general por dimensión de los funcionarios que participaron en la investigación, se utilizaron el baremo Página 87 de la Batería para la comparación y se estimó el nivel de riesgo de cada una de los dominios y dimensiones. La distribución de los funcionarios y participantes de la investigación presentaron los siguientes resultados: El 80% son hombres y el 20% mujeres, en lo referente a la edad el 50% se ubicó en el rango de 27 a 36 años, mientras que el 30% se ubicó en el rango de 37 a 46 años, el 20% se ubicó en el rango de 47-56 años y el 0% se ubicó en el rango de 57 a 66 años. En cuanto al estado civil: el 50% es soltero, el 30% se encuentra en unión libre, el 10% es separado y por último el 10% se encuentra casado.

De acuerdo a los datos o cifras presentados, se observó que la mayoría de las personas que trabajan en esta empresa con un 80% son hombres, la mayoría de edad de estos trabajadores está entre 27 a 36 años y el 50% de los trabajadores (as) de esta empresa es soltero.

En lo referente a su formación educativa, el 48% es tecnólogo o técnico completo, el 34% bachillerato completo, el 14% profesional incompleto y el 4% profesional completo.

En cuanto al tipo de cargo el 96% es auxiliar técnico y el 4% profesional analista, en lo referente al tipo de contrato el 90% es temporal de 1 año 0 más y el 10% término indefinido. En cuanto a las horas diarias de trabajo el 100% está de 4 a 8 horas diarias. En lo referente a la antigüedad en la empresa el 65% está de 1 a 5 años, el 16% de más de 5 a 10 años, menos de un año en un 10% y más de 10 años el 10%.

De acuerdo a los datos generados se observó que la mayoría de los (as) trabajadores (as) de esta empresas el 48% son tecnólogo o técnico, el 90% tiene contrato de tipo temporal entre 1 año 0 más, el 100% labora entre 4 a 8 horas diarias y el 65% de las personas antiguas están entre 1 a 5 años.

En cuanto al tipo de vivienda el 40% vive en arriendo, el 36% en viviendas familiares, el 24% en vivienda propia. En cuanto al número de personas a cargos el 92% tiene de 1 a 3 personas a cargo y el 8% no tiene ninguna persona a cargo, por último en lo referente al estrato social el 50% pertenece al estrato 2, el 26% al estrato 1 y el 24% al estrato 3.

De acuerdo a los datos aportados, se observó que la mayoría de los (as) trabajadores (as) de esta empresas, el 40% vive en arriendo, el 92% tiene entre 1 a 3 personas a cargos y el 50% de los trabajadores pertenece al estrato social 2.

Los resultados dados por los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, para realizar la interpretación de los resultados de los 50 encuestados se les aplico el Formato B, sin personal a cargo.

**Tabla 2. Resultados de los cuestionarios Formato B para Técnicos, Auxiliares y Operarios.**

Dominio	Dimensiones	Puntaje Transformado	Nivel de riesgo
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>	características de liderazgo	<b>13,33</b>	<b>Riesgo bajo</b>
	relaciones sociales en el trabajo	<b>18,00</b>	<b>Riesgo medio</b>
	retroalimentación del desempeño	<b>20,00</b>	<b>Riesgo bajo</b>
	<b>Puntaje total dominio</b>	<b>17,11</b>	<b>Sin riesgo</b>

<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>	Claridad del Rol	<b>25,67</b>	<b>Riesgo alto</b>
	Capacitación	<b>41,67</b>	<b>Riesgo alto</b>
	Participación y manejo del cambio	<b>16,67</b>	<b>Riesgo alto</b>
	Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<b>11,67</b>	<b>Sin Riesgo</b>
	control y autonomía sobre el trabajo	<b>5,00</b>	<b>Sin Riesgo</b>
	<b>Puntaje total dominio</b>	<b>20,00</b>	<b>Sin riesgo</b>
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	Demandas ambientales y de esfuerzo físicos.	<b>20,00</b>	<b>Sin Riesgo</b>
	Demandas emocionales	<b>26,00</b>	<b>Riesgo bajo</b>
	Demandas cuantitativas	<b>12,00</b>	<b>Sin Riesgo</b>
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<b>10,00</b>	<b>Sin Riesgo</b>
	Demandas de carga mental	<b>18,00</b>	<b>Sin Riesgo</b>
	Demandas de la jornada de trabajo	<b>14,00</b>	<b>Sin Riesgo</b>
	<b>Puntaje total dominio</b>	<b>14,28</b>	<b>Sin riesgo</b>
<b>RECOMPENSAS</b>	Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza	<b>25,00</b>	<b>Riesgo Muy alto</b>
	Reconocimiento y compensación.	<b>70,00</b>	<b>Riesgo Muy alto</b>
	<b>Puntaje total dominio</b>	<b>47,50</b>	<b>Riesgo Muy alto</b>
<b>Total Promedio factores de riesgos intralaboral</b>		<b>24.72</b>	<b>Riesgo bajo</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

### **Discusión, hallazgos y conclusiones**

Para realizar el análisis de la investigación se tuvo en cuenta lo establecido por la (Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008). En la tabla 3. Se desarrollaron, la discusión, hallazgos, conclusiones, de acuerdo a los objetivos y variables de la investigación.

**Tabla 3. Discusiones, Hallazgos y conclusiones**

<b>Objetivo</b>	<b>Variable</b>	<b>Discusión/Hallazgo</b>	<b>Conclusiones</b>
<p align="center"><b>Identificar los principales factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, en la población trabajadora de la empresa MIRAMAR en el Municipio de Maicao. La Guajira.</b></p>	<p align="center"><b>Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral</b></p>	<p>Los riesgos que se identificaron en esta empresa fue el dominio de recompensa con las dimensiones: Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza y la dimensión reconocimiento y compensación, se encuentra en un riesgo alto de 47,50% Los resultados no coinciden con la información del Ministerio-Batería (2010), con el orgullo y la percepción de estabilidad del trabajador, que tenga un salario acorde con sus esfuerzos y capacidad laboral y que su pago sea tiempo. Hallazgo, lo que verdaderamente se está dando es los trabajadores no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan. Así mismo no hay confianza en su trabajo, no se siente bien remunerado, le adeudan salarios y no tienen en cuenta el</p>	<p>En respuesta al objetivos planteado la empresa debe asumir responsabilidades para eliminar este factor de riesgo identificado que es la recompensa, para que los otros factores de riesgos no se activen, ya que en el momento están estable. Por la situación de desempleo que hay en el país y sobre todo en el Departamento de La Guajira.</p>

Objetivo	Variable	Discusión/Hallazgo	Conclusiones
		<p>desempeño del trabajador.</p> <p>La posición del investigador. Va orientada a que el empleador debe actuar inmediatamente porque los trabajadores no han actuado por miedo a quedar sin trabajo, desarrollan sus actividades por inercia, no porque este motivados para realizarla</p>	
<p><b>Evaluación y valoración de los resultados a partir de la aplicación de la batería para el diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosociales intralaborales presentes en la empresa MIRAMAR en el Municipio de Maicao.</b></p>	<p><b>Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral</b></p>	<p>Para la evaluación de los factores de riesgos intralaborales en el diagnóstico realizado se observó que los dominios: Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y demanda del trabajo, presentan un nivel de riesgo sin riesgo, es decir, Que los resultados coinciden con las definiciones dadas por el Ministerio 2010-Bateria, en el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo, donde señala que existe una relación excelente entre jerárquico y</p>	<p>En respuesta al segundo objetivo La empresa debe tomar decisiones frente a los resultados y hallazgo encontrados, porque se debe intervenir, en las dimensiones claridad del rol, en la capacitación y participación y manejo del cambio, perteneciente al dominio control sobre el trabajo</p>

Objetivo	Variable	Discusión/Hallazgo	Conclusiones
<b>La Guajira.</b>		colaboradores, además en el dominio control sobre el trabajo, el trabajador tiene la oportunidad de tomar decisiones en la labor que realiza y en la demanda del trabajo, el funcionarios está comprometido con las exigencias que le hace las funciones que realiza en su trabajo. En los hallazgo se observa que las dimensiones: Claridad del Rol (25,67), Capacitación (41,67) y Participación y manejo del cambio (16.67%), se encuentran en un riesgo alto, lo que permite analizar, que los jefes de esta empresa no han dado a conocer al trabajador la información clara y suficiente para cumplir los objetivos, en cuanto a la capacitación los trabajadores no están siendo capacitado o la capacitación que recibe es muy poca o las capacitaciones no responden al desempeño del trabajador. En lo referente a la	

<b>Objetivo</b>	<b>Variable</b>	<b>Discusión/Hallazgo</b>	<b>Conclusiones</b>
		participación y manejo del cambio el trabajador carece de información clara y oportuna para el cambio. En la posición del investigador. Considera que el trabajador debe intervenir el dominio control sobre el trabajo, porque a pesar que el puntaje total de las dimensiones del dominio control sobre el trabajo este sin riesgo, se debe intervenir porque se está convirtiendo en factor de riesgo y su actuación debe ser inmediata.	

**Fuente:** Elaboración Propia

### **Propuesta de intervención para los factores de riesgos psicosociales**

Para dar respuesta al tercer objetivo en donde se propone la intervención para los factores de riesgos psicosociales intralaborales presentes en la empresa MIRAMAR, se tuvo en cuenta los lineamientos del Ministerio de la Protección Social (Resolución 2646 de 2008), para desarrollar un plan de capacitaciones individuales y colectivas, para los trabajadores que están expuestos a los riesgos psicosociales, de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, buscando la concientización y sensibilización de los trabajadores, pudiendo de esta manera disminuir los factores de riesgos psicosociales en esta empresa, por lo que se debe:

- Analizar la situación de conflicto que se presentando en la empresa y que puede estar oculto, para ellos se requiere intervención con psicólogos o con personas capacitadas para manejar la comunicación asertiva, el estrés, y otras consecuencias que son generadas por estos conflictos.
- Analizar la conducta de trabajadores que de alguna u otra manera están asociadas con el factor de riesgo psicosocial.
- Fortalecer los factores psicosociales intralaborales de tal manera que se asuman acciones a corregir las fallas que se están presentando, sobre todo en la parte de recompensa que se encuentra en un riesgo muy alto, en este dominio se deben realizar planes de estimulación y de reconocimiento para que el trabajador se sienta motivado y comprometido no solo con su empresa sino con la actividad que realiza.
- Desarrollar acciones para manejar factores de riesgos psicosocial y por ende el estrés que se desprende ellos.
- Desarrollar un programa de riesgo psicosocial junto a un sistema de vigilancia epidemiológica de acuerdo a los lineamientos de la resolución 2646 de 2008.
- Analizar los factores extralaborales y de estrés que son fundamentales para complementar el ejercicio y analizar la problemática que está presentando el trabajador.
- Implementar acciones por parte de los jefes de la empresa, para que ellos con el personal encargado de estas actividades, vigilen los procesos para que no se presenten estos factores de riesgos en la empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Castro, A. (2013). La responsabilidad social universitaria en la formación de una cultura ética en una sociedad globalizada. *Global Conference on Business and Finance Proceeding, Vol. 8, 2.* 2052-2061
- Castro, A., Mercado, L. y González, N. (2016). Responsabilidad social corporativa en cadenas hoteleras: Hotel Las Américas en Cartagena de Indias. *Panorama Económico 24 (1)*, 283-296
- Fondoriesgoslaborales. (Julio de 2010). *fondoriesgoslaborales.gov.co*. Obtenido de [http://www.fasecolda.com/files/4513/8670/5271/27-resolucion\\_2646\\_2008.pdf](http://www.fasecolda.com/files/4513/8670/5271/27-resolucion_2646_2008.pdf)
- Gestionhumana. (S.F.). *gestionhumana.com*. Obtenido de [http://www.gestionhumana.com/gh4/bancoconocimiento/f/factores\\_psicosociales\\_en\\_el\\_trabajo/factores\\_psicosociales\\_en\\_el\\_trabajo.asp?print=1](http://www.gestionhumana.com/gh4/bancoconocimiento/f/factores_psicosociales_en_el_trabajo/factores_psicosociales_en_el_trabajo.asp?print=1)
- Gunnar Nerell y C.G. Sandberg (1993), (. B. (2013). Factores Psicosociales en el trabajo. *Revista Gestión Humana Ed. 8 Publicaciones Legis S.A*, 28.
- INSHT. (Noviembre de 2010). *inshtweb*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Karasek. (1979). Jobs demands, job decision latitude and mental strain:. *Administrative Science Quaterly*,(24,), 285-306.
- Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008. (s.f.). Diario Oficial 47059 de Julio 23 de 2008.
- Ministerio de Trabajo-Bateria de factores de riesgo psicosocial. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá.[www.fondoriesgoslaborales.gov.co](http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co): Universidad Javeriana.
- Ministerio deTrabajol-Aplicativo de calificación. (2010). *Aplicativo de calificación automatica de los cuestionarios*. Bogota.[www.fondoriesgoslaborales.gov.co](http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co): Universidad Javeriana.
- Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo; Contribución a su estudio*. Buenos Aires: Ciudad Autonoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET.

- OMS. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*.
- Pérez Perales, M. (2014). Selección de personal por competencias en las empresas de servicios. *Aglala*, 5(1), 107-125. doi:10.22519/22157360.703
- Salcedo. (2011). La intervención en el riesgo psicosocial: Una estrategia Gana-gana multifactorial. H & A Consulting Ltda. Colombia.
- Siegrist. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. 1ra ed. . *Baltimore: Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1).
- Theorell, T. y. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain. *ournal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9-26.
- Villalobos . (2007). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Recuperado de [http://www.serviprevention.org/IMG/pdf/SVE\\_Fact\\_Psicosociales\\_CARLUMA\\_1.pdf](http://www.serviprevention.org/IMG/pdf/SVE_Fact_Psicosociales_CARLUMA_1.pdf).