



**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA**  
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES  
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE  
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO  
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

# **PROMOCION Y PREVENCION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS VETERINARIAS AGREMIADAS VEPA NORTE DE SANTANDER**

## **PROMOTION AND PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE VETERINARY AGGREGIATES VEPA NORTE DE SANTANDER**

**Autor(es):** Pinzón, E.;<sup>1</sup> Monroy, R.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Estudiante de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo Universidad Libre Seccional Cúcuta. Correos electrónicos: erikapinzonvega15@gmail.com

<sup>2</sup> Docente investigador Universidad Libre Seccional Cúcuta. Correo electrónico: Richard.monroys@unilibre.edu.co

### **Resumen**

El presente estudio se desarrolla con la Asociación Médica Colombiana de Veterinarios (VEPA) la cual se realizó a través de forma virtual dado las condiciones de bioseguridad que se deben mantener a raíz de la pandemia. Para recopilar la información, se tomó como referente la Resolución 2646 del 2008, la batería de riesgo psicosocial propuesta por la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, del cual se tomaron los cuestionarios de perfil sociodemográfico, factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. La población objeto de estudio fue de 70 personas,



## UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

### FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

agremiadas en (VEPA) Norte de Santander. Como principales resultados se observó que los participantes presentan niveles de riesgo significativos en los factores extralaborales más que en los intralaborales, lo cual puede repercutir significativamente en el desempeño de sus labores. Se concluye que se deben implementar más a menudo herramientas que permitan ampliar el conocimiento del comportamiento del riesgo psicosocial en las organizaciones.

**Palabras Clave:** prevención, riesgos, riesgos psicosociales, salud, veterinaria.

#### **Abstract**

The present study is developed with the Colombian Veterinary Medical Association (VEPA) which was carried out through virtual form given the biosafety conditions that must be maintained as a result of the pandemic. To collect the information, Resolution 2646 of 2008 was taken as a reference, the psychosocial risk battery proposed by the Directorate of Professional Risks of the Ministry of Social Protection and the Javeriana University, from which the questionnaires of sociodemographic profile, risk factors were taken psychosocial intra-work and extra-work. The population under study was 70 people, unionized in (VEPA) Norte de Santander. As the main results, it was observed that the participants present significant levels of risk in extra-work factors more than in intra-work ones, which can have a significant impact on the performance of their work. It is concluded that tools should be implemented more often to expand the knowledge of psychosocial risk behavior in organizations.

**Keywords:** prevention, risks, Psychosocial risks, health, veterinary.

#### **Introducción**

En Colombia la Resolución 2646 del 2008 tiene como finalidad instaurar el compromiso de la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo



## UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE  
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

continuo de la exposición de factores de riesgos psicosociales y la determinación de las patologías asociadas al estrés laboral.

En los últimos años los riesgos psicosociales los cuales según la Organización Mundial de la Salud OMS (1998), son decisivos, tanto en relación con las causas y la prevención de las enfermedades como respecto a la promoción de la salud, ya que son los aspectos intralaborales, extralaborales y los factores individuales o características intrínsecas de cada trabajador, que en una interrelación dinámica, producen cargas de naturaleza psíquica y física, son aquellos factores que causan consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y afectan negativamente a la organización, estos se han convertido en una de los principales causas por las cuales el desempeño y bienestar laboral se han visto afectado, ya que estos producen en el trabajador desmotivación, apatía, insatisfacción en el trabajo lo cual provoca que el individuo vaya perdiendo el interés por la tarea y la forma de realizarla, además de generar agresividad que le puede llevar a adoptar una postura de rechazo hacia las normas de seguridad implantadas, como una forma de mostrar su inconformidad hacia la organización.

En este sentido, la seguridad no solo debe encargarse de cuidar la salud a nivel físico, la parte psicosocial es fundamental para complementar un entorno saludable para todo el recurso humano de una empresa. Se debe estar bien informados de todos los conceptos básicos para no caer en carencias que se podrían convertir en fallas que afectarían al personal, por eso según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), establece que:

La protección de los trabajadores con respecto a enfermedades y accidentes de trabajo. Por consiguiente, la seguridad y salud en el trabajo hace referencia a las medidas necesarias para la prevención del riesgo causado por las condiciones de trabajo y a su vez la promoción de la salud del mismo. Además, varios estudios realizados por diferentes universidades de las naciones unidas (UE), han llegado a la conclusión de que los riesgos psicosociales son un problema importante debido al costo económico y social que suponen. (Gil, 2012, p. 240)



## UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

### FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

De igual forma, también se debe crear un ambiente saludable, en el cual se logre la superación personal y el bienestar general por encima del individual, así como lo enmarca la OIT en uno de sus convenios, en el cual se expresa que: "El trabajo no solo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su auto realización mediante el desarrollo de sus capacidades personales" (Sauter, Murphy, Hurrell, 1990, p.49).

Por lo tanto, es importante la caracterización temprana de aquellos riesgos que se derivan de las actividades laborales ya que su identificación temprana permite disminuir su incidencia e impacto en los trabajadores, ya que según datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) evidencian que dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Se debe tener en cuenta, además, que existen factores psicosociales que causan enfermedades degenerativas, detectándose que un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales (OMS, 2010). Consecuentemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1986) y la OMS han venido abordando el tema de riesgo psicosocial desde la salud ocupacional, la psicología organizacional y el desarrollo humano, haciendo un importante énfasis en las relaciones sociales y laborales.

Ante esto Gil (2012) resalta la importancia que tienen los factores psicosociales afirmando que "son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras" por lo cual es importante la intervención de grupos enfocados en la prevención de enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales que se puedan presentar en los ambientes de trabajo, para el presente caso en las veterinarias agremiadas en la Asociación Colombiana de Médicos Veterinarios (VEPA) Norte de Santander las cuales actualmente no tiene identificados los perfiles sociodemográficos de los trabajadores, ni tienen



## UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE  
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

identificado y valorado los riesgos psicosociales que puedan afectar la integridad y salud de sus trabajadores.

En este orden de ideas, la presente investigación pretende identificar los riesgos psicosociales, analizar los perfiles sociodemográficos y determinar estrategias de promoción y prevención con el fin de minimizar los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores de las veterinarias agremiadas en la asociación VEPA Norte de Santander, permitiendo controlar y prevenir estos riesgos, ya que al ser reconocidos se pueden tomar decisiones con base a los resultados de la batería aplicada, para mitigar el impacto y adicional para dar cumplimiento a los requisitos legales establecidos por el Ministerio.

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

El paradigma de investigación sobre el cual se fundamenta el estudio se basa en la investigación cuantitativa, la cual es expuesta por Hernández, Fernández y Baptista (2014), como:

El conocimiento debe ser objetivo, y que se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas. Este enfoque se comúnmente se asocia con prácticas y normas de las ciencias naturales y del positivismo (p.4).

Así mismo, Niño (2011) hace referencia a la investigación cuantitativa como el hecho de medir y cuantificar variables previamente determinadas, además exige la confiabilidad y validez en la medición, su estrategia para el tratamiento de los datos recolectados se basa en la sistematización y considera la generalidad en los resultados y las conclusiones.

De esta forma se establece una investigación descriptiva, la cual “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre



## **UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA**

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente” (Tamayo, 2003).

Así mismo el método de investigación utilizado será el deductivo que como afirma Mendoza (2013) en su libro metodología de la investigación, “Es el método en el cual los investigadores parten de hechos particulares o concretos para llegar a conclusiones generales. Este método se utiliza principalmente en las ciencias fácticas (naturales o sociales) y se fundamenta en la experiencia” (p.5).

El tipo de investigación implementado será de campo para la cual Sabino (1992) en su texto expresa "El proceso de Investigación señala que se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos” (p.14).

La población objeto de estudio fue de 70 personas, agremiadas en la Asociación Médica Colombiana de Veterinarios (VEPA) Norte de Santander, antes de aplicar la batería de factores de riesgo psicosocial, se presentó el instrumento a la población, dando a conocer el objetivo, procedimiento, beneficios, su rol como participantes de carácter anónimo y confidencialidad de la información proporcionada.

El instrumento de recolección de información utilizado fue la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010), se realizó formulario por google forms el cual se compartió mediante link con los participantes de la investigación debido a las medidas de bioseguridad y se recolectaron y evaluaron datos sociodemográficos, riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Los resultados han sido organizados de la siguiente forma: datos socio demográficos de la población evaluada, así mismo los resultados obtenidos de cada uno de los dominios de cada una de los apartados de la batería la cual se divide en riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales.



# UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

## FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

**Tabla 1. Datos sociodemográficos**

<b>Características</b>	<b>Resultados</b>
<b>Sexo</b>	55,1% hombres 44,9% mujeres
<b>Edad</b>	19-67 años
<b>Escolaridad</b>	52,2% profesional completo 29% bachiller completo 2,9% bachiller incompleto 5,8% técnico/tecnólogo incompleto 4,3% técnico/tecnólogo completo 5,8% Postgrado incompleto
<b>Estado civil</b>	34,8% soltero 29% casado 29% unión libre 5,8% divorciado 1,4 viudo
<b>Tipo de vivienda</b>	43,5% propia 29% familiar 27,5% arriendo
<b>Personas a cargo</b>	3,3% personas a cargo 0 26% personas a cargo 1 53,6% personas a cargo 2 13% personas a cargo 3 1,4% personas a cargo 5 1,4% personas a cargo 6
<b>Tiempo en la empresa</b>	88,1% más de un año 11,9% menos de un año
<b>Contratación</b>	46,4% tiempo indefinido 43,5% prestación de servicios 7,2% no sabe 2,9% temporal de 1 año o mas
<b>Tipo de salario</b>	49,3% todo variable 43,5% fijo 7,2% una parte fija y otra variable
<b>Jefe o empleado</b>	51,5% empleado



## UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

### FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

48,5% jefe
------------

Respecto a las personas participantes del estudio se observó que del género masculino son el 69% y de género femenino 31% en edades que comprenden de 19 a 67 años de edad.

En lo relativo al nivel educativo está más variado, pero va liderado por profesional completo con un 52,2%, bachiller completo con 29%, Postgrado incompleto con un 5,8%, bachiller incompleto con 2,9%, técnico/tecnólogo incompleto con 5,8% y técnico/tecnólogo completo con 4,3%.

El estado civil de los participantes se evidencio así: 34,8% soltero, 29% casado, 29% unión libre, 5,8% divorciado y 1,4% viudo, referente al tipo de vivienda se observó que el 43,5% tiene vivienda propia, 29% vivienda familiar y el 27,5% vive en arriendo.

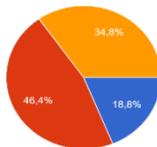
En cuanto a las personas a cargo la mayoría expreso que tiene a cargo 2 personas (53,6%), una persona a cargo 26%, 3 personas a cargo 13%, ninguna persona a cargo 3,3% y 1,4% para los que tienen 5 o 6 personas a cargo respectivamente.

Así mismo se observó el tiempo de contratación el cual arrojo como resultado que el 46,4% está a tiempo indefinido, 43,5% trabajan por prestación de servicios, 7,2% no sabe qué tipo de contratación y 2,9% trabajan temporal de 1 año o más. En lo que respecta al tipo de salario el 49,3% de los participantes afirmo que es todo variable, el 43,5% que es fijo y el 7,2% tiene una parte fija y otra variable. Respecto a la variable si es jefe o empleado, el 51,5% afirmo ser empleado y el 48,5% jefe.

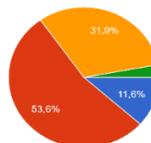
## Riesgos psicosociales intralaborales

### Condiciones del sitio de trabajo

5 La luz del sitio donde trabajo es agradable  
69 respuestas



6 El espacio donde trabajo es cómodo  
69 respuestas



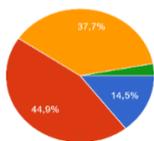
● Siempre  
● Casi siempre  
● Algunas veces  
● Casi nunca  
● Nunca

● Siempre  
● Casi siempre  
● Algunas veces  
● Casi nunca  
● Nunca



**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA**  
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES  
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE  
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO  
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

9 Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos  
69 respuestas



12 El lugar donde trabajo es limpio y ordenado  
69 respuestas

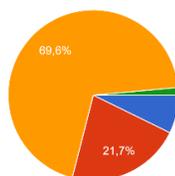


**Figura 1. Condiciones del sitio de trabajo**

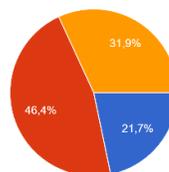
Respecto a esta dimensión se observó que en promedio un poco menos de la mitad de los trabajadores considero que si existen algunos riesgos generados por las condiciones del sitio de trabajo, entendiéndose esto por lugares con una iluminación no adecuada, comodidad del sitio o herramientas poco adecuadas, aireación deficiente y orden y limpieza regular entre otros. Ante esto se considera que el nivel de riesgo es medio

***Esfuerzo mental***

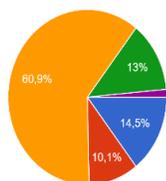
16 Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental  
69 respuestas



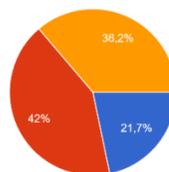
17 Mi trabajo me exige estar muy concentrado  
69 respuestas



20 Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo  
69 respuestas



21 Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles  
69 respuestas



**Figura 2. Esfuerzo mental**

Este dominio arrojó como resultado un riesgo medio en cuanto al esfuerzo mental que demandan las tareas que deben hacer los participantes del estudio, lo cual refiere que sus trabajos en algunos casos requieren que estén concertados, se fijen en pequeños detalles, atiendan asuntos al mismo tiempo y se realice un esfuerzo mental de vez en cuando.

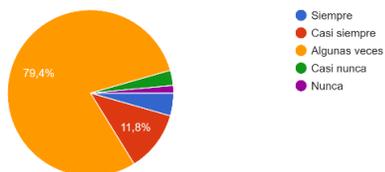


**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA**  
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES  
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE  
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO  
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

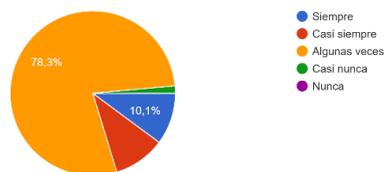
Por lo tanto, es importante que las organizaciones se preocupen por mantener una higiene mental en sus trabajadores para garantizar que este tipo de riesgos se mantenga atenuado y no repercuta negativamente en las labores diarias de los trabajadores.

### ***Pausas y descanso***

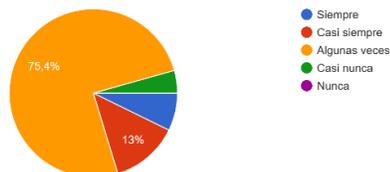
32 En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar  
68 respuestas



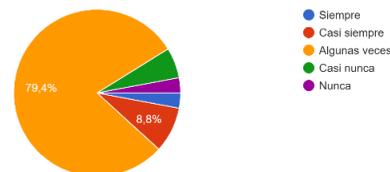
33 Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana  
69 respuestas



34 En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes  
69 respuestas



35 Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo  
68 respuestas



**Figura 3. Pausas y descanso**

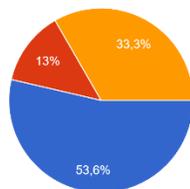
Acerca de las pausas y el descanso en las jornadas laborales es imprescindible establecer que la actividad física mejora las capacidades del individuo, incrementa la autoestima, previene riesgos ocupacionales y provee una experiencia social positiva a quien lo practica, por lo tanto y en razón de los resultados arrojados se observó un riesgo medio en cuanto a las pausas y descanso que se toma en las jornadas laborales ya que solo se realizan algunas veces y no se tienen establecidos tiempos o rutinas de descanso dentro de los trabajadores encuestados.

### ***Cambios en el trabajo***



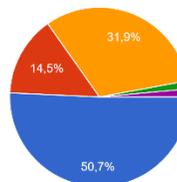
**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA**  
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES  
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE  
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO  
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

49 Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo  
69 respuestas



● Siempre  
● Casi siempre  
● Algunas veces  
● Casi nunca  
● Nunca

50 Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo  
69 respuestas



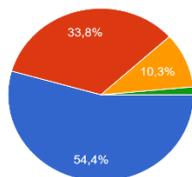
● Siempre  
● Casi siempre  
● Algunas veces  
● Casi nunca  
● Nunca

**Figura 4. Cambios en el trabajo**

Con relación a los cambios que se puedan presentar de momento en las jornadas laborales más de la mitad de los participantes manifestaron que se les explicaba y podían sugerir con respeto a los cambios, lo cual demuestra un riesgo bajo en este dominio y les permite a los trabajadores no sentir una presión adicional al tenerse que enfrentar a cambios drásticos y que no puedan ser asumidos de la mejor forma por ellos.

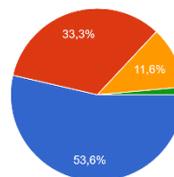
**Liderazgo y ayuda del jefe**

64 Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo  
68 respuestas



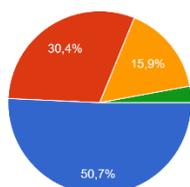
● Siempre  
● Casi siempre  
● Algunas veces  
● Casi nunca  
● Nunca

65 Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones  
69 respuestas



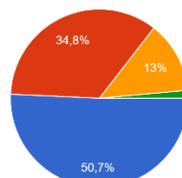
● Siempre  
● Casi siempre  
● Algunas veces  
● Casi nunca  
● Nunca

66 Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo  
69 respuestas



● Siempre  
● Casi siempre  
● Algunas veces  
● Casi nunca  
● Nunca

67 Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo  
69 respuestas



● Siempre  
● Casi siempre  
● Algunas veces  
● Casi nunca  
● Nunca

**Figura 5. Liderazgo y ayuda del jefe**

Este dominio hace referencia a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores cuyas



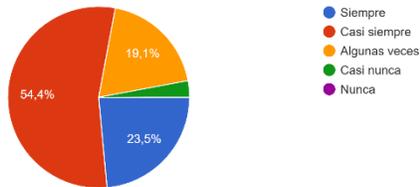
**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA**  
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES  
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE  
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO  
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente; aspectos funcionales de la interacción como retroalimentación del desempeño y trabajo en equipo.

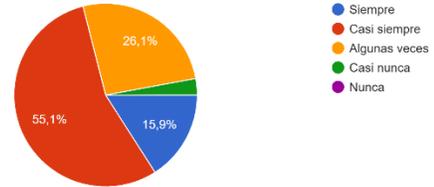
Con base a esto y a los resultados se observa que este dominio tiene un riesgo bajo considerando que los participantes del estudio manifestaron en su mayoría que su jefe o líder los ayudaba, respetaba y animaban a hacer mejor su trabajo, así como les brindaba apoyo, herramientas y una mejor distribución de sus tareas, por lo cual se considera que esta buena gestión del líder repercute de manera positiva en los resultados laborales.

**Relación compañeros de trabajo**

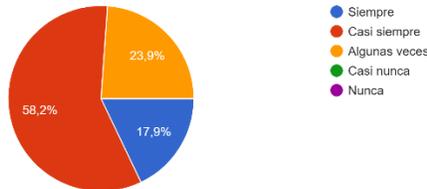
76 Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo  
68 respuestas



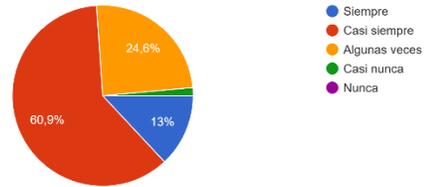
78 Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo  
69 respuestas



79 Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo  
67 respuestas



81 Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa  
69 respuestas



**Figura 6. Relación compañeros de trabajo**

Se entiende por clima organizacional a la percepción que tienen los empleados del ambiente de trabajo de la organización en la que laboran, la cual está determinada por factores organizacionales y personales. En 1968, Litwin y Stringer fueron los pioneros en conceptualizar este constructo (Loaiza et al, 2019).

De este modo, Brito (2018) afirma que el clima organizacional hoy en día es uno de los temas más estudiados a nivel empresarial, debido a la importancia que

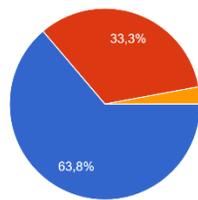


representa para las organizaciones que buscan continuamente oportunidades de mejora, así como estrategias de cambio para optimizar sus procesos.

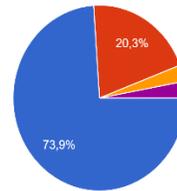
En este dominio se observa que no existe un riesgo alto que determine que se lleven malas relaciones intralaborales o problemas en el ambiente de trabajo con los compañeros, con base a los resultados se considera que en el trabajo sí existen posibilidades de contacto con otras personas, dándose en su mayoría un trato respetuoso entre compañeros, con un eficaz apoyo y confianza entre ellos y desarrollando trabajo en equipo.

### **Satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo**

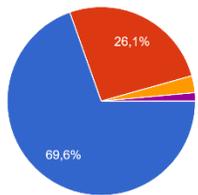
95 En la empresa confían en mi trabajo  
69 respuestas



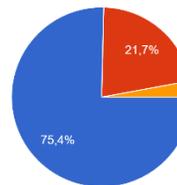
96 En la empresa me pagan a tiempo mi salario  
69 respuestas



99 En mi trabajo tengo posibilidades de progresar  
69 respuestas



104 Siento orgullo de trabajar en esta empresa  
69 respuestas



**Figura 7. Satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo**

En lo que respecta al dominio de satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo se presenta un riesgo despreciable o sin riesgo según los resultados arrojados por la batería, lo cual es importante para las organizaciones donde trabajan los agremiados porque ellos se sienten que su trabajo les



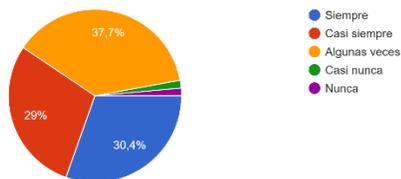
satisface, que se encuentran bien remunerados y que tienen posibilidades de ascender.

Esto es confirmado por Charaja y Mamani (2014) quienes afirman que los trabajadores son fundamentales para el éxito de cualquier organización, ya que son ellos quienes hacen uso de los demás recursos que posee toda organización para alcanzar los objetivos planteados. Para que esto sea posible, es necesario que los trabajadores tengan una buena satisfacción laboral y se sientan motivados, pues de estos factores depende su desempeño individual y grupal (p.5).

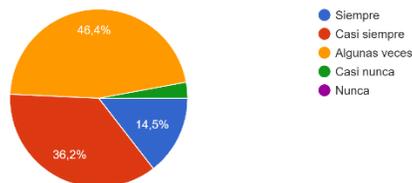
## FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

### *Transporte hacia el trabajo y seguridad*

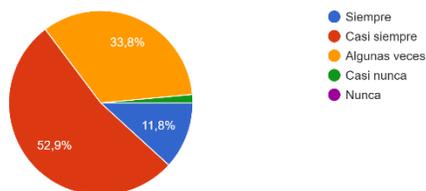
4 Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo  
69 respuestas



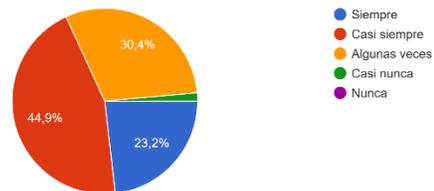
5 La zona donde vivo es segura  
69 respuestas



7 Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden  
68 respuestas



10 Las condiciones de mi vivienda son buenas  
69 respuestas



### **Figura 8. Transporte hacia el trabajo y seguridad**

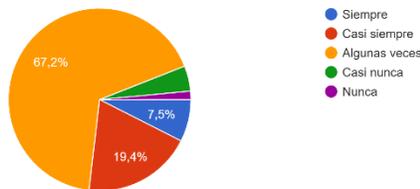
Cuando el transporte del personal del trabajo a la casa y viceversa es difícil, incomodo o muy largo, o se presentan situaciones inseguras en este trayecto, se puede generar un riesgo. Con base a los porcentajes anteriores, se puede concluir que existe algo de dificultad para realizar el traslado del trabajador a su lugar de trabajo y de este a su lugar de residencia, lo cual representa un riesgo medio en



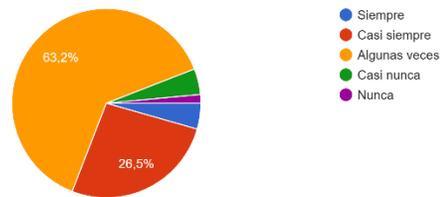
esta misma medida, se puede evidenciar que en riesgo bajo se encuentra las condiciones de la vivienda en la que viven ya que un alto porcentaje afirmo que son buenas.

### ***Vida fuera del trabajo***

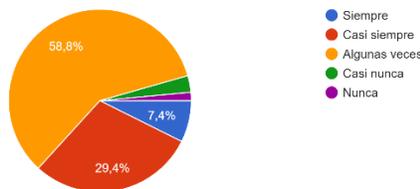
14 Me queda tiempo para actividades de recreación  
67 respuestas



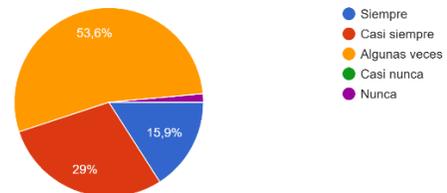
15 Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar  
68 respuestas



17 Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos  
68 respuestas



18 Tengo buena comunicación con las personas cercanas  
69 respuestas



### **Figura 9. Vida fuera del trabajo**

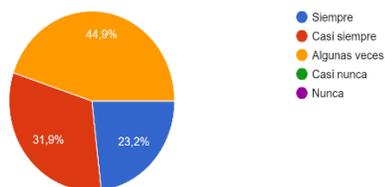
La vida alterna de los trabajadores cuando no están en su trabajo muchas veces repercute en su desempeño laboral, observándose en muchos casos desconcentración o alteración en su estado de ánimo, ante esto se observa que mas de la mitad de los trabajadores afirma que cuenta con espacios para su recreación y con tiempo suficiente para descansar, así como tiempo para compartir con su familia y comunicarse con las personas cercanas, lo cual puede trascender positivamente en el desarrollo de sus actividades laborales al no tener problemas es este tipo de relaciones por fuera del trabajo.



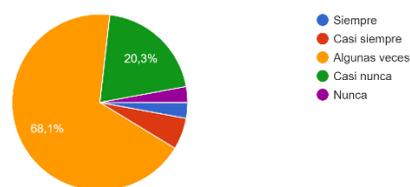
Lo anterior se traduce en un riesgo medio con una tendencia a no presentarse riesgo lo que redundo en actividades laborales que nos e ven perjudicadas por las actividades que los trabajadores realicen por fuera de su horario laboral.

### ***Economía del hogar***

29 El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básico  
69 respuestas



30 Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar  
69 respuestas



**Figura 10. Economía del hogar**

Los recursos económicos del núcleo familiar, pueden ser insuficiente para las necesidades básicas según sea el riesgo encontrado, en este sentido, se observa que existe un riesgo medio según lo manifestado por los participantes del estudio, ya que existen otros compromisos económicos que afectan la economía familiar y muchas veces lo que gana no alcanza para cubrir todas sus necesidades.

Los resultados arrojados en la presente investigación permiten reconocer la importancia de caracterizar los riesgos psicosociales en las empresas, permitiendo tener un control sobre los posibles riesgos que se puedan presentar y afectar a los trabajadores, por lo tanto es relevante realizar una intervención a tiempo, esto es consecuente con la investigación realizada por Orozco, Ramírez y Muñoz (2019) donde concluyen que “el riesgo psicosocial es un fenómeno al cual aún no se le ha dado la suficiente importancia en el sector objeto de investigación; y que la intervención se debe realizar de manera que cubra todas las entidades que forman parte del proceso”(p.104).

Frente a los resultados, se encuentra que los factores psicosociales en cuanto a la interacción con jefe, compañeros y clima organizacional son positivos, puesto que se evidencio una buena relación entre compañeros con lazos de confianza y buen



## UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

### FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

trato lo cual refuerza la cultura organizacional, la comunicación y el trabajo en equipo siendo estos factores determinantes que afirma el éxito en las buenas relaciones de los trabajadores y por ende repercute en el desempeño laboral como afirma Moreira (2018) el cual logro comprobar que el clima organizacional sí influye en la productividad laboral del talento humano.

Del mismo modo, Sánchez, Meneses y Monroy (2018) en su estudio determinaron que los riesgos psicosociales no identificados y abordados dentro de una organización pueden desencadenar una serie de consecuencias no solo a la salud mental del trabajador si no afectando directamente en el bajo rendimiento en la actividad laboral.

En cuanto a los riesgos psicosociales intralaborales se obtuvo en casi todo un riesgo bajo o con tendencia a medio, lo cual hace considerar la importancia de la realización de estudios como estos, permitiendo tener una conciencia sobre como las actividades y acciones diarias laborales pueden desencadenar problemas que pueden ser detectados y corregidos a tiempo.

Londoño et al. (2010) explican que los problemas de vivienda son un factor de riesgo para la depresión, dado que la falta de hogar, de vivienda adecuada, el vecindario insalubre, los conflictos de vecinos o propietarios, son condiciones básicas y al no tenerlas resueltas en la edad adulta se vive como una pérdida de ideales y puede afectar el estado de ánimo. En el contexto colombiano, estos problemas también se refieren a la dificultad para llevar al día los créditos hipotecarios, y los gastos ligados a la vivienda, como el alto porcentaje del salario que ocupan los servicios públicos. Lo anterior tiene relación con respecto a los resultados arrojados en los factores de riesgo extralaborales donde se observó que existe un riesgo medio que si no se cuida puede llegar a convertirse en un riesgo alto psicosocial, afectando esto considerablemente el comportamiento de los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

Se logra observar que coexisten puntos que confluyen en la investigación lo que facilita el conocimiento del comportamiento del riesgo psicosocial en las organizaciones, lo que lleva a evidenciar la importancia de contemplar otros



## UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

### FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

métodos de evaluación que amplíen el panorama de análisis para profundizar más en este tipo de estudios, así mismo sobresale la importancia de hacer control y vigilancia a este comportamiento organizacional y en buscar estrategias de prevención para garantizar la salud mental de los colaboradores.

## Conclusiones

Se encontró que los trabajadores tienen un riesgo medio en cuanto a las pausas y descanso que se toma en las jornadas laborales ya que solo se realizan algunas veces, esto debe ser revisado por las organizaciones con el fin de garantizar que los trabajadores no se sientan agotados en su jornada laboral ya que como afirma Cáceres, et al, (2017) “el desarrollo de actividad física durante la jornada laboral están fuertemente implantados en el ámbito empresarial, demostrando buenos resultados”(p.611)

La mayoría de los colaboradores se encuentran en edad promedio entre los 19 a 45 años, lo que indica que es una población que se encuentra en un ciclo de vida de alta productividad, lo que favorece el desarrollo de las tareas asignadas dentro de la empresa en la cual trabajan.

Se concluye que los trabajadores encuestados que hacen parte de VEPA poseen una buena satisfacción laboral y se sienten motivados en su trabajo lo que es un aspecto positivo que permite a las organizaciones mantener un buen clima en la organización al igual que cumplir con sus objetivos empresariales.

Las agremiaciones como en el presente estudio VEPA deben hacer hincapié en la implementación de este tipo de baterías con el fin de garantizar en sus trabajadores la prevención de riesgos psicosociales que puedan afectar negativamente el desempeño de los trabajadores.

Al igual que lo anterior se debe garantizar que los trabajadores cuenten con espacios y herramientas oportunas para el desarrollo de sus labores considerando lo que dice Herzberg (1959) citado por Martínez y Ros (2010) quienes afirman que aparte de la retribución, el ambiente físico de trabajo y la seguridad laboral son



## UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE  
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

factores de higiene, los cuales hacen referencia al contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean.

Se concluye que la carga mental de los participantes del estudio se encontraba en un riesgo medio, lo cual debe ser evaluado por las organizaciones de las cuales hacen parte para evitar y mitigar los posibles aspectos negativos que se puedan desencadenar en los trabajadores.

### Referencias Bibliográficas

Blanch JM, Sahagún M, Cervantes G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. (Spanish). Factor Structure of Working Conditions Questionnaire (English) 2010;26(3):175-89. doi: 10.5093/tr2010v26n3a2. PubMed PMID: 56676121.

Brito, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. *Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración*, 7(13), 114-132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>

Cáceres Muñoz, V., Magallanes Meneses, A., Torres Coronel, D., Copora Moreno, P., Escobar Galindo, M., & Mayta Tristán, P. (2017). Efecto de un programa de pausa activa más folletos informativos en la disminución de molestias musculoesqueléticas en trabajadores administrativos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(4), 611-618.

Charaja Incacutipa, Yesenia Milagros, & Mamani Gamarra, Javier (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es).

Díaz D, Hernández E, Rolo G. Carga mental de trabajo. España: Ed. Síntesis; 2012.

Gil-Monte, Pedro R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2),



## UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE  
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

237-241. Recuperado en 13 de septiembre de 2020, de

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es).

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Loaiza, E., Salazar, P., Espinoza, L. y Lozano, M. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 3(1), 3-25. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.3-25](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.3-25)

Londoño, N.H., Juárez, F., Palacio, J., Muñiz, O., Agudelo, D., Marín, C.A., Lemos, M., Toro, B.E., Ochoa, N.L., Hurtado, M.H., Escobar, B., Herrón, I., Gómez, I., Uribe, A.F., Rojas, A.L., Pinilla, M.L., Villa-Roel, D., Villegas, M.J., Arango, A.L., Restrepo, P.A. y López, I.C. (2010). Factores de riesgos psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales. *Suma psicológica*, 17(1), 59-68.

Martínez Gamarra M, Ros Mar R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral (Spanish). Of the quality working life to the Psychosocial risks: Assessment of the quality of working life (English) (28):5-55. PubMed PMID: 78948392.

Ministerio de la Protección Social Colombia (2010). Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Moreira, L. (2018). "El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador". Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

OIT/OMS. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Disponible en:

[http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias\\_anteriores/Entradas/2013/11/1\\_OIT\\_OMS\\_Factores\\_Psicosociales\\_en\\_el\\_Trabajo.html](http://www.ergonomia.cl/eee/Noticias_anteriores/Entradas/2013/11/1_OIT_OMS_Factores_Psicosociales_en_el_Trabajo.html)



## UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Organización Internacional del Trabajo. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Disponible en:

[http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

Orozco, Ramírez y Muñoz (2019). Factores de riesgo psicosocial en la modalidad integral de hogares comunitarios de la Institución de Fundamentos

Dosquebradas, 2019. [Trabajo de grado Especialista en seguridad y salud en el trabajo, gerencia y control del riesgo]. Pereira. Universidad Libre de Colombia.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16142/FACTORES%20E%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Resolución 2646 de 2008, Diario Oficial, No. 47.059, (23 de julio de 2008).

Rosness R, Blakstad HC, Forseth U, Dahle IB, Wiig S. (2012). Environmental conditions for safety work – Theoretical foundations. *Safety Science*;50(10):1967-76. doi: [http:// dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2011.12.029](http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2011.12.029)

Sabino Carlos, (1992). El proceso de investigación. [Documento en línea].

Disponible: <http://paginas.ufm.edu/Sabino/PI.htm>.

Sánchez, C.; Meneses, J.; Monroy, R. (2018). ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA PLANTA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CI. EXCOMIN LTDA. [Trabajo de grado Especialista Seguridad y Salud en el Trabajo]. Cúcuta. Universidad Libre de Colombia. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11668/ESTRATEGIAS%20DE%20PROMOCI%C3%93N%20Y%20PREVENCION%C3%93N%20%28version%203%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sauter, SL, LR Murphy, JJ Hurrell Jr. (1990). Prevention of work related psychosocial disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Health and Safety (NIOSH). *Am Psychol* 45: 1146-115