



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL AUMENTANDO LOS
ÍNDICES DE ESTRÉS EN EL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN
INVESTIGACIÓN CON OPCIÓN DE GRADO

PRESENTA:

HEIDY CATERINE CARREÑO GUERRERO

ASESOR:

GILBERTO ARNULFO CÁCERES CRISTANCHO

BOGOTÁ, JUNIO DE 2019.

Tabla de Contenidos

ii

Introducción	vi
Resumen.....	7
Descripción del contexto general del tema.	9
Presentación de la institución.....	12
(Archivo General de la Nación Colombia, 2019)	14
Capítulo 2 Planteamiento del problema.....	15
Pregunta de investigación.	15
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos.	16
Justificación.	17
Marco Conceptual.....	18
Marco Teórico.....	22
Marco empírico.....	25
Marco Metodológico.....	28
Tipo de estudio:.....	28
Participantes:.....	29
Procedimiento:	30
Consideraciones éticas	30
Discusión y Conclusiones	42
Recomendaciones	44
Logros	46

Bibliografía	47
Anexos	52

TABLA 1

¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

Lista de figura

FIGURA: 1ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL AGN14

Introducción

Agradezco a la entidad Archivo General de la Nación por permitirme hacer esta investigación la cual apporto a mi vida personal como laboral, puesto que los funcionarios no tenía conocimientos sobre que eran los Riesgos Psicosociales y por medio de esta indagación conocieron más afondo sobre esta problemática que es más común de lo que se imaginan y esto es gratificante para mí. La empresa quedo satisfecha con el trabajo que se realizó y ya se han propuesto a implementar un programa de Bienestar Laboral y fomentar pausas activas.

Resumen

Este trabajo de investigación consiste en la descripción y análisis de los riesgos psicosociales que se encuentran presentes en los empleados del Archivo General de la Nación, y determinar de qué manera se puede prevenir en el lugar de trabajo.

El problema de investigación surge de la observación y vivencia del riesgo psicosocial que se presenta en el campo laboral, este es uno de los mayores problemas en el mundo de los trabajadores, esta es una investigación de tipo mixta ya que representa un conjunto de métodos cuantitativos y cualitativos, que suministrará como resultados que tipo de riesgo presentan los trabajadores de la entidad. Para dicho estudio se tomara una muestra de 10 personas de género masculino y femenino que participan de forma voluntaria en el estudio.

Palabras claves: riesgo psicosocial, trabajo, prevenir, salud.

Antecedentes

Según el ministerio de la protección social:

“La resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen 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”. (Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial., 2010).

Las circunstancias negativas en el ambiente de trabajo, la monotonía, el estrés son factores que perjudicando la salud mental de cada trabajador.

Por otra parte en el artículo 5 se 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. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial., 2010). Podemos concluir que estos riesgos perjudican el rendimiento laboral y las relaciones interpersonales, ya que en algunos casos las personas afectadas por el factor de riesgo psicosocial terminan consumiendo licor, tabaco o en el peor de los casos sustancias psicoactivas.

Descripción del contexto general del tema

A continuación, analizaremos información actualizada de la Organización Internacional de Salud que Según Beltrán, 2014 refiere:

Se estima que “Mueren dos millones de hombres y mujeres anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas por causa o con ocasión del trabajo. Adicionalmente, existen accidentes de trabajo no fatales, los cuales completarán una suma de alrededor de doscientos sesenta y ocho millones de incidentes, los cuales provocan al menos, tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral. Sumado a las estadísticas anteriores, un 8% de la tasa global de trastornos depresivos, son relacionados en la actualidad con riesgos ocupacionales”. (Beltrán, 2014)

Como podemos observar el riesgo psicosocial es un conflicto latente, pero del cual nadie se percata, y miles de personas lo padecen. Es por esa razón que en Colombia se están tomando medidas para conocer alcance del riesgo psicosocial que no es tangible, es silencioso a diferencia de los demás. Por medio de encuestas nacionales publicadas por el ministerio de trabajo, se pudo identificar esta situación “Como un tema prioritario en la salud de los trabajadores. Se observó que 2 de cada 3 trabajadores están expuestos a factores psicosociales durante la jornada laboral, y entre un 20 % y 33 % reveló sentir altos niveles de estrés” (Consejo Colombiano de Seguridad, 2018 - 2019).

Es de vital importancia conocer que está presente y que depende de todos ayudar a mitigarlo o eliminarlo. Ahora que ya sabemos que es y cuánto daño puede causar, analicemos las clases de riesgo psicosocial que existe.

Clases

Condiciones de realización del trabajo: Según Abello y Lozano (2013). “Hace referencia a la cantidad de trabajo, el desarrollo de aptitudes, sencillez y/o complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, iniciativa o autonomía, formación requerida, aprendizaje de la tarea, prestigio social de la tarea en la empresa”. (Abello y Lozano., 2013) para concluir podemos tener en cuenta:

- Ambiente laboral
- Descansos
- Desplazamiento lugar de trabajo - hogar
- Circunstancias de realización del trabajo:
- Clima del trabajo
- Organización laboral
- Organización, autonomía e iniciativa

(Abello y Lozano., 2013).

Para terminar es importante que las empresas creen estrategias frente a la motivación laboral para generar un ambiente sano y proactivo. Este factor que es de vital importancia puesto que tendrá empleados más eficientes comprometidos, así como es indispensable mantener una buena comunicación entre subordinante y subordinado. (Abello y Lozano., 2013).

Relaciones interpersonales: Como definen Abello y Lozano (2013):.

“Es la capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a seguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño de los demás trabajadores de la organización. Las relaciones entre compañeros de trabajo deben basarse en el respeto, el buen trato y cooperación. Y por su parte, las relaciones entre trabajador y jefe, tienen un sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, pero todo en límites precisos, ya que si se torna excesivo puede devenir en estrés o acoso laboral”. (Abello y Lozano., 2013)

Entonces estas están relacionadas con aspectos internos de la compañía, como el trato que recibe el trabajador de los demás, ya sea pares o iguales. Es de vital importancia que se haga un examen periódico de la relación que tienen los trabajadores.

Aspectos extra laborales: Como mencionan Abello y Lozano (2013):. Algunos de los aspectos externos que afectan al trabajador son la calidad de vida de la persona, problemas sociales, problemas familiares y todo tipo de problemática de índole social, todas las anteriores características pueden repercutir en la salud del trabajador. Hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo familia o sociedad, como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones acusadas, ambos elementos ocupan momentos centrales de la identidad de la persona actual u ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible” (Abello y Lozano., 2013).

Presentación de la institución

El proyecto de Investigación se va a realizar en la entidad pública Archivo General de la Nación, en proyecto de la Secretaría Jurídica Distrital (Cra. 8 #10-65 en Bogotá, D.C/Colombia.) orientado a los trabajadores de la entidad.

Misión

“El Archivo General de la Nación es un establecimiento público del orden nacional encargado de formular, orientar y controlar la Política Archivística, coordinar el Sistema Nacional de Archivos y la Red Nacional de Archivos, y garantizar la conservación del patrimonio documental, asegurando los derechos de los ciudadanos y el acceso a la información, así como, el mejoramiento en la eficiencia de la gestión pública, la eficiencia de Estado a través de una gestión documental articulada con el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”. (Archivo General de la Nacion Colombia, 2019).

Visión

“En el año 2023 el Archivo General de la Nación será una entidad reconocida en todos los ámbitos como rectora de la política archivista y en la transferencia de conocimiento para la organización, descripción, digitalización, preservación, acceso y difusión del patrimonio documental de la Nación. Con su capital intelectual asegura el cumplimiento de las políticas archivísticas a través de las redes del Sistema Nacional de Archivos, y ejemplifica el uso eficaz de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la administración de los archivos producidos por las entidades públicas”. (Archivo General de la Nacion Colombia, 2019)

Filosofía

“El AGN es una entidad del orden nacional adscrita al Ministerio de Cultura, encargada de la organización y dirección del Sistema Nacional de Archivos -SNA, de regir la política archivística en nuestro país y de custodiar, resguardar y proteger el patrimonio documental que conserva”. (Archivo General de la Nación Colombia, 2019).

Estructura Organizacional

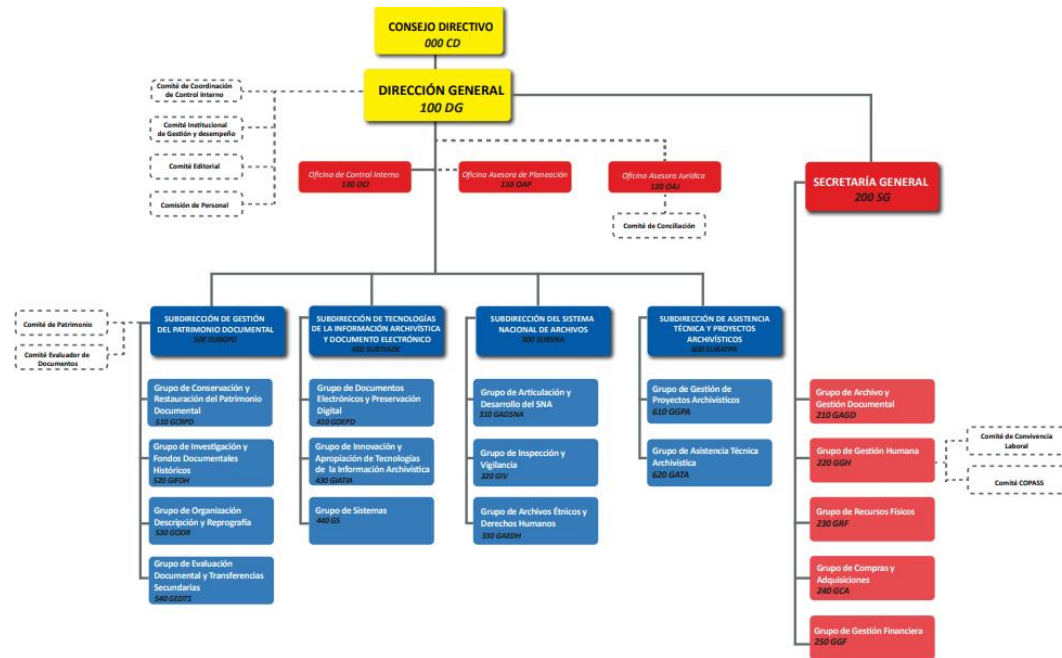


Figura1: “Estructura Organizacional AGN”

(Archivo General de la Nación Colombia, 2019)

Capítulo 2

Planteamiento del problema

Diversos estudios exponen que “Actualmente los factores de riesgo psicosocial laboral, establecen a nivel mundial la mayor fuente de daño en la salud, en el bienestar y en la productividad empresarial. En Colombia, los factores que más influyen son las cargas laborales, espacios inadecuados y el trabajo bajo presión frente al cumplimiento de metas. Estos factores pueden provocar, migraña, cambios de estado de ánimo, ira, irritabilidad, falta de concentración, desesperó, depresión, baja producción laboral”.

“Los riesgos psicosociales ocupan el segundo lugar de prevalencia en el ámbito de la salud en el ambiente laboral, debido a esto se realizara la aplicación de una herramienta que nos permite hacer el diagnóstico y proponer plan de acción de los factores de riesgo en la entidad. Por otra parte la baja productividad laboral se está convirtiendo en un problema, así como también el ausentismo laboral, y la terminación de contratos de trabajo, esta situación demuestra la necesidad de buscar una solución a todos aquellos aspectos que perjudican la tranquilidad para mejorar su calidad vida personal y laboral”.

Pregunta de investigación

La baja productividad y la calidad del trabajo ha sido un problema para la entidad, debido a la falta de motivación laboral, los trabajadores comienzan a presentar ausentismo laboral, y terminación de contratos de trabajo. Esta situación demuestra la necesidad de buscar una solución a todos aquellos aspectos que perjudican la tranquilidad de un empleado. ¿Cómo podemos prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral?

Objetivo general.

Identificar los riesgos psicosociales presentes en el Archivo General de la Nación para establecer medidas preventivas que resulten oportunas para la organización del trabajo que garanticen una mejora continua en el entorno laboral.

Objetivos específicos.

1. Proponer un instrumento que permita conocer la existencia del riesgo psicosocial en el trabajo.
2. Aplicar la herramienta diagnóstico para recolectar datos y conocer el riesgo psicosocial que se presenta.
3. Proponer un plan de mejora para evitar los riesgos en el trabajo.

Justificación.

Los riesgos psicosociales son frecuentes en la vida laboral, a pesar de la implementación de programas, la creación de normas y leyes que benefician a los empleados, no es suficiente para las empresas. La motivación laboral es un fuerte influyente en el desempeño laboral, y este se ve afectado cuando se presentan alteraciones como lo es el trabajo bajo presión, el ausentismo laboral, entre otros, provocando todo tipo de inconformismo laboral.

Según el manual de riesgos psicosociales, frecuentemente los empleados se ven influenciados a tener cambios en su zona de trabajo, ya que durante largos periodos de tiempo realizan tareas que son monótonas y repetitivas, de diferente naturaleza y complejidad, por ello, algunos trabajadores no tienen la capacidad de asimilarlo de la misma forma.

Marco Conceptual

Actividad laboral: “Es La noción de trabajo designa toda actividad ejercida con remuneración o beneficio, es decir, todo trabajo remunerado en el contexto de una relación empleador-empleado o todo trabajo independiente. Puede igualmente tratarse de un trabajo familiar no remunerado (ayudas familiares)”. (Euskal Estatistika Erakundea Instituto Vasco de Estadística, s.f.)

Bienestar: Se le conoce como el “Equilibrio de la salud física y mental, la “satisfacción y calidad de vida”. Conservando la disposición positiva que se asume ante las diversidades materiales, emocionales y de la salud”. (Garcia, 2017).

Capital Humano: “Es el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias útiles para la empresa que ostentan las personas que trabajan para la misma”. (Lopez & Grandío, 2005)

Desempeño: “Es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso de entorno a una entidad o empresa”. (Salas & Lázaro., 2012)

Estrés: “Se considera una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para

la persona se denominan tensión (strain), y las fuentes de las experiencias de estrés, se denominan estresores”. (Peiro & Rodriguez, 20018).

Estructura Organizacional: “Es una disposición intencional de roles, en la que cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible. El propósito de una estructura organizacional es instituir un sistema de papeles que desarrollan las personas de una entidad, empresa o compañía para trabajar de forma contundente y que se alcancen las metas fijadas en la planificación”. (Universidad de Champagnat - Licenciatura en RR.HH., 2002).

Derecho laboral: “Es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia”. (Reyes, 2012.)

Incapacidad laboral: “Se entiende que una persona no es capaz de llevar a cabo las funciones relacionadas a su puesto de trabajo con todas las garantías, por encontrarse inhabilitada para ello”. (Confederación ACCU , 2019).

Laboral: “Son aquellos elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social”. (Bembibre, 2008).

Metas: “Son los fines o propósitos que se trazan las empresas, las cuales generaran el bienestar de las personas reflejados en resultados contundentes para las Organizaciones”. (Visa empresarial, 2015).

Motivación: “Cumulo de aspectos cognitivos que afecta el comportamiento de las personas es decir que es una serie de procesos que con intensidad, dirección y persistencia, según sea el porcentaje de estos tres ítems un individuo pueda conseguir una meta”. (Ramírez, Abreu., & Badii, 2008).

Necesidades: “Son las carencias del personal, de las cosas indispensables para vivir, así como también las psicológicas y las de autorrealización”. (Significados, 2017).

Organigrama: “Es la representación gráfica de la organización de una entidad, compañía o empresa; en la que se muestra el esqueleto, estructura, la posición de cada dependencia que la conforma”. (PromonegocioS.net, 2016).

Prevención: “Medida o destreza que se toma de forma anticipada para impedir que sucedan deficiencias, minimizar un riesgo”. (Ecured, 2012).

Riesgo psicosocial: “Según el Portal de los riesgos laborales de los trabajadores de la enseñanza: Son factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la

toma de decisiones, etc) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”. (Fundación para la prevención de riesgos laborales., 2015).

Trabajo: “Es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien -que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo-, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas”. (Neffa, 2015.).

Marco Teórico

Todos los seres humanos queremos estar tranquilos, saludables y a salvo en cada lugar en el que nos encontramos, por ejemplo en el hogar o en el trabajo. En este proyecto nos enfocaremos en el entorno laboral, puesto que se hallan una variedad de riesgos que hacen que la salud se vea afectada, para empezar, ¿qué es un riesgo laboral? Según la ley es la “posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo”. (Espeleta, 2015). Ahora bien, los riesgos se clasifican en: biológico, físico, biomecánico, condiciones de seguridad, fenómenos naturales y psicosocial que es el tema que vamos a tratar.

Según un estudio se “Comprueban que una sobrecarga de trabajo produce síntomas como la pérdida de respeto por sí mismo, motivación mediocre para el trabajo, tendencia a refugiarse en el alcohol, insatisfacción con relación al mundo laboral, sensación de amenaza, tasa elevada del colesterol y aceleración en el ritmo cardiaco”. (Caplan, Cobb, & French, 1975)

Según un estudio realizado “Menciona sobre los estados miembros de la Unión Europea llegan a la conclusión de que la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos”. (Navarrete, Gómez, Gómez, & Jiménez, 2005).

Como exponen Camacho, Adriana y Mayorga Daniela (2017). “Otros estudios internacionales de factores de riesgo psicosocial que van desde mitad de siglo hasta nuestra

década han aportado a este tema y se formulan conclusiones tendientes a demostrar la existencia de una relación entre la duración del trabajo y los casos de muerte por enfermedades coronarias”.

Otras fuentes “han demostrado que la incidencia de los problemas de salud es más elevada entre los trabajadores manuales que entre los no manuales, sin embargo son numerosos los trabajadores con cargos intelectuales que sufren tensión nerviosa en el trabajo con relación a los trabajadores manuales calificados, semicalificados y no calificados”. (Caplan, Cobb, & French, 1975)

“Mc. Michael en 1979, encontró que la personalidad extrovertida, los trastornos mentales leves, comportamientos tipo A, la rigidez en la conducta, en las ideas, los pensamientos y los sentimientos, guardan relación estrecha con el estrés y otras alteraciones de la salud”. (House, Wells, Landerman, McMichael, & Kaplan, 1979).

“Análogamente en un estudio sobre la población activa holandesa se observó que la mitad de los trabajadores de la muestra señalaron un ritmo de trabajo alto, tres cuartas partes de ellos señalaron escasas probabilidades de promoción y una tercera parte refirió una escasa adecuación entre sus estudios y su empleo”. (Villacís & Paulina., 2015).

“En una encuesta realizada a varios miles de trabajadores estadounidenses, más del 40% de los encuestados señalaron una carga de trabajo excesiva y afirmaron que al final de la jornada se encontraban agotados y emocionalmente exhaustos”. (Villacís & Paulina., 2015).

Teniendo en cuenta el “Estudio sobre las condiciones de trabajo en los 12 países miembros de la Unión Europea (1991/92), la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Paoli 1992) comprobó que el 30% de la fuerza de trabajo consideraba que su trabajo era un riesgo para su salud, que había 23 millones de personas que trabajaban de noche más del 25% del total de horas trabajadas, que una de cada tres señalaba que su trabajo era muy repetitivo y monótono, que uno de cada cinco varones y una de cada seis mujeres trabajaban bajo una "presión de tiempo constante "y que uno de cada cuatro trabajadores soportaba una fuerte carga o trabajaba en una postura forzada o dolorosa más de la mitad de su jornada”. (FUNDACIÓN EUROPEA para la Mejora de las condiciones de Vida y de Trabajo. , s.f.)

Otras investigaciones “Encontraron que el ausentismo y la rotación en el trabajo guardan relación con los siguientes factores: escasas perspectivas de promoción, bajos salarios y primas, falta de apoyo de responsabilidad, autonomía, equidad y consideración por parte de los mandos medios, relaciones no gratificantes con los compañeros, tareas repetitivas y ambigüedad de funciones, gran demanda de trabajo y falta de experiencia en los mandos medios”. (Porter & Steers, 1973).

En este proyecto tomaré en cuenta como fundamento principal la investigación de Porter y Steers en donde abordan el riesgo psicosocial y la importancia de conocerlo, tratarlo y eliminarlo, así como crear nuevas estrategias por medio de recompensas a los empleados, con la finalidad de brindar motivación que demuestren un desempeño satisfactorio dentro de la entidad y sea valorado el esfuerzo de su labor.

Marco empírico

Tomando de Camacho, Adriana y Mayorga Daniela (2017).

Tabla 1

*Tabla 1.
Artículos Empíricos Consultados en la investigación*

<i>Nº</i>	<i>Autores</i>	<i>Títulos</i>
1	Vieco, G., Restrepo, H. y Muñoz, M. (2004).	Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia
2	Sarsosa P, Charria O, (2017)	Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ. Salud
3	Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017)	Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos Derechos y Valores.
4	Organización Mundial de la Salud, 2010.	El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general
5	Charria O, Victor H.; Sarsosa P, Kewy V.; Arenas O, Felipe (2011)	Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e Instrumentos de evaluación Revista Facultad Nacional de Salud Pública

En la Tablas 1 se presentan los artículos revisados, con sus respectivos autores, agrupados de acuerdo con su carácter de artículos empíricos o teóricos.

Fuente de la tabla: (Camacho & Mayorga, 2017).

Descripción

“Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia, En Colombia existen muchos estudios y artículos de investigación relacionados con la violencia en el país. Sin embargo, los estudios sobre otras formas de violencia son escasos, en especial los referidos a la violencia laboral, carencia que dificulta el acercamiento al problema. Se encuentran fácilmente artículos sobre la violencia contra sindicalistas y sobre las acciones bélicas emprendidas por las multinacionales a través de grupos armados ilegales. No obstante, esta forma de violencia es un fenómeno más complejo del que se presenta en este documento. Las razones se deben principalmente a la forma como se producen estos hechos

violentos, a la figura de victimarios que no pertenecen a las empresas, y al carácter social y político que reviste este tipo de violencia”. (Vieco, Restrepo, & Muñoz, 2004)

“Riesgos laborales psicosociales perspectiva organizacional, jurídica y social Revista Prolegómenos Derechos y Valores (2017). Inconscientemente las empresas pueden propiciar o influir en la generación de un mal clima organizacional. Aspectos como la precarización laboral, infraestructura inadecuada, líderes autoritarios o políticas internas, pueden desencadenar conflictos entre los mismos trabajadores o la afectación en su salud. Paradójicamente son las organizaciones las que resultan perjudicadas si no se toman el trabajo de invertir los recursos necesarios en su protección, de tal forma que después no se lamenten por los altos costos a los que se exponen”. (Camacho & Mayorga, 2017).

“Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia Univ. Salud (2017). Para enfrentar el estrés en las organizaciones de salud es necesario abarcar los niveles individual, grupal y organizacional. Capacitar al personal asistencial en atención en crisis, manejo de demandas emocionales, ofreciéndoles condiciones de trabajo que partan de los diseños de los puestos, claridad del rol, ajustes en los turnos de trabajo, políticas de recompensas en función del cumplimiento de indicadores, sistema de control de los riesgos psicosociales Por lo tanto, se hace necesario investigar más sobre el estrés como enfermedad laboral, para diseñar estrategias que disminuyan los síntomas de estrés a los que están expuestos, mejorando la salud y el bienestar integral de los profesionales de la salud teniendo en cuenta, el entorno organizacional propio del sector de la salud”. (Prowesk & Charria, 2017).

“El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo una visión general” (2010): “hay evidencias científicas sustanciales para indicar que existe una relación clara entre riesgos psicosociales y consecuencias sobre la salud física, mental y social de las personas; esto se ha convertido en una preocupación sanitaria pública clave, dada su clara implicación para la sociedad en general (Black, 2008). Varios estudios longitudinales y análisis sistemáticos han demostrado que el estrés en el trabajo está vinculado con enfermedad cardíaca, depresión y trastornos musculoesqueléticos; en este sentido existen evidencias determinantes de que altas exigencias en el trabajo, poco control y desequilibrio esfuerzo-recompensa son factores de riesgo que generan problemas de salud física y mental, y que ello conlleva una mayor presión sobre el gasto público para responder a unos mayores costes de sanidad”. (Organización Mundial de la Salud., 2010)

“Instrumentos de evaluación Revista Facultad Nacional de Salud Pública (2011). La necesidad de evaluar riesgos psicosociales surge en un contexto de importantes transformaciones sociales, políticas, económicas y tecnológicas que impactan las características del trabajo y de las organizaciones del siglo xxi. Se ha evidenciado la incidencia de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores y el estrés es reconocido como una de las principales causas de enfermedades profesionales. En consecuencia, surge un creciente interés político por proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, en el que las medidas de prevención e intervención en salud ocupacional empiezan a obtener un papel significativo en las organizaciones”. (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011).

Marco Metodológico

Tipo de estudio:

Se escogió en esta investigación mixta, donde “implica la recolección y el análisis de datos cuánticos y cualitativos, siendo un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación para evaluar e identificar si existe el riesgo psicosocial en la entidad Archivo General de la Nación, este estudio se basa en una investigación cualitativa y cuantitativa. Además se escogió este tipo de técnica investigativa para cumplir su propósito que es recoger los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento” (Van & Meyer, 2006).

La técnica que se usará en la recolección de los datos de nuestra investigación será la encuesta, ya que facilita la recolección de los datos y a su vez puede ayudar a la elaboración de planes que puedan ayudar a corregir o a mejorar la problemática que genera el riesgo psicosocial al interior de la entidad donde se trabaja la muestra escogida. Se elige este método de recolección de información porque una vez confeccionada la técnica no requiere usar personal competente para hacerla llegar al encuestado. Ya que el diseño de la encuesta es un planteamiento que será de fácil comprensión para los participantes de nuestra muestra, no será muy extenso.

Participantes:

La población a la cual se dirige nuestra investigación está dirigida a los 30 funcionarios del Archivo General de la Nación del proyecto SJD en marco del contrato 130-2018.

La muestra de personas escogidas es de género tanto masculino como femenino, de empleados del proyecto SJD de la entidad Archivo General de la Nación, que este entre los 20 y los 40 años de edad sin importar el cargo y actividad a la que estén dedicados, deben tener la actitud de escuchar información acerca del riesgo y responder las preguntas del cuestionario y las demás que se presenten durante la disertación.

La muestra es por conveniencia y se constituyó por 10 empleados activos de distintas áreas de trabajo personas comunes que laboran en la entidad Archivo General de la Nación, son seleccionados y ellos decidieron participar y responder de forma autónoma y voluntaria a las preguntas de la herramienta diagnóstico, y por último este tiene la finalidad de identificar las clases de riesgos a los que están expuestos diariamente en su vida laboral.

Instrumento de recolección de datos:

Se aplicó la encuesta a una población de 10 personas entre los 18 y 50 años de edad, que trabajan en el Archivo General de la Nación, los cuales acceden a responder la encuesta, se les brindó información acerca del riesgo psicosocial para que tuvieran certeza a la hora de responder cada uno de los ítems.

Para empezar, se muestra el consolidado de las preguntas, junto con las respuestas dadas por las personas escogidas. Consta de 15 preguntas cerradas tipo Likert.

Procedimiento:

- Identificación del tema (evaluar y conocer los factores de riesgo psicosociales que presentan los entrevistados)
- Elaboración de preguntas para la encuesta. (Ver Anexo B)
- Consentimiento de aprobación por los individuos para el diligenciamiento de la encuesta. (Ver Anexo C)
- Aplicación de la encuesta a las personas que hacen parte de la muestra.
- Tabulación de los resultados de la encuesta y análisis de los datos.

Consideraciones éticas

El presente trabajo está realizado de acuerdo a las “Consideraciones éticas señalado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003, sobre los derechos de los participantes en investigaciones”.

Proyectos en temas de investigación en salud:

Según el Ministerio de salud (2008): “Resolución 08430 de 1993 del Ministerio de Salud y la Resolución 2378 del 2008. Además, elaboré el consentimiento informado según lo establecido en los artículos 15 y 16 de la Resolución 08430 de 1993; describí la forma como se garantizarán los principios éticos en investigación; indiqué las estrategias que adoptaré para el tratamiento de datos personales según normatividad vigente; el mecanismo de acceso a la información de instituciones participantes (permisos, convenios

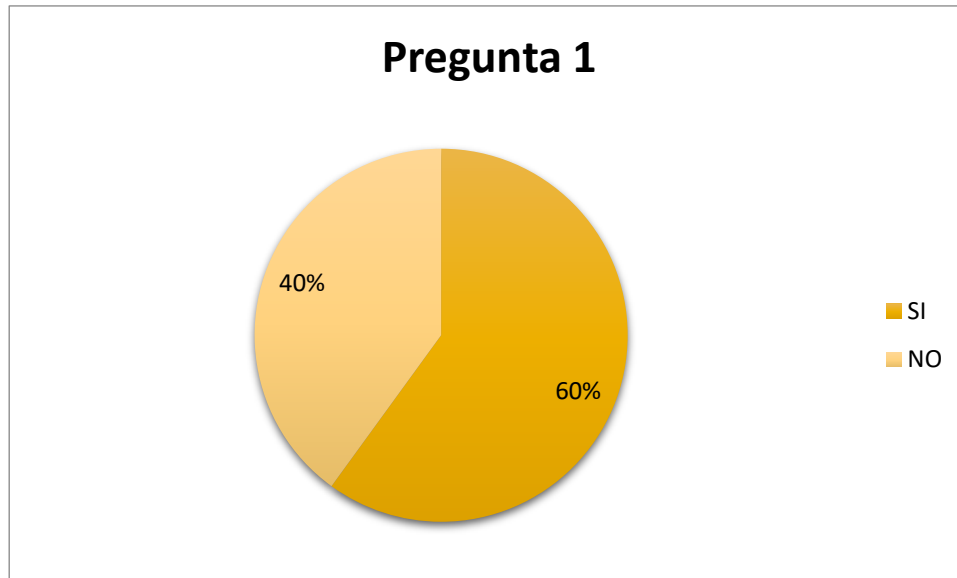
entre otros); y la protección que asumirán los investigadores para prevenir riesgos a ellos mismos como a los participantes y terceros”.

Análisis de Resultados

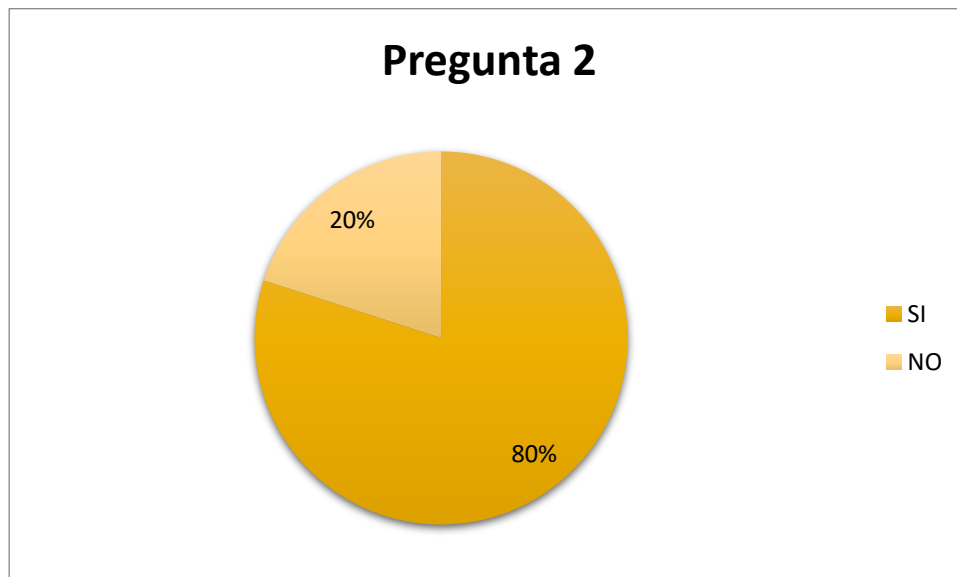
Esta investigación se hace tomando como base los resultados de la encuesta y adicionalmente, se presenta un análisis y una descripción para conocer el ambiente laboral en que se encuentra actualmente los empleados de la entidad Archivo General de la Nación.

A continuación, se puede visualizar el contenido general de la encuesta aplicada a los empleados del después de llevar a cabo la indagación:

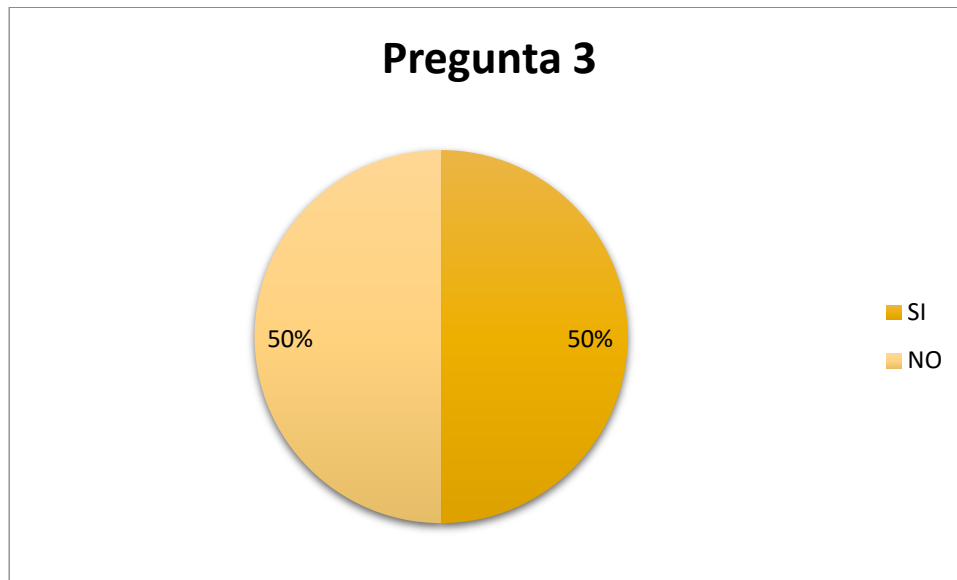
1. En cuanto a datos es sorprendente que el 60% de la población considera que el trabajo SÍ le produce desgaste emocional, del 100% de la muestra, solamente el 40% manifiesta que no le produce desgaste emocional.



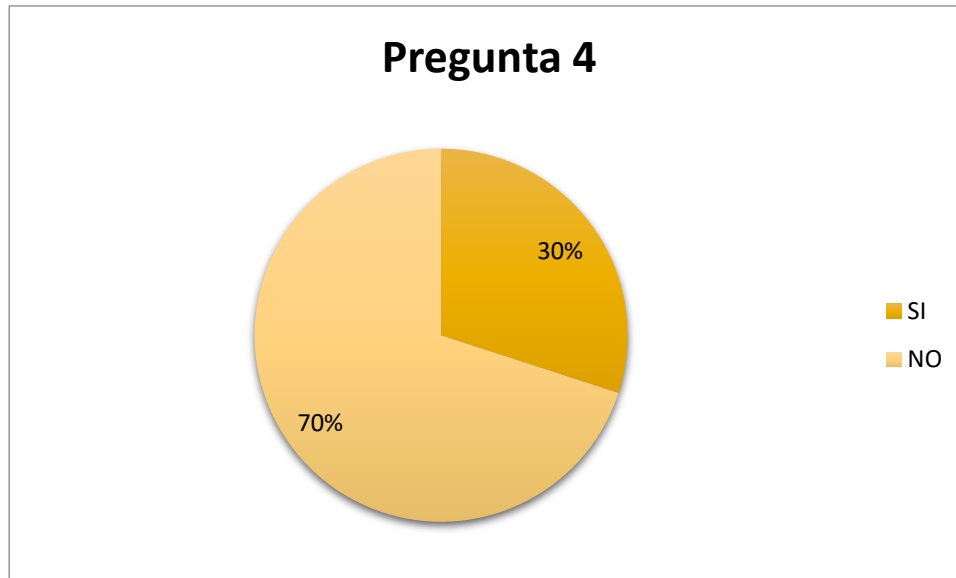
2. Otro dato sorprendente que el 80% de la población escogida considera que SI sufre de algún tipo de acoso, del 100% de la muestra, solamente el 20% manifiesta no sufre de ningún acoso. Esto es alarmante ya que en su gran mayoría admite que son acosados para la realización de actividades diarias.



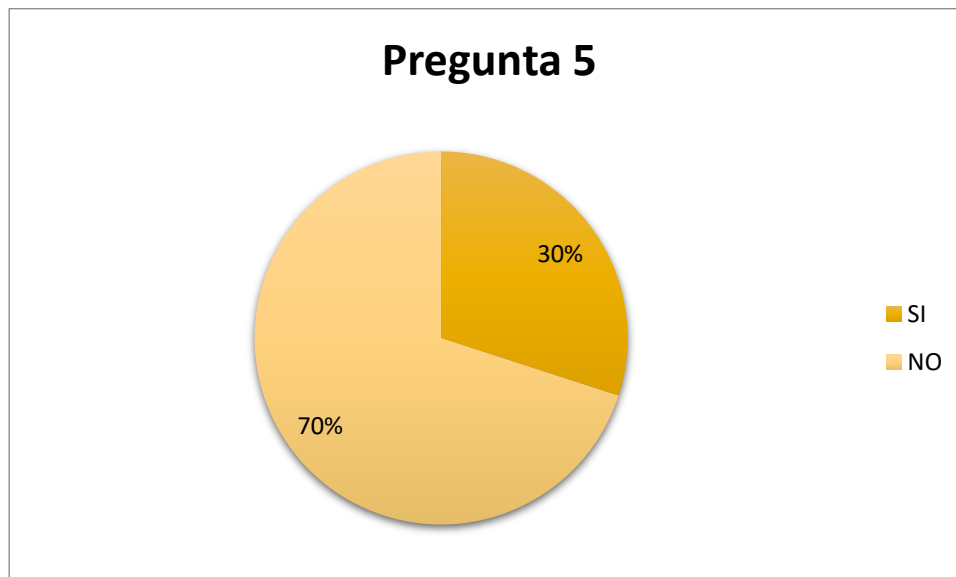
3. En cuanto a la pregunta ¿considera que el trabajo afecta su vida familiar? El 50% de los encuestados manifiestan SI afecta, y el otro 50% relacionan que NO afecta su vida familiar.



4. Otro dato interesante de análisis que muestra la población analizada, es que de 100% solamente el 30% tiene la capacidad de realizar todas las actividades que se le asignan. Por eso conviene preguntar: Empresas: ¿Qué está pasando con el manual de funciones y las creaciones del cargo, así como las evaluaciones por parte de salud ocupacional?, ¿Se están interesando en el trabajador o en la producción?

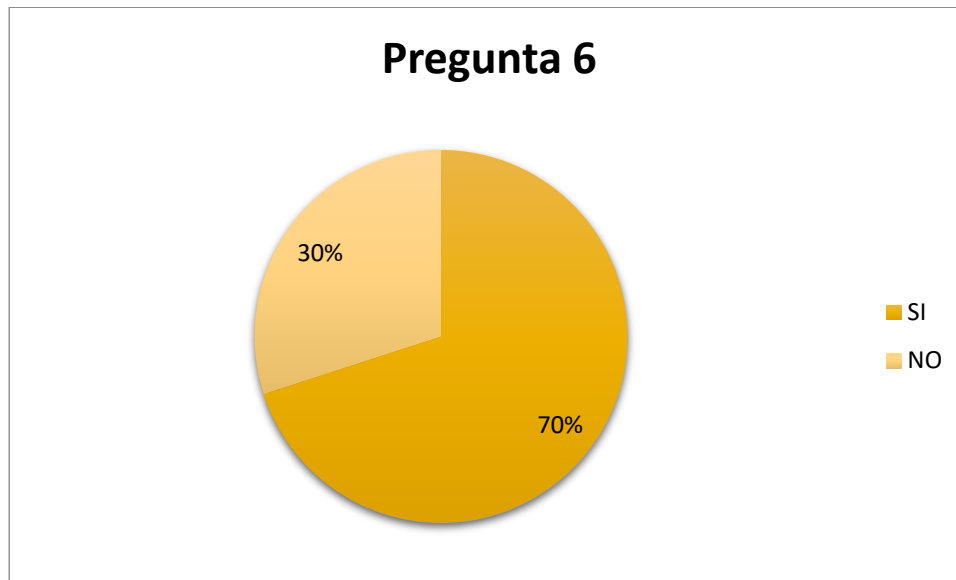


5. Por otra parte en la pregunta ¿La entidad en donde trabaja se preocupa por su bienestar? Es importante mencionar que tan solo el 30% afirmaron que si se preocupan, del 100%, esta es una cifra alarmante ya que la empresa no está implementando un programa de bienestar que le ayude a mejorar el clima laboral de sus empleados.

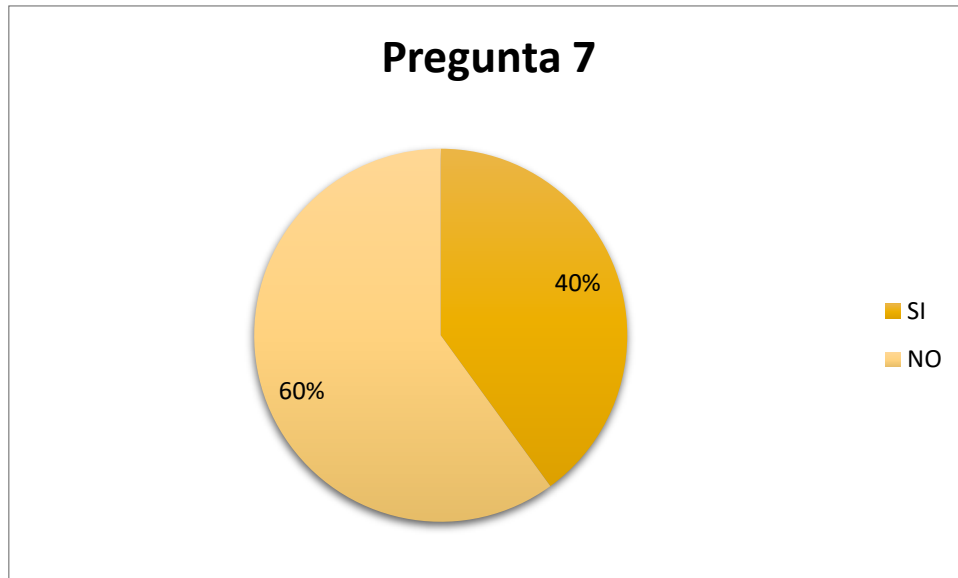


6. Otro dato interesante de análisis es que del 100% solamente el 30% respondieron a que el trabajo SI les permite que aprenden cosas nuevas, este es un dato interesante

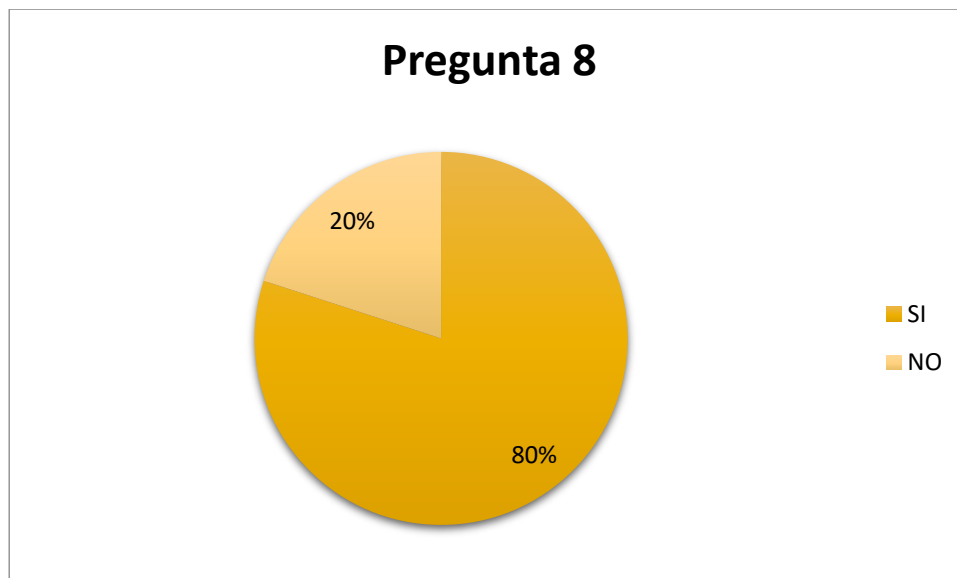
ya que las tareas monótonas y repetitivas repercute en el desempeño en el trabajo, para este tipo de trabajos es aconsejable proporcionar capacitaciones al personal en donde tengan la oportunidad de aprender otras tareas para evitar esa monotonía en el trabajo.



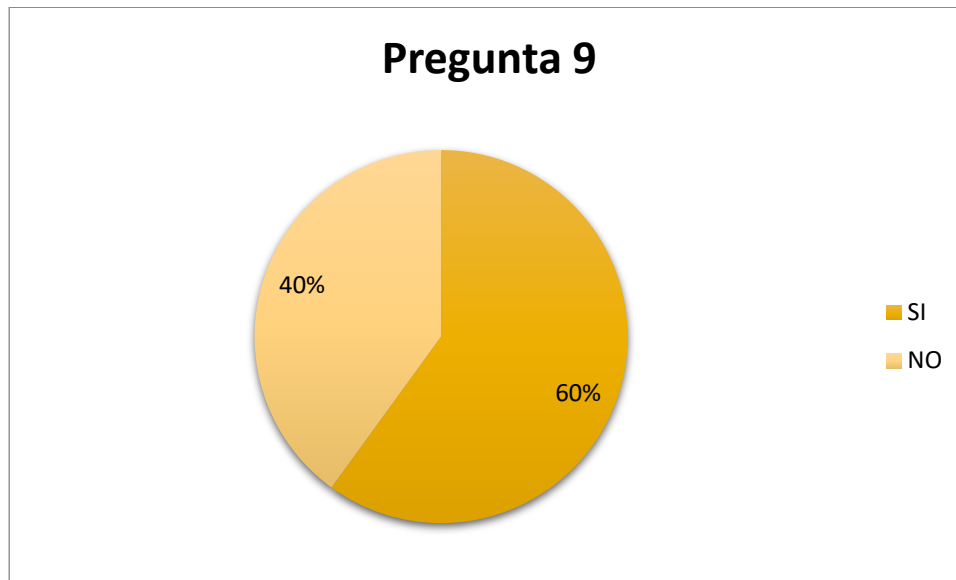
7. Del mismo modo se preguntó ¿Siente que su trabajo es valorado? y del 100% respondieron un 60% que consideran que no es valorado. Es importante que las empresas sepan que el capital humano es el factor más importante para llegar al éxito de sus organizaciones, por ello es importante tener un programa de bienestar laboral.



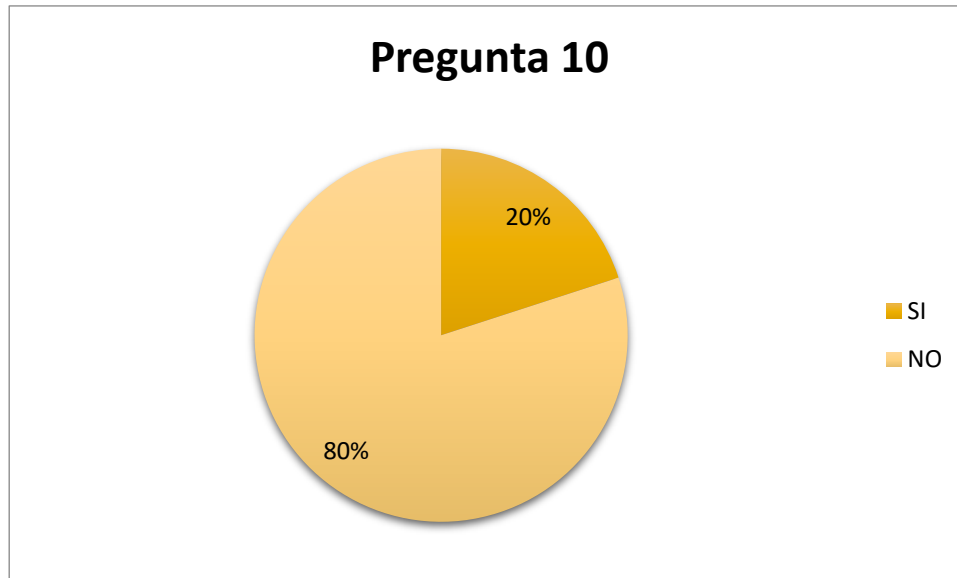
8. A la pregunta, en su equipo de trabajo ¿se ayudan entre sí? De un 100% un 80% respondió que SI se ayudan, podemos concluir que a pesar de las dificultades que presenta la empresa los empleados trabajan en equipo para que su proyecto salga adelante.



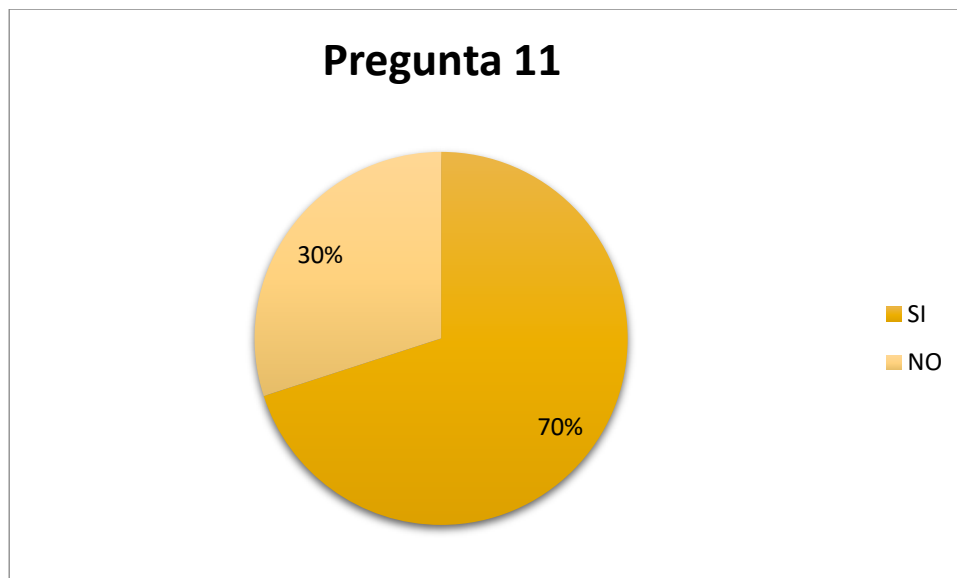
9. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos? Y un dato sorprende es que el 60% de un 100% respondió que SI, se resuelven bien los conflictos en el trabajo, aunque por otra parte un 40% afirman que NO se resuelven de la mejor manera.



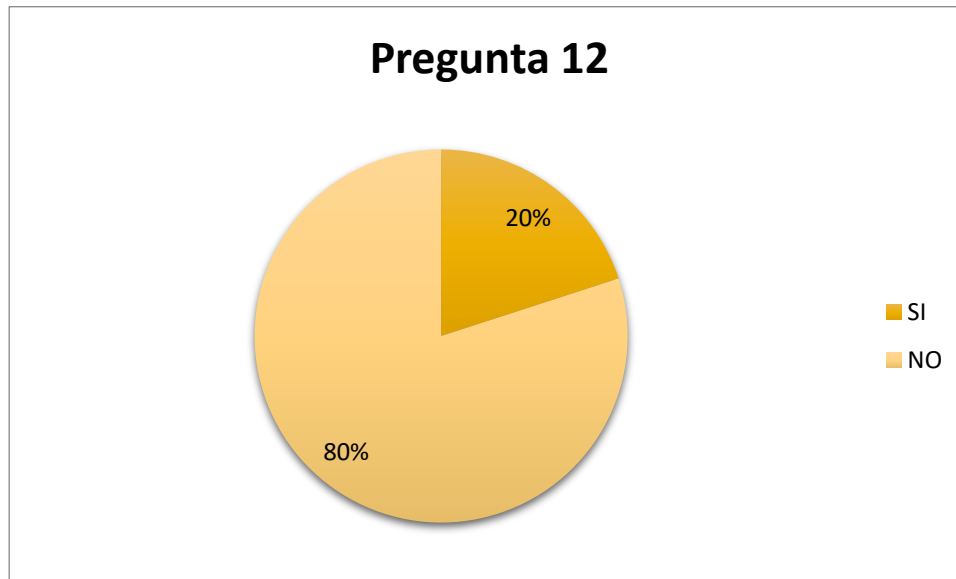
10. A la pregunta ¿le pagan dentro del tiempo establecido en el contrato? Se evidencia que del 100% el 80% afirma que NO hay cumplimiento en el pago de sus honorarios, puesto que la entidad tiene una cláusula de que su pago puede ser consignado dentro de 30 días hábiles y esto los desmotiva notablemente.



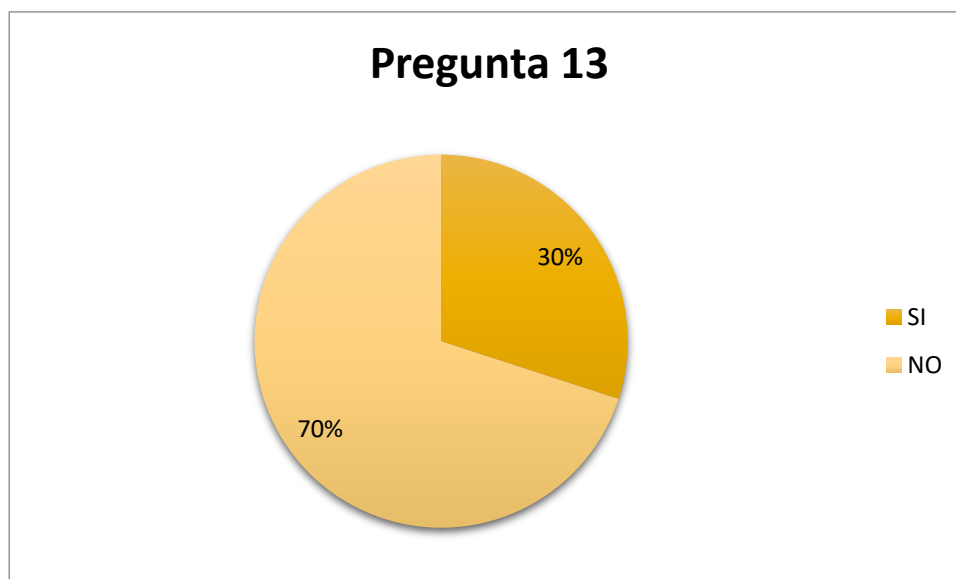
11. A la pregunta ¿su trabajo le impide pasar tiempo con su familia? De un 100% un 70% respondieron que SI, les ha impedido compartir tiempo con sus seres amados puesto que hay bastante trabajo y han tenido que aumentar la jornada laboral para intentar cumplir con sus metas.



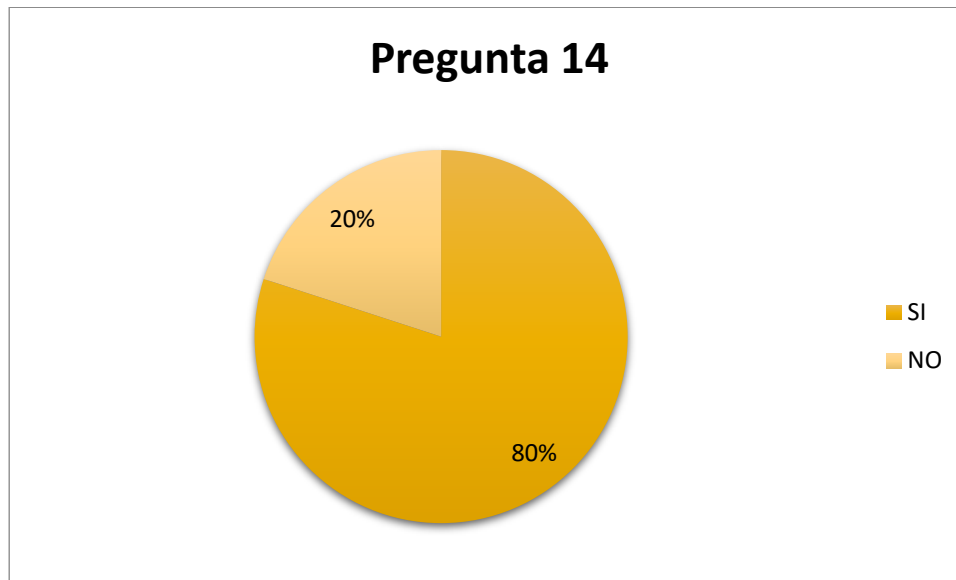
12. Respecto a la pregunta ¿puede hacer su trabajo con tranquilidad? Manifiestan un 80% que NO lo pueden hacer con tranquilidad debido a que deben cumplir una meta para que no les descuenten dinero en la mensualidad que reciben.



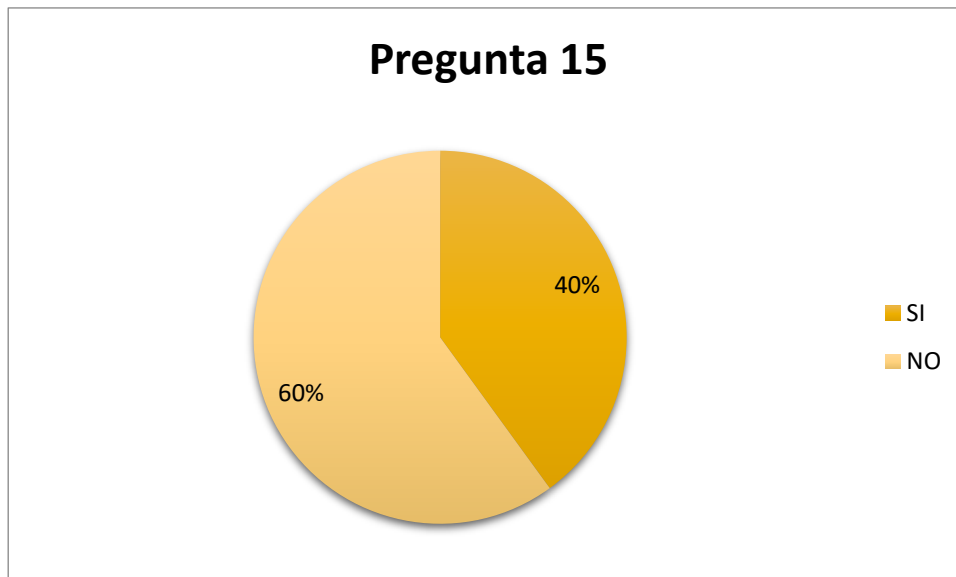
13. Respecto a la pregunta ¿puede tomarse el tiempo destinado a su almuerzo? Es preocupante que el 70% de los funcionarios restan tiempo a su hora de almuerzo para poder continuar con sus funciones y cumplir las metas, y surge la pregunta, ¿están mal tomados los tiempos para las metas establecidas o la entidad?



14. Por otra parte a la pregunta ¿Trabaja más de ocho horas diarias? De un 100% un 80% respondieron que SI trabajan más de 8 horas diarias, y esto es bastante preocupante dado que el tiempo no es suficiente o no poseen las mismas habilidades para cumplirla.



15. Y por último a la pregunta ¿se siente frustrado en ocasiones cuando termina su jornada laboral? De un 100% un 40% respondieron que NO se sienten frustrados por que a pesar de las complicaciones que han tenido para cumplir con las metas ellos aseguran que dan todo de sí por su trabajo, y el 60% dice sentirse frustrado ya que a pesar de que extienden su horario de trabajo, notan que no es suficiente para cumplir con las metas que el proyecto exige.



Discusión y Conclusiones

Este trabajo ha generado un gran impacto positivo en el reconocimiento de las falencias que presentan tanto la entidad, como los empleados que laboran en el AGN, y ha enriquecido mis conocimientos notablemente en este proceso de formación a través de esta investigación.

Frente a la pregunta de investigación ¿Cómo podemos prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral? Podemos concluir que en esta investigación la entidad pudo notar diversas falencias que presentan algunos procesos de área Gestión Documental, los cuales tienen bastante interés promover el mejoramiento continuo de la organización.

Por otra parte de acuerdo a los resultados del instrumento diagnóstico aplicado al Archivo General de la Nación, se pudo comprobar qué tipo de Riesgo Psicosocial sufren los empleados de la entidad.

Un Riesgos Psicosociales que se pudo evidenciar de acuerdo a la investigación es el Acoso Laboral, y es un problema que trae consecuencias negativas para los empleados de la entidad, puesto que está provocando desanimo en el trabajador afectando su trabajo. Esta conducta se presenta desde el empleador hacia su subordinado ya que la presión del trabajo está generando la desmotivación, desinterés y en otros casos hasta la renuncia a su puesto de trabajo.

Otro riesgo más persistente en la entidad es la sobrecarga laboral este riesgo psicosocial que también es considerada como acoso laboral y esta forma de adicionar más trabajo del usual es considerada una de las causas que sin duda alguna afecta la calidad de vida de los funcionarios y esto genera efectos negativos para su salud.

Recordemos que es importante tener con anticipación una planificación del trabajo para que no sucedan fallas en la gestión del manejo del tiempo y sean los empleados quienes se vean perjudicados.

Adicional a esto es indispensable tener un programa de bienestar laboral para todos los trabajadores puesto que este es el encargado de prevenir problemas de salud y generar un sentido de pertenencia con los trabajadores hacia la entidad. Es importante que el AGN implemente este programa no solo con los trabajadores de planta sino que también tengan en cuenta a los contratistas ya que también hacen parte fundamental del equipo de trabajo.

Por otra parte las Largas Jornadas de Trabajo son un problema que presenta la entidad y estos por lo general provocan problemas de salud y muchas ocasiones el cansancio y agotamiento trae consigo una menor productividad laboral. Por este motivo es indispensable la planeación del trabajo con anticipación para evitar contratiempos, la eficiencia de los empleados no consiste en permanecer más tiempo en él, sino en la distribución adecuada acorde a su jornada laboral (8h).

Por otro lado se evidencio que el Riesgo Psicosocial que está más presente en la entidad es el Estrés Laboral puesto que es uno de los más preocupantes y evidentes en el proyecto, este está presente en los trabajadores que unido a las largas jornadas de trabajo, acoso laboral, sobrecarga de trabajo, se produce una tensión que impacta a cada uno de ellos, debido a las exigencias de su trabajo puede generar respuestas fisiológicas, emocionales y cognitivas negativas, que pueden perjudicar la salud del trabajador. Por

eso es importante reiterar en la organización de los tiempos en el trabajo para evitar esta realidad que es más común de lo que imaginamos.

Adicionalmente en este estudio se pudo notar que a pesar de las dificultades que tienen los empleados para cumplir con las metas, ellos trabajan en equipo y hacen su mayor esfuerzo para cumplirla. Esto es un punto a favor de la entidad ya que el personal es comprometido y la solución es reevaluar las metas y brindar a los empleados un programa de Bienestar laboral que mantenga a su equipo de trabajo capacitado ya que esto les brinda a un mejor cumplimiento de sus labores y así mismo de los objetivos organizacionales.

Para finalizar se evidencia que es importante mantener al personal de la empresa bien capacitado, ya que esto conlleva a un mejor cumplimiento de las labores, y así mismo de los objetivos organizacionales. Por otra parte un factor importante que no debe faltar en las organizaciones es la motivación laboral que debe ofrecer la entidad a sus trabajadores, promoviendo actividades en donde puedan compartir y quitar esa carga laboral que tienen a diario.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del instrumento diagnóstico en esta investigación se brindan las siguientes recomendaciones para la entidad Archivo General de la Nación y sus trabajadores:

Recomendaciones para la Entidad:

1. Elaborar un programa de Bienestar Social Laboral e implementarlo en la entidad.
2. Brindar capacitaciones en donde el personal conozca a fondo el proceso a realizar y busque la forma más práctica de realizarla para que pueda cumplir con las metas propuestas por la entidad.
3. Es importante la planificación adecuada de las actividades que van hacer realizadas en el sitio de trabajo, para evitar las sobrecarga de trabajo.
4. Garantizar condiciones saludables para los empleados por medio de un programa de salud ocupacional y realizar pausas y descansos durante la jornada laboral.
5. La entidad debe ofrecer espacios de interacción, a través de actividades como integraciones, que permita mantener la motivación activa de sus trabajadores.
6. Fomentar la participación de los trabajadores y prevenir los riesgos psicosociales ya que esto evita el ausentismo, improductividad laboral y pérdida de capital humano.
7. Recompensar a los trabajadores por su desempeño y rendimiento, así como crear nuevas estrategias para las personas que no cuentan con las mismas habilidades para desempeñar sus funciones.

Recomendaciones para los trabajadores:

1. Considerar los conflictos como algo laboral y no personal.
2. Respeto hacia sus compañeros de trabajo.
3. Escuchar atentamente las indicaciones de los técnicos tecnológicos y profesionales del proyecto.
4. Cumplir con la jornada de trabajo y las metas propuestas acordes a su jornada laboral.
5. Compromiso y responsabilidad en el trabajo.

Cronograma sugerido para la elaboración del programa de bienestar laboral en el AGN

Fecha / Actividad	1 semana	2 semana	3 semana	4 semana	5 semana	6 semana	7 semana
Definir presupuesto para el programa	x						
Elaboración de programa Bienestar Laboral AGN		x					
Comunicar claramente las políticas y condiciones del programa			x				
Capacitaciones para el personal de la entidad				x			
Promoción y prevención de los riesgos psicosociales					x		
Crear acciones de mejora						x	
Control y seguimiento							x

Logros

A través del presente trabajo de investigación se lograron obtener resultados que no esperaba la entidad puesto que conocieron sus falencias y por medio de ellas se realizó sensibilización y concientización del factor del Riesgo Psicosocial en los trabajadores. Adicionalmente a esto aplique mis conocimientos adquiridos, ya que fueron puestos en práctica durante la investigación, esto es muy gratificante y enriquecedor.

Bibliografía

- Abello y Lozano. (2013). *Importancia de los valores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ambito laboral*. Trabajo de grado., Universidad del Rosario., Bogotá D.C.
- Archivo General de la Nacion Colombia. (2019). *Archivo General de la Nacion Colombia*.
Obtenido de <https://www.archivogeneral.gov.co/Conozcanos/estructura-organica>.
- Beltrán, A. (2014). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el periodo 2002- 2012*. Trabajo de grado., Universidad del Rosario, Bogotá D.C.
- Bembibre, V. (12 de 2008). *Diccionario*. Obtenido de DefinicionABC.:
<https://www.definicionabc.com/social/laboral.php>
- Camacho, A., & Mayorga, D. (Junio. de 2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores - pp. 159-172, 2017, II., XX(40)*.
- Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. (1975). Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support. *Journal of Applied Psychology.*, 60(2).
- Confederación ACCU . (2019). *Confederación ACCU* . Obtenido de <https://www.accuesp.com/que-es-la-incapacidad-laboral>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2018 - 2019). *Consejo Colombiano de Seguridad*.
Obtenido de <https://ccs.org.co/>
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (Diciembre de 2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública.*, 29(4).

Ecured. (Abril de 2012). Obtenido de Prevencion.:

<https://www.ecured.cu/Prevenci%C3%B3n>

Euskal Estatistika Erakundea Instituto Vasco de Estadística. (s.f.). *Población con actividad laboral PRA*. Obtenido de Euskal Estatistika Erakundea. Instituto Vasco de Estadística:

http://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_37/elem_8161/definicion.html

Espeleta, P. (2015). *Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones*.

Trabajo de grado., Universidad de Valladolid., Valladolid.

FUNDACIÓN EUROPEA para la Mejora de las diciones de Vida y de Trabajo. . (s.f.). *Las condiciones de trabajo en la unión Europea*. Obtenido de

[https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Working%20Conditions%20\(Sp\).pdf](https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Working%20Conditions%20(Sp).pdf)

Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2015). *Portal de los riesgos laborales de los trabajadores de la enseñanza*. Obtenido de <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>

Garcia, G. (2017). *"Bienestar psicológico del recurso humano del área del maltrato en la procuraduría de los derechos humanos."*. Trabajo de grado., Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción.

House, J. S., Wells, J. A., Landerman, L. R., McMichael, A. J., & Kaplan, B. H. (1979).

Occupational Stress and Health among Factory Workers. . *Journal of Health and Social Behavior*. , 20(2).

- Lopez, M., & Grandío, A. (2005). *Capital Humano como fuente de ventajas competitivas*. (Vol. 1). (C. Iglesias., Ed.) España.: Netbiblo.
- Ministerio de la Protección Social. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. (2010). Obtenido de <http://www.riesgopsicosocial.com.co/Bateria-riesgo-psicosocial.compressed.pdf>
- MINISTERIO DE SALUD. (1993). *RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993*. Resolución., Ministerio de salud., Colombia. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Navarrete, A., Gómez, V., Gómez, R., & Jiménez, M. (Junio de 2005). Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social., 1*.
- Neffa, J. (2015.). *LOS riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos aires., Argentina.: Ceil conicet.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. (O. M. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Ed.) Madrid., España.: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.
- Peiro, J., & Rodriguez, I. (Enero - Abril. de 20018). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. (P. Dolores Albarracín, Ed.) *Journal TOC*, 80(2).

- PromonegocioS.net.* (Enero de 2016). Obtenido de Definicion de organigrama.:
<https://www.promonegocios.net/organigramas/definicion-organigramas.html>
- Prowesk, K., & Charria, V. (2017). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia.* Trabajo de grado., Pontificia Universidad Javeriana. , Cali, Colombia.
- Ramírez, R., Abreu., J. L., & Badii, M. H. (Marzo de 2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience.*
- Reyes, L. (2012.). *Derecho laboral.* (Vol. 1). (E. D. Valdivieso., Ed.) Tlalnepantla, México.: Red Tercer Milenio.
- Salas, R., & Lázaro., D. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. . *Revista Cubana de Educación Médica Superior.*
- Significados.* (2017). Obtenido de Significado de necesidad.:
<https://www.significados.com/necesidad/>
- Universidad de Champagnat - Licenciatura en RR.HH. (2 de Agosto de 2002). *Gestiopolis.*
 Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/la-estructura-organizacional/>
- Van, D., & Meyer, W. (2006). *Estrategia de la investigación descriptiva.* Manual, Manual de técnica de la investigación educacional.
- Vieco, G., Restrepo, H., & Muñoz, M. (2004). *Violencia en el trabajo: formas y consecuencias de la violencia en el trabajo Colombia 2004.* Ministerio de la Protección Social., Medellin, Colombia.

Villacís, J., & Paulina., G. (2015). *Factores de Riesgos Psicosociales que inciden en el Estrés Laboral del Personal Administrativo de una Empresa Florícola*. Trabajo de grado., Universidad San Francisco De Quito – Ecuador Universidad De Huelva – España., Quito.

Visa empresarial. (02 de 02 de 2015). *Definir las metas de la empresa*. Obtenido de Visa Empresarial: https://visaempresarial.com/pe/noticias/definir-las-metas-de-la-empresa_869

Anexos

Anexo A. Encuesta Integrada

N°	PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
1	En general, ¿considera usted que ese trabajo le produce desgaste emocional?	6	4	10
2	En ese trabajo, ¿considera que sufre de algún tipo de acoso?	8	2	10
3	¿Considera que ese trabajo afecta su vida familiar?	5	5	10
4	¿Tiene la capacidad de realizar todas las actividades que se le asignan?	3	7	10
5	¿La entidad en donde trabaja se preocupa por su bienestar?	3	7	10
6	¿Ese trabajo le permite que aprenda cosas nuevas?	7	3	10
7	¿Siente que ese trabajo es valorado?	4	6	10
8	En su equipo de trabajo ¿se ayudan entre sí?	8	2	10
9	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	6	4	10
10	¿Le pagan dentro del tiempo establecido en el contrato?	2	8	10
11	¿Su trabajo le impide pasar tiempo con su familia?	7	3	10
12	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad?	2	8	10
13	¿Puede tomarse el tiempo destinado a su almuerzo?	3	7	10
14	¿Trabaja más de ocho horas diarias?	8	2	10
15	¿se siente frustrado en ocasiones cuando termina su jornada laboral?	4	6	10

Anexo B. Formato Encuesta

ENCUESTA

Entrevistador/a:		Fecha: __/__/__
------------------	--	--------------------

El cuestionario tiene dos opciones de respuesta **SI** ó **NO**, por favor lea las instrucciones al inicio de cada sección y conteste con una **X** la alternativa que más se acerca a lo que usted piensa. Sus respuestas son confidenciales y serán reunidas junto a las demás y se realizara un análisis investigativo con fines educativos.

N°	PREGUNTA	SI	NO
1	En general, ¿considera usted que ese trabajo le produce desgaste emocional?		
2	En ese trabajo, ¿considera que sufre de algún tipo de acoso?		
3	¿Considera que ese trabajo afecta su vida familiar?		
4	¿Tiene la capacidad de realizar todas las actividades que se le asignan?		
5	¿La entidad en donde trabaja se preocupa por su bienestar?		
6	¿Ese trabajo le permite que aprenda cosas nuevas?		
7	¿Siente que ese trabajo es valorado?		
8	En su equipo de trabajo ¿se ayudan entre sí?		
9	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?		
10	¿Le pagan dentro del tiempo establecido en el contrato?		
11	¿Su trabajo le impide pasar tiempo con su familia?		
12	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad?		
13	¿Puede tomarse el tiempo destinado a su almuerzo?		
14	¿Trabaja más de ocho horas diarias?		
15	¿se siente frustrado en ocasiones cuando termina su jornada laboral?		

Anexo C. Consentimiento informado

Fecha_____

Yo _____, funcionario(a) de _____, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación “ _____”, conducida por el(la) Estudiante (a) _____, investigador(a) de la Universidad Politécnico Gran Colombiano.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Entiendo que una copia de este documento de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador Responsable del proyecto al correo electrónico _____, o al teléfono _____.

Nombre
Investigador Responsable

Firma del participante
Cargo

Anexo D. Registro Fotográfico



Área de trabajo



Reunión técnica



Pausas Activas



Supervisión del Trabajo



Jornada Habitual de trabajo



Trabajo en Equipo