



**Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una cooperativa de acuerdo a
características sociodemográficas y condiciones intralaborales**

Daniela García Salazar

Universidad Antonio Nariño

Programa de Psicología

Facultad de Psicología

Armenia, Colombia

Mayo 2021

**Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de una Cooperativa de Acuerdo a
Características Sociodemográficas y Condiciones Intralaborales**

Daniela García Salazar

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:

Psicóloga

Director (a)

Mg. Carolina Henao Sabogal

Universidad Antonio Nariño

Programa de Psicología

Facultad de Psicología

Armenia, Colombia

Mayo 2021

Agradecimientos

Mi mayor agradecimiento lo dirijo a Dios, quien sembró en mí el sueño y la vocación de formarme en esta hermosa profesión, a quien dispongo a su servicio mis dones, capacidades y talentos adquiridos, agradezco por renovar mis fuerzas en las etapas difíciles que atravesé en el curso de esta formación, donde afirmé mi convicción que Él es mi proveedor y buen Padre, gracias a Él por permitirle alcanzar este tan anhelado logro en su perfecta voluntad.

Agradezco a mi familia por el apoyo brindado en todos los aspectos de mi vida, por ser el soporte y estandarte que Dios usa en toda circunstancia, por su infinito amor y respaldo.

Agradezco a todas personas que de un modo u otro participaron en la ejecución de este sueño, con su apoyo y motivación para avanzar, con su aporte significativo en cada peldaño que iba alcanzando, a mi grupo de maestros de quienes guardo profundos aprendizajes y enseñanzas y que son artífices del resultado que me forma hoy como profesional.

Gracias a mis compañeras, con quienes hoy comparto la grata felicidad de culminar esta hermosa etapa, por toda experiencia y aporte en mi vida, con seguridad, la amistad, respeto y afecto es un característico que morará en mi corazón.

Gracias, gracias, gracias.

Resumen

La presente investigación analizó los factores de riesgo psicosocial a 54 trabajadores de una Cooperativa con sede en las ciudades de Armenia Quindío, Pereira Risaralda y en el municipio de Cartago Valle del Cauca, de acuerdo a características sociodemográficas y condiciones intralaborales; lo anterior se plantea como respuesta a los riesgos psicosociales ocurridos en las interacciones de la organización, gestión del trabajo, condiciones ambientales, funciones y necesidades de los trabajadores, que en conjunto lleguen a ejercer efectos nocivos de acuerdo sus percepciones y experiencias, disminuyendo la iniciativa en la toma de decisiones y el control en la carga de trabajo asignado. Esta investigación se fundamenta en tres aspectos desde el modelo demanda, control y apoyo social, el modelo liderazgo, relaciones sociales, demandas y control del trabajo y finalmente el modelo desequilibrio entre esfuerzo y recompensa de Karasek, Villalobos y Siegrist (2008, citado en Ministerio de la Protección Social), los cuales aportan estructura en los aspectos referidos a factores de riesgo psicosocial, factores sociodemográficos y condiciones intralaborales. El diseño metodológico en el cual se enmarca la investigación obedece a un criterio epistemológico empírico analítico, de metodología cuantitativa y un método descriptivo. Se evidenció que la población objeto de estudio presentó niveles de riesgo despreciable frente a los factores de riesgo psicosocial liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas, así mismo, en función de las características sociodemográficas, de otro modo, frente a las condiciones intralaborales se evidenció niveles de riesgo categorizados en medio, alto y muy alto en los funcionarios que desempeñan cargos comerciales.

Palabras claves: *características sociodemográficas, condiciones intralaborales, cooperativa, factores psicosociales, riesgos psicosocial.*

Abstract

This research analyzed the psychosocial risk factors of 54 workers of a Cooperative whit site in the cities of Armenia Quindío, Pereira Risaralda and in the municipality of Cartago Valle del Cauca, according to sociodemographic characteristics and intralabor conditions; The above is proposed as a response to psychosocial risks occurring in the interactions of the organization, work management, environmental conditions, functions and needs of workers, which together come to exert harmful effects according to their perceptions and experiences, reducing initiative in decision making and control in the workload assigned. This research is based on three aspects from the demand, control and social support model, the leadership, social relations, demands and work control model and finally the imbalance model between effort and reward of Karasek, Villalobos and Siegrist (2008, cited in Ministerio de la Protección Social), which provide structure in the aspects referred to psychosocial risk factors, sociodemographic factors and intralabor conditions. The methodological design in which the research is framed obeys an empirical-analytical epistemological criterion, quantitative methodology and a descriptive method. It was evidenced that the population under study presented negligible risk levels regarding the psychosocial risk factors leadership and social relations, control over work, work demands and rewards, as well as, according to the sociodemographic characteristics, on the other hand, regarding the intralabor conditions, risk levels categorized as medium, high and very high were evidenced in the employees who perform commercial positions.

Key words: sociodemographic characteristics, intralaboral conditions, cooperative, psychosocial factors, psychosocial risks.

Contenido

| | |
|--|----|
| Planteamiento del Problema | 17 |
| Objetivos..... | 21 |
| Objetivo General | 21 |
| Objetivos Específicos | 21 |
| Marco Teórico | 25 |
| Antecedentes | 25 |
| Marco Contextual | 57 |
| <i>Cooperativa Nacional de Ahorro y Crédito Avanza</i> | 57 |
| Marco Conceptual | 58 |
| <i>Trabajo</i> | 58 |
| <i>Organización</i> | 59 |
| <i>Comportamiento Organizacional</i> | 59 |
| <i>Las Personas en la Organización</i> | 60 |
| <i>Factores Psicosociales</i> | 61 |
| <i>Riesgos Psicosociales</i> | 62 |
| <i>Características Sociodemográficas</i> | 62 |
| <i>Condiciones Intralaborales</i> | 66 |
| <i>Condiciones Ocupacionales</i> | 69 |
| <i>Factores Psicosociales</i> | 70 |
| Método..... | 83 |
| Tipo de Investigación..... | 83 |
| Fuentes de Información | 83 |
| <i>Población</i> | 83 |
| <i>Muestra</i> | 84 |
| Variables | 84 |
| Instrumento | 88 |
| Procedimiento | 90 |
| Aspectos Éticos..... | 91 |
| Resultados..... | 93 |
| Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Armenia..... | 94 |

| | |
|---|-----|
| Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Pereira..... | 98 |
| Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Cartago. | 101 |
| Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Armenia. | 104 |
| Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Pereira. ... | 109 |
| Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Cartago. ... | 113 |
| Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Armenia..... | 116 |
| Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Pereira. | 135 |
| Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Cartago | 152 |
| Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza sede Armenia..... | 167 |
| Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Armenia. | 181 |
| Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Pereira. | 193 |
| Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Pereira. | 200 |
| Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Cartago..... | 207 |
| Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Cartago. | 215 |
| Análisis de Resultados..... | 224 |
| Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sedes Armenia, Pereira y Cartago | 224 |
| Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sedes Armenia, Pereira y Cartago | 227 |
| Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Presentes en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza en sus Sedes Armenia, Pereira y Cartago | 231 |
| Niveles de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sedes Armenia, Pereira y Cartago de Acuerdo a Características Sociodemográficas..... | 237 |
| Niveles de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sedes Armenia, Pereira y Cartago de Acuerdo a Condiciones Intralaborales..... | 239 |
| Conclusiones | 242 |

| | |
|------------------------------|-----|
| Recomendaciones | 245 |
| Desde la Intervención | 245 |
| Desde la Investigación | 246 |
| Referencias..... | 247 |

Lista de Tablas

| | | |
|----------|--|-----|
| Tabla 1 | <i>Operacionalización de las variables- Características sociodemográficas</i> | 86 |
| Tabla 2 | <i>Operacionalización de variables- Condiciones Intralaborales</i> | 86 |
| Tabla 3 | <i>Operacionalización de variables - Factores de riesgo psicosocial intralaboral</i> | 87 |
| Tabla 4 | <i>Interpretación del nivel de riesgo</i> | 88 |
| Tabla 5 | <i>Ficha técnica batería de evaluación de factores de riesgo</i> | 90 |
| Tabla 6 | <i>Características sociodemográficas funcionarios Armenia</i> | 97 |
| Tabla 7 | <i>Características sociodemográficas funcionarios Pereira</i> | 100 |
| Tabla 8 | <i>Características sociodemográficas funcionarios Cartago</i> | 103 |
| Tabla 9 | <i>Condiciones intralaborales funcionarios Armenia</i> | 108 |
| Tabla 10 | <i>Condiciones intralaborales funcionarios Pereira</i> | 112 |
| Tabla 11 | <i>Condiciones intralaborales funcionarios Cartago</i> | 115 |
| Tabla 12 | <i>Factor de riesgo características de liderazgo funcionarios Armenia</i> | 117 |
| Tabla 13 | <i>Factor de riesgo relaciones sociales en el trabajo funcionarios Armenia</i> | 118 |
| Tabla 14 | <i>Factor de riesgo retroalimentación del desempeño funcionarios Armenia</i> | 119 |
| Tabla 15 | <i>Factor de riesgo relación con los colaboradores funcionarios Armenia</i> | 120 |
| Tabla 16 | <i>Factores de riesgo dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo funcionarios Armenia</i> | 121 |
| Tabla 17 | <i>Factor de riesgo claridad del rol funcionarios Armenia</i> | 122 |
| Tabla 18 | <i>Factor de riesgo capacitación funcionarios Armenia</i> | 123 |
| Tabla 19 | <i>Factor de riesgo participación y manejo del cambio funcionarios Armenia</i> | 123 |
| Tabla 20 | <i>Factor de riesgo oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos funcionarios Armenia</i> | 124 |
| Tabla 21 | <i>Factor de riesgo control y autonomía sobre el trabajo funcionarios Armenia</i> | 125 |
| Tabla 22 | <i>Factores de riesgo dimensión control sobre el trabajo funcionarios Armenia</i> | 126 |
| Tabla 23 | <i>Factor de riesgo demandas ambientales y el esfuerzo físico funcionarios Armenia</i> | 127 |
| Tabla 24 | <i>Factor de riesgo demandas emocionales funcionarios Armenia</i> | 127 |
| Tabla 25 | <i>Factor de riesgo demandas cuantitativas funcionarios Armenia</i> | 128 |
| Tabla 26 | <i>Factor de riesgo influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral funcionarios Armenia</i> | 129 |
| Tabla 27 | <i>Factor de riesgo exigencias de responsabilidad del cargo funcionarios Armenia</i> | 130 |
| Tabla 28 | <i>Factor de riesgo demandas de carga mental funcionarios Armenia</i> | 130 |
| Tabla 29 | <i>Factor de riesgo consistencia del rol funcionarios Armenia</i> | 131 |

| | | |
|----------|---|-----|
| Tabla 30 | <i>Factor de riesgo demandas de la jornada de trabajo funcionarios Armenia</i> | 132 |
| Tabla 31 | <i>Factores de riesgo dimensión demandas del trabajo funcionarios Armenia</i> | 133 |
| Tabla 32 | <i>Factor de riesgo recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza funcionarios Armenia</i> | 134 |
| Tabla 33 | <i>Factor de riesgo reconocimiento y compensación funcionarios Armenia</i> | 134 |
| Tabla 34 | <i>Factores de riesgo dimensión recompensas funcionarios Armenia</i> | 135 |
| Tabla 35 | <i>Factor de riesgo características de liderazgo funcionarios Pereira</i> | 136 |
| Tabla 36 | <i>Factor de riesgo relaciones sociales en el trabajo funcionarios Pereira</i> | 137 |
| Tabla 37 | <i>Factor de riesgo retroalimentación del desempeño funcionarios Pereira</i> | 138 |
| Tabla 38 | <i>Factor de riesgo relación con los colaboradores funcionarios Pereira</i> | 139 |
| Tabla 39 | <i>Factores de riesgo dimensión liderazgo y relaciones sociales funcionarios Pereira</i> | 139 |
| Tabla 40 | <i>Factor de riesgo claridad del rol funcionarios Pereira</i> | 140 |
| Tabla 41 | <i>Factor de riesgo capacitación funcionarios Pereira</i> | 141 |
| Tabla 42 | <i>Factor de riesgo participación y manejo del cambio funcionarios Pereira</i> | 141 |
| Tabla 43 | <i>Factor de riesgo oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos funcionarios Pereira</i> | 142 |
| Tabla 44 | <i>Factor de riesgo control y autonomía sobre el trabajo funcionarios Pereira</i> | 143 |
| Tabla 45 | <i>Factores de riesgo dimensión control sobre el trabajo funcionarios Pereira</i> | 143 |
| Tabla 46 | <i>Factor de riesgo demandas ambientales y el esfuerzo físico funcionarios Pereira</i> | 144 |
| Tabla 47 | <i>Factor de riesgo demandas emocionales funcionarios Pereira</i> | 145 |
| Tabla 48 | <i>Factor de riesgo demandas cuantitativas funcionarios Pereira</i> | 145 |
| Tabla 49 | <i>Factor de riesgo influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral funcionarios Pereira</i> | 146 |
| Tabla 50 | <i>Factor de riesgo exigencias de responsabilidad del cargo funcionarios Pereira</i> | 147 |
| Tabla 51 | <i>Factor de riesgo demandas de carga mental funcionarios Pereira</i> | 147 |
| Tabla 52 | <i>Factor de riesgo consistencia del rol funcionarios Pereira</i> | 148 |
| Tabla 53 | <i>Factor de riesgo demandas de la jornada de trabajo funcionarios Pereira</i> | 149 |
| Tabla 54 | <i>Factores de riesgo dimensión demandas del trabajo funcionarios Pereira</i> | 149 |
| Tabla 55 | <i>Factor de riesgo recompensas derivadas de la pertenencia al organización y del trabajo que se realiza funcionarios Pereira</i> | 150 |
| Tabla 56 | <i>Factor de riesgo reconocimiento y compensación funcionarios Pereira</i> | 151 |
| Tabla 57 | <i>Factores de riesgo dimensión recompensa funcionarios Pereira</i> | 151 |
| Tabla 58 | <i>Factor de riesgo características de liderazgo funcionarios Cartago</i> | 152 |
| Tabla 59 | <i>Factor de riesgo relaciones sociales en el trabajo funcionarios Cartago</i> | 153 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 60 <i>Factor de riesgo retroalimentación del desempeño funcionarios Cartago</i> | 153 |
| Tabla 61 <i>Factor de riesgo relación con los colaboradores funcionarios Cartago</i> | 154 |
| Tabla 62 <i>Factores de riesgo dimensión liderazgo y relaciones sociales funcionarios Cartago</i> | 155 |
| Tabla 63 <i>Factor de riesgo claridad del rol funcionarios Cartago</i> | 155 |
| Tabla 64 <i>Factor de riesgo capacitación funcionarios Cartago</i> | 156 |
| Tabla 65 <i>Factor de riesgo participación y manejo del cambio funcionarios Cartago</i> | 157 |
| Tabla 66 <i>Factor de riesgo oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos funcionarios Cartago</i> | 157 |
| Tabla 67 <i>Factor de riesgo control y autonomía sobre el trabajo funcionarios Cartago</i> | 158 |
| Tabla 68 <i>Factores de riesgo dimensión control sobre el trabajo funcionarios Cartago</i> | 159 |
| Tabla 69 <i>Factor de riesgo demandas ambientales y el esfuerzo físico funcionarios Cartago</i> | 159 |
| Tabla 70 <i>Factor de riesgo demandas emocionales funcionarios Cartago</i> | 160 |
| Tabla 71 <i>Factor de riesgo demandas cuantitativas funcionarios Cartago</i> | 161 |
| Tabla 72 <i>Factor de riesgo influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral funcionarios Cartago</i> | 161 |
| Tabla 73 <i>Factor de riesgo exigencias de responsabilidad del cargo funcionarios Cartago</i> | 162 |
| Tabla 74 <i>Factor de riesgo demandas de carga mental funcionarios Cartago</i> | 163 |
| Tabla 75 <i>Factor de riesgo consistencia del rol funcionarios Cartago</i> | 163 |
| Tabla 76 <i>Factor de riesgo demandas de la jornada de trabajo funcionarios Cartago</i> | 164 |
| Tabla 77 <i>Factores de riesgo dimensión demandas del trabajo funcionarios Cartago</i> | 165 |
| Tabla 78 <i>Factor de riesgo recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza funcionarios Cartago</i> | 165 |
| Tabla 79 <i>Factor de riesgo reconocimiento y compensación funcionarios Cartago</i> | 166 |
| Tabla 80 <i>Factores de riesgo dimensión recompensa funcionarios Cartago</i> | 167 |
| Tabla 81 <i>Niveles de riesgo en función del lugar de trabajo funcionarios Armenia, Pereira y Cartago</i> | 168 |
| Tabla 82 <i>Niveles de riesgo en función de la antigüedad de la empresa funcionarios Armenia</i> | 170 |
| Tabla 83 <i>Niveles de riesgo en función del nombre del cargo funcionarios Armenia</i> | 172 |
| Tabla 84 <i>Niveles de riesgo en función del tipo de cargo funcionarios Armenia</i> | 175 |
| Tabla 85 <i>Niveles de riesgo en función de la antigüedad del cargo funcionarios Armenia</i> | 176 |
| Tabla 86 <i>Niveles de riesgo en función del área de trabajo funcionarios Armenia</i> | 178 |
| Tabla 87 <i>Niveles de riesgo en función del tipo de contrato funcionarios Armenia</i> | 179 |
| Tabla 88 <i>Niveles de riesgo en función de las horas de trabajo funcionarios Armenia</i> | 180 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 89 <i>Niveles de riesgo en función de la modalidad de pago funcionarios Armenia</i> | 181 |
| Tabla 90 <i>Niveles de riesgo en función de género funcionarios Armenia</i> | 182 |
| Tabla 91 <i>Niveles de riesgo en función de la edad funcionarios Armenia</i> | 183 |
| Tabla 92 <i>Niveles de riesgo en función del estado civil funcionarios Armenia</i> | 185 |
| Tabla 93 <i>Niveles de riesgo en función de la escolaridad funcionarios Armenia</i> | 187 |
| Tabla 94 <i>Niveles de riesgo en función del lugar de residencia funcionarios Armenia</i> | 188 |
| Tabla 95 <i>Niveles de riesgo en función del estrato funcionarios Armenia</i> | 190 |
| Tabla 96 <i>Niveles de riesgo en función del tipo de vivienda funcionarios Armenia</i> | 191 |
| Tabla 97 <i>Niveles de riesgo en función de personas a cargo funcionarios Armenia</i> | 192 |
| Tabla 98 <i>Niveles de riesgo en función del lugar de trabajo funcionarios Pereira</i> | 193 |
| Tabla 99 <i>Niveles de riesgo en función de la antigüedad en la empresa funcionarios Pereira</i> .. | 194 |
| Tabla 100 <i>Niveles de riesgo en función del nombre del cargo funcionarios Pereira</i> | 195 |
| Tabla 101 <i>Niveles de riesgo en función del tipo de cargo funcionarios Pereira</i> | 196 |
| Tabla 102 <i>Niveles de riesgo en función de la antigüedad del cargo actual funcionarios Pereira</i> | 197 |
| Tabla 103 <i>Niveles de riesgo en función del área de trabajo funcionarios Pereira</i> | 198 |
| Tabla 104 <i>Niveles de riesgo en función del tipo de contrato funcionarios Pereira</i> | 198 |
| Tabla 105 <i>Niveles de riesgo en función de las horas de trabajo funcionarios Pereira</i> | 199 |
| Tabla 106 <i>Niveles de riesgo en función de la modalidad de pago funcionarios Pereira</i> | 200 |
| Tabla 107 <i>Niveles de riesgo en función del género funcionarios Pereira</i> | 200 |
| Tabla 108 <i>Niveles de riesgo en función de la edad funcionarios Pereira</i> | 201 |
| Tabla 109 <i>Niveles de riesgo en función del estado civil funcionarios Pereira</i> | 202 |
| Tabla 110 <i>Niveles de riesgo en función de la escolaridad funcionarios Pereira</i> | 203 |
| Tabla 111 <i>Niveles de riesgo en función del lugar de residencia funcionarios Pereira</i> | 204 |
| Tabla 112 <i>Niveles de riesgo en función del estrato funcionarios Pereira</i> | 205 |
| Tabla 113 <i>Niveles de riesgo en función del tipo de vivienda funcionarios Pereira</i> | 206 |
| Tabla 114 <i>Niveles de riesgo en función de personas a cargo funcionarios Pereira</i> | 207 |
| Tabla 115 <i>Niveles de riesgo en función del lugar de trabajo funcionarios Cartago</i> | 208 |
| Tabla 116 <i>Niveles de riesgo en función de la antigüedad en la empresa funcionarios Cartago</i> | 209 |
| Tabla 117 <i>Niveles de riesgo en función del nombre del cargo funcionarios Cartago</i> | 210 |
| Tabla 118 <i>Niveles de riesgo en función del tipo de cargo funcionarios Cartago</i> | 211 |
| Tabla 119 <i>Niveles de riesgo en función de la antigüedad del cargo actual funcionarios Cartago</i> | 212 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 120 <i>Niveles de riesgo en función del área de trabajo funcionarios Cartago</i> | 213 |
| Tabla 121 <i>Niveles de riesgo en función del tipo de contrato funcionarios Cartago</i> | 214 |
| Tabla 122 <i>Niveles de riesgo en función de las horas de trabajo funcionarios Cartago</i> | 214 |
| Tabla 123 <i>Niveles de riesgo en función de la modalidad de pago funcionarios Cartago</i> | 215 |
| Tabla 124 <i>Niveles de riesgo en función del género funcionarios Cartago</i> | 216 |
| Tabla 125 <i>Niveles de riesgo en función de la edad funcionarios Cartago</i> | 217 |
| Tabla 126 <i>Niveles de riesgo en función del estado civil funcionarios Cartago</i> | 218 |
| Tabla 127 <i>Niveles de riesgo en función de la escolaridad funcionarios Cartago</i> | 219 |
| Tabla 128 <i>Niveles de riesgo en función del lugar de residencia funcionarios Cartago</i> | 220 |
| Tabla 129 <i>Niveles de riesgo en función del estrato funcionarios Cartago</i> | 221 |
| Tabla 130 <i>Niveles de riesgo en función del tipo de vivienda funcionarios Cartago</i> | 222 |
| Tabla 131 <i>Niveles de riesgo en función de personas a cargo funcionarios Cartago</i> | 223 |

Lista de Apéndices

| | |
|--|-----|
| Apéndice 1. Consentimiento informado..... | 254 |
| Apéndice 2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A..... | 256 |
| Apéndice 3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B..... | 268 |
| Apéndice 4. Ficha de datos generales..... | 278 |

Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sedes Armenia, Pereira y Cartago de Acuerdo a Características Sociodemográficas y Condiciones Intralaborales

Este estudio se planteó por la necesidad investigativa del contexto organizacional y de manera específica en el sector solidario, frente a lo evidenciado en dicho espacio como lo es el entorno laboral, donde los funcionarios pertenecientes a la organización convergen en un mismo sistema y en el cual se propician escenarios de interacción social, demandas laborales, exigencias organizacionales, condiciones internas del ambiente, así como, aspectos propios que aluden a los trabajadores.

El propósito se enmarca en poder analizar los posibles factores de riesgo psicosocial a los cuales se evidencien los trabajadores de la entidad cooperativa perteneciente al sector solidario, en donde se espera revisar dichos aspectos en las distintas agencias de la entidad integradas por las oficinas centro y norte ubicadas en Armenia, Quindío, oficina de Pereira, Risaralda y la oficina del municipio de Cartago, Valle del Cauca, de acuerdo a características sociodemográficas y condiciones intralaborales; determinados factores y posibles riesgos que se evidencien, serán establecidos bajo el constructo de modelos orientados a la demanda y control del trabajo, apoyo social, liderazgo, relacionales sociales, esfuerzos y recompensas medidas bajo criterios definidos por los autores que lo plantean como Karasek, Villalobos y Siegrist (2008, citado en Ministerio de la Protección Social)

Conforme lo esperado en el quehacer científico de la investigación en curso, se espera abordar aspectos que contribuyan a un espacio de análisis, el cual será realizado mediante el uso de instrumentos de evaluación integrados en la batería de riesgo psicosocial intralaboral establecida por el Ministerio de la Protección Social en Colombia acogidas en la norma bajo la resolución 2646 de 2008 y puesta a disposición para la respectiva aplicación bajo los protocolos establecidos para cada sector económico descritos en la resolución 2404 de 2019

del Ministerio de Trabajo de Colombia; dichos instrumentos de evaluación permitirán el análisis de condiciones intralaborales, características sociodemográficas y exposición a posibles riesgos psicosociales de los funcionarios pertenecientes a la Cooperativa Avanza; dado que la batería de riesgo psicosocial integra además cuestionarios para revisión de aspectos externos y nivel de estrés, para esta investigación, solo serán empleados los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su forma A y B y ficha de datos generales, con lo cual, se espera responder finalmente al objetivo principal de esta investigación. Con los hallazgos en el presente estudio se espera dar respuesta a los objetivos planteados frente los niveles de riesgo psicosocial en las sedes Armenia, Pereira y Cartago respectivamente, así mismo contribuir en futuras investigaciones proyectadas al estudio en dichos aspectos socavados en esta oportunidad.

Planteamiento del Problema

De acuerdo a la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), en la cual dispone que la salud mental resulta ser no solo la ausencia de trastornos o discapacidades mentales, sino también un componente integral y esencial de la salud, en donde se propicia un estado de bienestar y dota de capacidades al ser humano para afrontar el estrés normal del día a día, así como de aptitudes individuales y colectivas para relaciones interpersonales e interacciones sociales, capacidad de pensamiento, expresión y manejo emocional, obtención de la provisión como sustento y el goce de las condiciones que ofrece la vida, proporcionando la contribución hacia la comunidad mediante el trabajo productivo en donde se establecen aptitudes colectivas.

En tal sentido, la salud mental fundamenta el bienestar individual y el funcionamiento eficaz de la comunidad representando la mayor importancia en cuanto a la promoción, prevención y protección de la misma, siendo foco principal de las comunidades y sociedades comprendidas en el mundo.

Actualmente en Colombia se establece conforme a lo dispuesto en la Resolución 2404 (2019), la adopción de referentes técnicos mínimos de carácter obligatorio para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores que representan un riesgo psicosocial, pone a disposición instrumentos de evaluación y guías de intervención en los diferentes sectores en los cuales se desarrolla la población trabajadora, como lo son los protocolos de intervención en las entidades de la administración pública, en instituciones nacionales del sector Defensa, en trabajadores de la salud y asistencia social, sector transporte, práctica de trabajo saludable para educadores, entre otras; así como también en la Resolución 2646 (2008), de manera inicial se establece que los factores psicosociales tienen inmersos aquellos aspectos intralaborales y extralaborales; de igual modo va ligada a esas condiciones individuales que posea el trabajador a nivel intrínseco y que éste en una

dinámica logre interrelacionar las percepciones y experiencias con relación al desempeño en la labor y la influencia que éstas tengan de manera directa en la salud.

De acuerdo a los riesgos psicosociales definidos por la Organización Internacional del Trabajo OIT (1984), en los cuales son comprendidas las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo, condiciones ambientales, funciones y necesidades de los trabajadores, ejerciendo consigo las interacciones posibles que lleguen a ser nocivas en ellos, frente a sus percepciones y experiencias, se valida la existencia mayormente de estudios de carácter internacional, los cual indica una impresión desfavorable respecto al contexto cercano comprendido en el territorio nacional; no obstante, en una de las investigaciones realizadas en Bogotá a maestros en su contexto laboral, evaluaron factores psicosociales comprendidos en tres esferas, las cuales enmarcaban esfuerzo, recompensa y sobre compromiso; estableciendo que los docentes escolares colombianos son susceptibles a niveles altos de riesgo de trabajar en condiciones psicosociales adversas relacionadas con indicadores de salud negativa, ésta última encontraba relación con la presión arterial Gómez y Moreno (2010).

Por otra parte, se evidencia que frente a los factores psicosociales, se integran riesgos o factores de estrés con relación a ellos mismos, los cuales se detallan en el contexto laboral frente al contenido del trabajo como poca variedad, poco uso en las habilidades, tareas fraccionadas y poco sentido e incertidumbre; a su vez en cuanto a sobrecarga y ritmo de trabajo se encuentran los plazos urgentes de finalización de una labor asignada, presión, exceso de trabajo y ritmo, en los horarios como factor psicosocial, están comprendidos los cambios de turno, horarios inflexibles, largas jornadas laborales; en el factor psicosocial de control, su factor de estrés o riesgo hace referencia a la baja iniciativa en la toma de decisiones e incapacidad de control adecuado en la carga de trabajo asignado. Respecto del ambiente y equipos, se descatacan las malas condiciones del lugar donde se desempeñan las funciones asignadas, equipos informáticos en estado inadecuado, poca privacidad respecto del espacio personal en el área asignada, así como inadecuada iluminación, ruido o espacios aireados.

Frente a la cultura organizacional y funciones, se destaca como principales factores estresantes, la insuficiente comunicación interna, mal direccionamiento de las tareas o funciones asignadas puesto que no obedecen a los objetivos de la entidad, así como también el apoyo mínimo recibido por los directores o encargados del área; el aislamiento, las mínimas relaciones con los jefes, conflictos laborales, entre otros, que se constituyen en factores de riesgo psicosocial, los cuales están siendo orientados a las relaciones interpersonales. Frente al rol en la organización, se enmarca lo referente al conflicto, ambigüedad y responsabilidad del mismo. Se presenta suspensión e incertidumbre en la culminación de ciclos profesionales respecto de la remuneración obtenida.

La relación trabajo familia es otro de los factores psicosociales destacados, los cuales encierran las demandas conflictivas de ambas partes, poco apoyo familiar, entre otros; finalmente, la seguridad contractual como último factor, presenta en un nivel estresor, la inestabilidad laboral y deficiente remuneración obtenida por el mismo; factores encontrados de acuerdo a la perspectiva organizacional, jurídica y social que argumentan Camacho y Mayorga (2017) que las discusiones y perspectivas organizacionales, jurídicas y sociales, respecto de las actuales condiciones laborales, exponen a riesgos a los trabajadores, los cuales son impulsados por los acelerados cambios a nivel tecnológico y la inmediata obtención de resultados que en contraste figuran con otros factores descritos como inestabilidad e insatisfacción laboral, conflicto en la esfera familiar y de trabajo, así como la discriminación de grupos poblacionales vulnerables.

Estos autores, categorizan estos factores de estrés psicosocial en los ciclos de trabajo, exceso, sobrecarga y ritmo, el control que pueden ejercer sobre el mismo, condiciones y ambientes laborales, roles asignados, apoyo social, relaciones interpersonales y seguridad laboral, argumentan que el aumento o la disminución de riesgos puede ser directamente influenciada por sus empleadores, lo cual puede ser beneficioso si crean un ambiente inclusivo y donde se fomente el respeto, sin discriminación alguna por preferencia sexual, racial,

religiosa, de género o limitación física, edad, entre otros factores, que permite que los trabajadores tengan mayor productividad y satisfacción en el trabajo. Los anteriores argumentos orientan la presente investigación surgiendo la siguiente pregunta.

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la Cooperativa Avanza en las sedes Armenia, Pereira y Cartago de acuerdo a características sociodemográficas y condiciones intralaborales?

Objetivos

Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Cooperativa Avanza sedes Armenia, Pereira y Cartago de acuerdo a características sociodemográficas y condiciones intralaborales.

Objetivos Específicos

Detallar las características sociodemográficas en los trabajadores de la Cooperativa Avanza sedes Armenia, Pereira y Cartago.

Describir las condiciones intralaborales de los trabajadores de la Cooperativa Avanza en las sedes Armenia, Pereira y Cartago.

Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral presentes en los trabajadores de la Cooperativa Avanza en las sedes Armenia, Pereira y Cartago.

Analizar los niveles de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la Cooperativa Avanza en las sedes Armenia, Pereira y Cartago de acuerdo a características sociodemográficas y condiciones intralaborales.

Justificación

La presente investigación pretende establecer, identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial que se encuentren presentes en los funcionarios de la Cooperativa Avanza respecto a las condiciones laborales y entorno psicosocial de los colaboradores; lo cual resulta indispensable y necesario para la entidad, entendiendo que mediante los resultados obtenidos puede ser atendida la normatividad a la cual deben acogerse las diferentes organizaciones y para el caso, el sector solidario, de acuerdo a las resoluciones 2646 (2008) y 2404 (2019) del Ministerio de Trabajo; por lo tanto es pertinente intervenir y establecer acciones de acuerdo a los protocolos orientados a la prevención de riesgos psicosociales.

Del mismo modo, para la región quindiana y el eje cafetero resulta oportuno identificar las variables que comprenden los factores psicosociales en las cooperativas del sector solidario lo cual garantizará la promoción en la salud mental, bienestar y seguridad enmarcados en el entorno físico, psicosocial, recursos personales de la salud, la participación e impacto de la entidad en la comunidad de acuerdo a la aplicación de sus principios cooperativos y de equidad, así como los recursos en el entorno laboral, siendo dirigida a las necesidades profesionales que pueden ser abordadas.

De acuerdo a la pertinencia académica demanda utilidad para futuras investigaciones que puedan evaluar y correlacionar los factores de riesgo psicosocial identificados en las cooperativas del sector solidario del eje cafetero, identificando que incidencia tienen dichos factores de riesgo a los cuales se encuentran vulnerables los funcionarios pertenecientes a las diferentes entidades y que tengan relación directa con los resultados esperados del funcionario en la productividad con relación al área en el que se desenvuelve.

De igual modo validar qué elementos de carácter extralaboral pueden exponer al riesgo psicosocial a los trabajadores, sus relaciones, situación económica familiar, comunicación y relaciones interpersonales, así como el tiempo que tiene fuera del trabajo, características de la

vivienda, la influencia del entorno en el contexto laboral del trabajador, desplazamiento desde su vivienda al trabajo y viceversa, además de las variables que intervengan para su diagnóstico e intervención organizacional que pueden contribuir al mejoramiento del ambiente laboral que enmarcan los factores psicosociales.

Todos los elementos en el desarrollo del ámbito laboral del sector solidario enmarcados en la prevención e identificación del riesgo psicosocial, contarán con la pertinencia académica, otorgando formación y fortalecimiento a futuros investigadores que integren lo desarrollado en el presente estudio, así como lineamientos que pueden ser dispuestos institucionalmente en los diferentes contextos académicos, puesto que hace parte de la normatividad vigente del país; de la misma forma, resulta oportuno lograr integrar ejes temáticos en asignaturas dirigidas al área organizacional y normatividad vigente, fortaleciendo los conocimientos formativos y profesionales procurando a quienes estén en formación, la adquisición de competencias relevantes que permitan prácticas adecuadas en la ejecución de lo establecido en el marco legal organizacional del país.

En tal sentido, esta investigación puede conducir los conocimientos adquiridos a las diferentes entidades pertenecientes al sector solidario del eje cafetero y zona del Valle; dirigiendo el interés del orden colectivo y social en beneficio del personal que labore en dichas cooperativas, así como sus asociados, obedeciendo y conservando una guía y orientación basadas en los valores y premisas corporativas; lo anterior, siendo dirigido a un mejoramiento en la calidad de vida de los funcionarios de las diferentes esferas en las que se desenvuelvan, siendo producidas por la minimización o ausencia de riesgos psicosociales a los cuales puedan estar expuestos.

De igual modo, puede aportar al mejoramiento en la productividad laboral, traducida de manera posterior en el crecimiento financiero y económico de la región y por ende de los habitantes referidos al nivel del poder adquisitivo, así como el progreso de empresas que son beneficiadas por el sector solidario, ya que no solamente son orientadas a los productos y

servicios financieros sino también al bienestar social amparado por los fondos colectivos de apoyo mutual para sus asociados, en los cuales gozan de beneficios y auxilios económicos para el grupo familiar y beneficiarios que haya lugar. Por consiguiente, el impacto social se refleja de manera integral en dicho sector.

Marco Teórico

Antecedentes

De acuerdo a lo investigado por Linares y Gutiérrez (2010) en la Universidad Nacional de México sobre la “*Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores*” establecieron como objetivo determinar qué aspectos del trabajo promueven una mejor satisfacción laboral en profesores y como éstos a su vez afectan su percepción de salud mental; la muestra en la cual se empleó correspondió a 205 profesores de esta universidad, aplicaron instrumentos de evaluación denominados SWS-Survey y un cuestionario de satisfacción laboral; en los resultados se evidenció un nivel de satisfacción favorable respecto de la naturaleza del trabajo y las relaciones interpersonales; lo contrario ocurrió frente al nivel bajo de satisfacción con relación a los ingresos; identificaron con base en los resultados que la relación mas directa que existe referente al nivel de salud mental, se encontró encaminado en las relaciones con sus compañeros, de manera contraria ocurrió la naturaleza misma del trabajo, la cual no reflejó relación directa en el nivel de salud mental; por lo tanto, indicó que la percepción de un mejor bienestar laboral contiene un actor directo desempeñando un papel de apoyo social en el trabajo brindado por los compañeros de área, siendo una importante herramienta en el afrontamiento de situaciones de estrés. Este estudio le aporta a la presente investigación algunas variables que permiten indagar también sobre condiciones de trabajo entre ellas la satisfacción, que propicia elementos que intervienen directamente con las relaciones interpersonales y no con una satisfacción respecto de la recompensa en cuanto a nivel de ingreso se refiere, por lo tanto, este factor juega un papel muy importante, que si bien no es representada por la retribución económica si lo es mediante el apoyo social y acompañamiento por parte del personal que rodea a cada trabajador, para el caso de ese estudio, el cuerpo docente.

En el estudio realizado “*revisión de las variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional*”, por Ramírez y Zurita (2010), bajo un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Realizada en Arica, Chile, con personal docente y asistentes de educación pertenecientes a los establecimientos educativos, a 120 trabajadores les fue aplicado instrumentos de evaluación denominados perfil de estrés de Nowack analizando escalas de estrés y estilos de afrontamiento, seguido de MBI analizando sentimientos personales y actitudes del trabajador frente a su desempeño laboral, el tercer instrumento empleado fue el cuestionario de satisfacción laboral S21/26, revisaron de igual manera bajo el instrumento escala de clima laboral, las dimensiones de compromiso, cohesión, compañerismo, apoyo, entre otros; de igual modo examinaron las variables sociodemográficas, analizaron además la relación del trabajador con su trabajo en aspectos fundamentales como son el trabajo, carrera o vocación, empleando la Escala Work-Life. De acuerdo a lo investigado, concluyeron que las variables analizadas y sus dimensiones, así como los modelos propuestos del Burnout se ven influenciados por variables internas propias del trabajador y externas que son de la organización; afirman que sus resultados fueron coherentes con lo planteado por Bilge (2006, citado por Ramírez y Zurita, 2010) destacando la importancia de centrarse en el empleado y su entorno, aludiendo el valor intrínseco del trabajador, dado que si no se satisface el elemento interno, éste predice sin lugar a dudas la despersonalización y agotamiento emocional y del mismo modo el entorno, encontrando satisfacción en el status, orientado a la realización personal y factores emocionales. Este estudio aportó a la presente investigación, elementos y variables que en concordancia con las propuestas para el análisis de los riesgos psicosociales, posee características adicionales, si bien coinciden en elementos internos y externos, agrega además, la despersonalización, realización personal y el agotamiento emocional contenidos en Burnout que deben considerarse.

Díaz (2010), en su estudio titulado “*Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*”, basado en un diseño metodológico experimental, descriptivo de corte correlacional y predictivo, aplicado a 368 empleados del gremio de vigilancia privada en Ciudad de México, esperando determinar el rendimiento laboral mediante personalidad y motivación y la percepción de factores psicosociales del contexto organizacional, evaluó la personalidad enfocada en las dimensiones de energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional, apertura mental; de igual modo revisó las demandas cognitivas, el control, el apoyo organizacional y las recompensas enmarcadas como los factores psicosociales de la organización, así como el rendimiento laboral. Para ello empleó los instrumentos psicométricos MPS - Escala de Motivaciones Psicosociales, BFQ - Cuestionario Big Five evaluando la personalidad, Cuestionario Multidimensional DECORE, midiendo la percepción de factores psicosociales y cuestionario de Rendimiento Laboral proporcionada por el supervisor directo de cada empleado. Evidenció finalmente que con relación a la motivación y rendimiento tienen una relación positiva, indicando que a mayor motivación mayor será el rendimiento laboral; en cuanto a personalidad y rendimiento encontró que específicamente el aspecto de la estabilidad emocional enmarcada en la personalidad, influye positivamente en el rendimiento laboral. Concluyó que a un menor nivel de factores como apoyo, control y recompensas y niveles altos en demandas cognitivas puntúan un alto rendimiento laboral. Entre la motivación y factores psicosociales establece que a mayores niveles de motivación hay mayor percepción de demandas cognitivas; finalmente la percepción de los factores psicosociales del entorno laboral son menos adversos cuando hay mayor nivel de energía, amabilidad y estabilidad mental, lo cual está inmerso en la relación de la personalidad y factores psicosociales. Conforme los resultados obtenidos en el estudio, pueden ser determinantes, algunos factores como las exigencias cognitivas de un trabajo que en contraste, revelan bajos niveles de apoyo y factores relacionales; resultó interesante el aporte, puesto que, es posible que los resultados para este estudio, estén supeditados a condiciones

que modifiquen en el trabajador elementos de orden intrínseco o por el contrario factores externos que intervengan la motivación frente a un nivel de riesgo psicosocial al cual se encuentren expuestos.

Por otra parte, en el aporte realizado por un grupo de investigadores, Vásquez, Pérez, et al. (2010), de Andalucía, en Sevilla España, con relación a “*Factores Motivacionales Psicosociales y el Estado de Salud. Medicina y Seguridad del Trabajo*”, elaboraron un trabajo de carácter observacional no experimental, descriptivo, transversal y correlacional a 117 profesionales categorizados en socio-sanitarios como enfermeros, auxiliares de clínica, profesionales de la educación, psicólogos, profesores y trabajadores sociales que presta servicio humano OSH (Organización de Servicio Humano), en centros de atención socio educativos, residencias de la tercera edad, personal de servicio doméstico, educación infantil. Su objetivo se fundamentó en identificar la relación existente entre los factores psicosociales y la salud mental de los profesionales de atención en servicio humano de diferentes centros pertenecientes a la administración pública; evaluaron los factores psicosociales de la motivación interna y externa, mediante la escala Ex profeso y evaluación del estado de la salud mental usando el cuestionario de Goldberg (GQH-28). Encontraron que los factores motivacionales como el desarrollo profesional, les permitió conciliar con la vida personal, un alto sentido de pertenencia a nivel de éxito y fracaso de el trabajo, también sentido de pertenencia en un equipo de colaboradores, así como la facilidad y confianza que encuentran de comunicar las opiniones en el sitio de trabajo. Como tema final establecieron que las variables psicosociales motivacionales son dirigidas a factores que tienen directa relación con el estado de salud en profesionales de atención y servicio humano. Así mismo, se destacó el aporte que puede tener en esta investigación, el fundamento de la motivación orientada a la atención y servicio humano, dadas las premisas de cooperativismo que tiene el objeto de estudio de la actual investigación, resulta pertinente identificar bajo que aspectos se puede denotar la motivación movida por el servicio.

De acuerdo al estudio por Galvan, Aldrete, Preciado, et al. (2010), de los *“Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara México”*, con una investigación de tipo transversal y analítico, validó mediante una encuesta de datos generales y laborales, utilizando la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el análisis de los Factores Psicosociales (FPSIS) a 55 maestras de la institución; los resultados obtenidos arrojaron que el 88% del grupo docente tenían alguna dimensión según la escala de MBI estaba en nivel “quemada”; el 38% de los maestros presentaba agotamiento emocional y el 20% despersonalización, finalmente el 80% se enmarcaban los docentes que presentaban un nivel bajo de realización personal. Concluyeron que existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y algunos de los factores psicosociales negativos en el contexto laboral que demanda exigencias en el entorno académico en el que se desenvuelven; así mismo lograron identificar que existe una adecuada interacción referida a las relaciones interpersonales entre los compañeros de la institución, lo cual contribuyó de manera positiva a prevenir considerablemente el desgaste en el área emocional que ocasiona la demanda de exigencias laborales. El aporte del estudio a la presente investigación, reveló la importancia en el adecuado manejo emocional previniendo el desgaste obteniendo beneficio del entorno como factor psicosocial extrínseco en contraste con la exigencia laboral de carácter interno.

Con base en lo expuesto por González y Saucedo (2011) , Distrito Federal México en el estudio *“Los factores de riesgo laboral y la salud mental en trabajadores de la salud”*, con el objetivo de identificar la relación de las condiciones laborales que poseen frente a la repercusión de factores de salud mental y así delimitar un orden de los mismos siendo categorizados como factores de riesgo; el grupo poblacional abordado para el análisis, correspondió a un total de 5.662 empleados pertenecientes a 20 hospitales de México y DF, evaluaron 4 conceptos, comenzando por clima organizacional, seguido de motivación y satisfacción laboral, concluido con trastorno por consumo de alcohol.

La investigación respondió a un diseño no experimental, de campo, descriptivo y transversal, en el cual emplearon la aplicación de 4 instrumentos denominados Test Clima Organizacional, Test Motivación y Satisfacción Laboral, el Test Maslach Burnout Inventory (MBI) y por último el cuestionario Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT). Los resultados permitieron observar que el 35% de los trabajadores poseen conflictos respecto del clima laboral, en un 32,9% se ubican los empleados que tienen un bajo nivel la motivación y la insatisfacción laboral, del mismo modo, lograron identificar que el 27,3% padece síndrome de Burnout, de manera adicional el 7.2% corresponde a los trabajadores con trastorno de alcohol. Establecieron como conclusiones, que los porcentajes que indicaron baja motivación y conflictos laborales, eran más susceptibles a deterioro en el ejercicio de la profesión y más propensos frente al riesgo de consumo de alcohol traducido en la afectación de la salud mental. El aporte relevante que entregó este estudio a la presente investigación, se relaciona con el factor motivacional que puede hallarse como un elemento inmerso como factor interno del trabajador que tenga exposición a factores de riesgo psicosocial.

El aporte realizado por Guerrero, Gómez, et al. (2011) en el estudio realizado "*Síndrome del quemado, modos de afrontamiento del estrés y la salud mental en profesores no universitarios*", permitió analizar el síndrome y modos de afrontamiento del estrés y predictores de salud mental; con metodología analítica, aplicaron instrumentos de evaluación denominados Inventario de burnout de Maslach (MBI), Cuestionario modos de afrontamiento y el Cuestionario de salud general de Goldberg, fue aplicado a 152 docentes no universitarios de Badajoz, España; en sus principales resultados observaron que el síndrome se evidencia en un nivel medio, así como reveló que los métodos de afrontamiento más empleados corresponden a la búsqueda de apoyo social, reevaluación positiva y planificación; de manera adicional, reveló que en un 40,8% del total de los evaluados presentaron problemas en la salud mental; así mismo, estableció que respecto de las estrategias de afrontamiento de huida y evitación existió

una estrecha relación en los niveles de estrés de los trabajadores, del mismo modo se vio reflejado que los profesores menos satisfechos profesionalmente, eran los más “quemados”. La propuesta que realizó este estudio, sugiere que las estrategias de afrontamiento son un elemento importante desde el punto de vista extrínseco del empleado y es un aporte a la investigación, puesto que refleja estrecha relación con factores psicosociales orientados al uso o desarrollo de las mismas.

De acuerdo a la investigación realizada por Castañeda, Colunga, et al. (2011) en Nayarit México denominada “*Estrés organizacional y factores psicosociales laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria*”, definieron como objetivo de su investigación, establecer la asociación entre estrés organizacional y factores psicosociales con salud mental, emplearon una metodología con diseño transversal y analítico en el cual tres instrumentos de evaluación fueron aplicados, denominados Estrés Laboral Organizacional explorando las condiciones organizacionales referidas a estructura, cohesión y respaldo grupal en una escala bidimensional, el segundo instrumento Factores Psicosociales del trabajo, evaluó cuatro dimensiones, carga de trabajo y contenido, condiciones del lugar de trabajo, interacción social y aspectos organizacionales y características de la tarea, fue empleado también el Cuestionario Salud General de Goldberg, evaluando los posibles disturbios mentales. El estudio observacional fue realizado a 152 empleados de la unidad de medicina familiar del sector público en salud en Tepic, Nayarit México; Observaron que se constituyen en un riesgo los factores psicosociales relacionados a las dimensiones de la interacción social, condiciones del sitio de trabajo y aspectos organizacionales. De igual manera, identificaron que el estrés laboral se encuentra estrechamente relacionado con la salud mental referido a trastornos psicoactivos, esto evidenciado cuatro veces más en las personas que presentaron nivel alto de estrés frente a los que no. Del mismo modo encontraron relación entre la interacción social y aspectos organizacionales frente a la salud mental, así como fue percibida una desconexión de los trabajadores entre la salud mental y condiciones organizacionales frente a procesos

administrativos. La contribución ofrecida por este tema investigado, radica en los elementos inmersos en la salud mental que encontró relación directa con trastornos psicoactivos, convirtiendo el entorno del trabajador en un latente riesgo psicosocial; por lo tanto, resulta indispensable tener en cuenta el factor de salud mental frente a los niveles de estrés que atraviesen funcionarios de la entidad.

En el aporte realizado en la investigación aplicada por Aguirre y Marsollier, (2012) de la *“Organización, expectativas y salud mental. Un análisis psicosocial en el contexto universitario”* en Mendoza, Argentina; fue empleado un método correlacional analítico en 92 personas seccionadas en dos grupos de los cuales uno de ellos correspondía al grupo de docentes de educación superior y el segundo al personal administrativo de la universidad de Cuyo. Para este estudio, los investigadores emplearon instrumentos de evaluación psicométrica como Maslach Burnout Inventory a los docentes y el General Survey al grupo de administrativos; concluyen que en ningún grupo fue hallado síndrome de Burnout, pese a la marcada tendencia de cansancio laboral denotada, mayormente esta notoria característica se evidenció en el grupo de los administrativos, mientras que en los docentes hay presencia de un cansancio emocional que mantienen estable con el manejo que le dan a la realización personal influyendo con aporte positivo para un adecuado estado de salud mental sin ser proclives a tener el síndrome de Burnout. Por otro lado la despersonalización o cinismo siendo un factor evaluado, se mostró presente en un alto nivel del grupo de personal administrativo sumando bajos niveles de eficacia profesional; no obstante, la presencia del factor en alto nivel no presenta inferencia con la salud mental, por lo tanto, se guarda la misma armonía en los resultados arrojados. La presente investigación ofrece un sólido aporte frente a las diferencias notorias entre personal administrativo y docentes universitarios, lo cual aplicado al presente estudio, es posible que existan reflejadas algunas similitudes, no obstante haciendo salvedad en la identificación de síndrome de Burnout, puesto que no será un elemento estudiado en la población definida para

este caso, pero que sin duda podrá respaldar los criterios definidos en factores de riesgo psicosociales.

Conforme lo evidenciado en la investigación proporcionada por Varela, et al. (2012) de la Universidad de Buenos Aires, Argentina, en su tema "*Clima laboral en el poder judicial y su incidencia en la salud mental de los profesionales que allí se desempeña*", estableció, la intervención mediante estrategias individuales y organizacionales que sirvieran como herramientas y direccionamiento para los administradores de recursos humanos de los programas sociales en las organizaciones, con el fin de prevenir las consecuencias que deja un clima social laboral negativo, contribuyendo a una mejor calidad de vida laboral para los trabajadores de la organización y consecuentemente el mejoramiento en la productividad laboral y demás factores relacionados que dirijan al crecimiento y adecuando funcionamiento de la entidad. Así mismo, estableció como cierre del artículo investigativo, que una de las causas que se encuentran latentes en la alteración del clima social laboral, se debe al acoso laboral en el ámbito de la psicología urídica; con relación a los factores de riesgo psicosocial, no están contemplados estudiar aspectos jurídicos; por lo tanto, esta investigación, aportó y validó desde el punto de vista legal los factores de riesgo a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores de una entidad, no solamente en los aspectos relacionados con la contratación sino los que por consecuencia jurídica afecten la productividad organizacional y el clima laboral.

De acuerdo a lo analizado por Borges (2012) en el tema de investigación propuesto "*satisfacción en el trabajo y salud mental en docentes de enseñanza superior de Coimbra Portugal*", buscó analizar la relación entre satisfacción laboral y percepción de la justicia, también validar la existencia de diferencias entre la satisfacción laboral y factores socio profesionales; de igual manera poder asociar las dimensiones de salud mental y satisfacción en el trabajo para finalmente predecir los efectos posibles frente a la satisfacción profesional derivados de la salud mental. La metodología que empleó correspondió a un estudio empírico

de corte transversal con diseño característico de estudio no experimental. El grupo de estudio estuvo conformado por 81 profesores dónde el 59,3% representó a las mujeres participantes y el 40.7% a los hombres. Se empleó para la evaluación de la satisfacción del trabajo, el Cuestionario (TJSQ), evaluación de la percepción de la justicia Cuestionario (QPJ), evaluación de manifestaciones psicopatológicas Inventario Breve de los Síntomas en su versión portuguesa (BSI). En los resultados obtenidos, estableció que los niveles más altos de satisfacción se encuentran relacionados con el tipo y volumen de trabajo, así como la seguridad y estabilidad que le proporciona el mismo y las relaciones interpersonales que logran establecer en el contexto laboral, identificó que el grado de satisfacción laboral es procedente de las recompensas. Cumplió con el objeto de investigación logrando evidenciar la interrelación entre percepciones de justicia, satisfacción laboral y salud mental, indicando que son variables que predicen de algún modo la satisfacción laboral y los efectos en la salud mental que pueden ser controlados. Este estudio permitió evidenciar como aporte a la presente investigación aspectos relacionados con factores de riesgo psicosocial que son relacionados con las recompensas, puesto que proporcionan satisfacción laboral por la retribución obtenida, así como las exigencias cognitivas y del trabajo presentes.

En otros aportes de producciones académicas e investigativas *“El impacto de los factores organizacionales en el desgaste laboral. Un análisis en trabajadores estatales”* realizado en Mendoza, Argentina, Mansollier (2012), empleó un diseño metodológico cuantitativo, cualitativo y comparativo y buscó como objetivo identificar diferencias entre empleados universitarios y no universitarios que se desempeñan en la Administración pública estatal, analizó mediante instrumentos de evaluación psicométrica Maslach Burnout Inventory MBI, a partir de las dimensiones del cansancio emocional, despersonalización y realización personal, empleó el instrumento de lexicométrico y la asociación libre de palabras, evaluó las dimensiones cualitativas del desgaste laboral y factores proporcionados por la organización que tienen incidencia directa en los trabajadores.

Los resultados obtenidos indicaron que la población se encuentra en un alto nivel de riesgo psicosocial pese a que no se mostraron índices de desgaste laboral en ningún grupo evaluado, en los factores estresantes de Burnout, del mismo modo, se evidenció que los factores brindados por la organización validan el alto grado de criterios cualitativos del contexto, mayormente reflejado en los empleados universitarios. Concluye que en un alto nivel las expectativas personales y las autopercepciones negativas de los trabajadores con relación a su contexto laboral, son muy importantes dado que su repercusión será directamente reflejada en la salud mental de los trabajadores, en su equipo de trabajo y que claramente podrá tener consecuencias a nivel organizacional, respecto del desempeño que lleguen a tener en la entidad. La contribución frente a los factores estresantes de Burnout, son de especial análisis en los factores psicosociales de la presente investigación, porque si bien no tiene denominada tal variable, se especifican otro tipo de riesgo en el marco de las dimensiones de recompensas, exigencias del trabajo, exigencias de entorno y demás que lleguen a estar asociadas y susceptibles al riesgo del trabajador.

Conforme lo estudiado por Salessi y Omar (2014) en la investigación titulada "*cinismo organizacional: consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores*", aluden el concepto cinismo organizacional como la actitud negativa que el trabajador tiene hacia la organización, tomando de sustento creencias dirigidas a la carencia de integridad, quebrantamiento de principios de honestidad y justicia que revelan intereses personales de los cuales sus decisiones van relacionadas con motivaciones ocultas; su objetivo guiado a presentar actualizaciones relacionadas con el tema y las consecuencias derivadas del mismo que no afecten el estado de salud mental y bienestar de los trabajadores. Concluyen el artículo, que la realidad organizacional frente a los trabajadores genera un impacto relativamente negativo debido al acelerado crecimiento económico, desarrollo industrial, entre otros aspectos, por lo que los empleados se reflejan en ello con recelo, suspicacia y pesimismo, lo cual no indican niveles acertados en la confianza y pertenencia que el trabajador se estima, debería tener; este

hecho propicia, vulnera e influye de forma negativa en los resultados organizacionales viéndose afectada la productividad, traducido en bajo ingreso de recursos y escasos niveles de satisfacción laboral. De manera directa, el aporte realizado por este estudio, establece de manera implícita en la presente investigación los lineamientos de carácter intrínseco en los empleados, los cuales son orientados a los resultados en su salud mental frente al interés particular o incluso colectivo frente a la organización; por lo tanto, es una variable que cabe la necesidad de validar frente a los factores de riesgo psicosocial que sean analizados en el grupo poblacional dispuesto para este estudio y que generen similitudes o discrepancias respecto de su salud mental y nivel de exposición a riesgos psicosociales.

De acuerdo a lo expuesto por Gómez, et al. (2014) en la investigación *“Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería”*, con el fin de identificar la relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral a 100 trabajadores en donde el 95,9% corresponde a hombres y el 4,1% es conformado por mujeres, adoptó un método de tipo correlacional bajo diseño no experimental – transversal, aplicaron dos cuestionarios denominados SUSESO-ISTAS 21 y Satisfacción Laboral S20/23; lograron evidenciar que existe una relación significativa y negativa entre estas dos variables respecto de las dimensiones trabajo activo y posibilidades de desarrollo, con éstas dos primeras dimensiones específicamente fue hallado que los operarios y ayudantes se encuentran altamente expuestos frente al resto del personal, quienes se encuentran con un grado de exposición medio, otras de las dimensiones medidas fueron apoyo social, calidad de liderazgo y compensaciones frente a doble presencia; arrojaron indicadores que reflejan un mayor riesgo psicosocial percibido mientras es menor la satisfacción laboral. El aporte de este estudio con la presente investigación, atañe importancia en el indicador de satisfacción laboral frente a los factores de riesgo psicosocial, de manera implícita la variable satisfacción en la organización, de análisis en el presente estudio, frente a los aspectos internos o externos al trabajador, puesto que de ello puede desprenderse el nivel de compromiso, recompensa, necesidad del

trabajo entre otros aspectos que denotan la relevancia o no en la labor satisfecha del empleado.

La propuesta planteada por Ansoleaga (2015) en la investigación "*Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público*", en Chile, bajo diseño metodológico censal de carácter analítico y transversal, establece evaluar la relación entre la depresión, angustia, consumo de drogas psicotrópicas y el riesgo psicosocial a los trabajadores de la salud, para ello aplica instrumentos de evaluación psicométrica a 782 funcionarios denominados cuestionario de contenido de trabajo (JCQ) y la escala de desbalance esfuerzo – recompensa (ERI). Los resultados obtenidos identificaron que el 25% usaban drogas psicotrópicas, en un 34% se encontraban aquellos quienes tenían un nivel de angustia, por otro lado las personas con síntomas depresivos correspondían a un 23%, el personal médico registrado en un 48% presentaba un bajo nivel de decisión, en un grado porcentual menos, encontró personas con presencia de alta demanda emocional, también evidenció que un 41% correspondió al grupo de personas que revelaron un bajo apoyo social, como dato final encontró una diferencia significativa arrojando un desequilibrio entre la recompensa y el esfuerzo en un puntaje muy alto del 67%. Concluye el estudio que aquellos que se encuentran expuestos a altas tensiones laborales en donde se demandan altos niveles de exigencia existe la baja presencia de decisión; de igual manera tal tensión laboral se encuentra presente siempre y cuando exista relación directa con un bajo apoyo social, los trabajadores que presentan desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, son altamente vulnerables a padecer síntomas depresivos y angustia en un alto grado; Finalmente establece que el personal de la salud se encuentra en constante evidencia del estrés como factor psicosocial. Los indicadores de salud mental evaluados en este estudio, fueron analizados frente a los factores psicosociales que se proponen en esta investigación, por lo tanto, ésta aporta en gran manera un referente comparativo frente al desequilibrio esfuerzo y recompensa como factor de riesgo a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores, no obstante, el contexto laboral es

diferente y puede ser propicio de cambios notablemente significativos o por el contrario conducir a conclusiones similares.

Recientemente en la investigación realizada por Güilgüiruca, Góngora, et al. (2015) en un estudio descriptivo no experimental, de corte transversal denominado *“Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile”* con un alcance asociativo o correlacional, establecieron como objetivo determinar la correlación entre riesgos psicosociales laborales y estrés percibido a 292 trabajadores, fueron evaluados mediante instrumentos estadísticos SUSESO ISTAS-2, analizaron las exigencias psicológicas, trabajo activo, desarrollo de habilidades, apoyo social y liderazgo en la empresa, de manera adicional, analizó las compensaciones y doble presencia. Hallaron relación significativa de factores de riesgos psicosociales con el estrés percibido en los trabajadores; se destaca además, las relaciones de apoyo social y las exigencias psicológicas que demandan también con la percepción de estrés de los colaboradores, así como la relación entre el género y la doble presencia, de igual modo en la antigüedad laboral y el trabajo activo hay relación considerable, finalmente entre el sistema de turnos de los trabajadores y las compensaciones otorgadas. El equipo concluye que de acuerdo al aumento en la percepción en los factores psicosociales del trabajo también va en aumento los niveles de estrés percibidos, así mismo, con la relación de aspectos del contenido y organización del trabajo a cargo de los empleados. Siguiendo el aporte de esta investigación, refleja que si existe tal correlación de acuerdo a los factores de riesgo psicosocial a los que se exponga el grupo de trabajadores; por lo tanto, el aporte es sustancial para tener en cuenta que dicha relación directa con las exigencias del trabajo, así como de la organización, el apoyo social, nivel de recompensas percibidas entre otros factores, que contribuyen a una sensibilidad potencialmente frente al estrés.

Flores (2015), en el aporte realizado bajo la investigación titulada *“La clasificación del bienestar del trabajador apoyada en el bienestar psicológico, cognitivo, satisfacción laboral, intensidad laboral, compromiso organizacional y salud mental”* en México, desarrolló un estudio

con un logro deseado de entender la relación entre bienestar afectivo y psicológico y bienestar cognitivo, experiencia óptima del trabajador, así como la intensidad del trabajo y la salud mental del trabajador; la investigación de tipo correlacional entre bienestar laboral y psicológico del trabajador evaluó dimensiones de placer, ansiedad, comodidad, depresión, satisfacción laboral, experiencia óptima, entusiasmo y bienestar cognitivo; del mismo modo, correlacionó los factores planteados referentes al bienestar del trabajador frente a intensidad laboral, compromiso organizacional y salud mental. Los instrumentos del estudio fueron el Cuestionario de Satisfacción Laboral General, Escala de Bienestar Afectivo, Cuestionario de Bienestar Cognitivo. La muestra fue seleccionada de la red social Linked In, de la cual hubo 638 participantes. Concluyó que los resultados obtenidos respondieron a su objetivo planteado evidenciando la correlación de los factores que enmarca el bienestar laboral del trabajador con la salud mental, referente a la comodidad, entusiasmo y compromiso organizacional de acuerdo al significado que tiene el trabajo para el empleado. Esta investigación realiza un aporte significativo frente al bienestar afectivo y psicológico, el cual en el presente estudio puede ser analizado mediante las demandas del trabajo que encierran las exigencias emocionales, de responsabilidad, de esfuerzo físico entre otras, que puede contrastarse con el nivel de satisfacción y afectividad traducido en salud mental del trabajador que expuso este autor.

Por otra parte, conforme lo estudiado por Gualli (2015) en su investigación denominada *“Factores psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores y servidores públicos de la empresa municipal mercado mayorista de Ambato”*, planteó como principal objetivo investigar la relación que tienen los factores psicosociales frente al desempeño laboral bajo un tipo de investigación de cualitativa y cuantitativa, aplicando cuestionarios a los trabajadores de dicha entidad analizados bajo el criterio estadístico Chi cuadrado. Su análisis dio cuenta de que el desempeño laboral de los trabajadores se veía altamente influenciado por factores psicosociales siendo de manera específica el estrés y

burnout, afectando las relaciones interpersonales, así mismo, halló que el nivel de satisfacción en el trabajo se encontraba en niveles muy altos, viéndose afectado por los factores de riesgo a los cuales el personal se encontró expuesto.

Mezo (2017), en su tesis doctoral "*Burnout y salud mental en los médicos de Málaga España*", establece que el ser humano en si se encuentra expuesto a todo tipo de enfermedades, las cuales pueden deteriorar su cuerpo u órganos así como también su estado mental; destaca que el ejercicio de la medicina llega a ser un logro que aporta gran satisfacción a quien lo ejecuta, no obstante, también es una profesión que según él, determinó que existen condicionantes que pueden afectar la salud mental, ocasionada por el impacto que llega a tener el hecho de el ejercicio de la práctica clínica en un individuo; incluso puede afectarse de igual manera su estado de salud como consecuencia del abuso de alcohol, sustancias controladas como fármacos y opioides. Estableció en el contenido de su investigación, la estimación aproximada porcentual entre el 12% y 15% de los médicos que padecerá una patología dirigida a trastornos mentales o adicciones de sustancias alucinógenas y alcohólicas; esto siendo considerado en algún momento de la trayectoria de su carrera profesional. Entre las patologías señaladas como propensas de adquirir, se encuentra también el Síndrome de Burnout, que, de acuerdo a su argumentación, estableció que el síndrome lo conforma una triada referida al agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la realización personal. Investigación que tuvo como objetivo principal crear una base de datos con el fin de evaluar la salud mental y el bienestar profesional de los médicos malagueños, siendo enfático en la ocurrencia y permanencia de burnout, así como también de los elementos que pueden tener alguna relación. Realizó un estudio transversal de cohorte longitudinal al grupo poblacional de médicos colegiados en Málaga, aplicó instrumentos de evaluación mediante encuestas vía e-mail, usando el Cuestionario General de Salud (GHQ-12), Cuestionario de agresiones del Observatorio Andaluz de Agresiones (BMA), Cuestionario de Burnout (MBI-HSS) y la Encuesta nacional de salud de España (ENSE). Estimó que el total de los profesionales colegiados con

corte a noviembre 30 de 2016 correspondía a 7.798 hombres el cual representa un 54,6% y 3.540 mujeres estimando el 45,39%; argumenta que existió el total de 1.281 colegiados reflejado en un 16,4% de los cuales no disponían de correo electrónico, o bien que no estaba en la base de datos del Colegio. De acuerdo a los resultados obtenidos, en el 13% del total de colegiados existió incidencia de Burnout, la cual posee una estrecha relación con factores sociodemográficos, personales y profesionales, entre ellas el género, sitio donde desempeña la labor, tipo de contratación y actividad de la empresa, ya sea pública o entidad privada. Así mismo, el 43,58% de los encuestados se encontraron en riesgo de padecer un trastorno mental. Por otra parte, evidenció relación entre la agresión, despersonalización y agotamiento emocional, siendo evidenciado que la agresión recibida por los médicos hicieron que los niveles de realización personal fueran en disminución, mientras que el nivel de despersonalización y agotamiento emocional aumentó; por lo tanto, describió que el suceso producido por la agresión resultó ser un mecanismo de defensa que a nivel emocional, obstaculizó el desarrollo y desenvolvimiento adecuado en las situaciones estresantes que se enfrentaron, es por eso que, el resultado propicia un estado de vulnerabilidad frente a la agresión. Concluye, que el estado de la salud mental de los médicos de Málaga, se encuentra perjudicado o en mal estado con relación a la población en general. Argumenta que las mujeres que se encuentran en el ejercicio de la medicina, poseen un bajo estado de salud mental más que los varones; de igual manera, logró establecer que las agresiones propinadas hacia el personal médico, están proporcionalmente relacionadas con el bajo o mal estado de salud mental generando un mayor incremento en niveles de Burnout. La contribución de este estudio frente a la presente investigación, destaca tres factores importantes, sociodemográficos, personales y profesionales, los cuales, si bien hacen parte de elementos relacionados con este síndrome, son factores que se encuentran inmersos en los componentes de carácter extrínseco e intrínseco a evaluar en el presente estudio, unidos a un carácter dimensional de liderazgo y

relaciones sociales, control y demandas del trabajo, analizadas como factor psicosocial implícita o latente en los trabajadores.

En el estudio realizado por Jiménez (2017), “*sentido de coherencia, resiliencia y salud mental positiva en los profesionales del sistema de emergencias médicas*” de Girona, España, dispuso como objetivo la evaluación de las percepción de salud mental en el contexto laboral de los profesionales de la salud, dirigido al sistema de emergencias médicas, estableció de igual manera encontrar la posible relación entre los factores laborales y el sentido de coherencia, resiliencia y salud mental positiva. La tesis doctoral fue encaminada bajo un estudio descriptivo, transversal, correlacional desde agosto de 2015 a enero de 2016, con características de orden psicométrico, la población objeto conformada por 406 personas, desde luego cumplía con diferentes cargos desempeñados por el personal del Sistema de Emergencias Médicas, cumpliendo con el perfil de enfermeros, médicos, psicólogos y técnicos de transporte sanitario, así como personal asistencial y de servicios especiales de la Provincia de Girona. Los instrumentos de aplicación analizaron las variables con relación al sentido de coherencia (SOC-13) en tres dimensiones, manejabilidad, comprensibilidad y significación, analizó la resiliencia con el instrumento de evaluación (CD-RISC), el instrumento aplicado para la Salud Mental Positiva fue (CSM+); destacó en las variables de estudio los aspectos sociodemográficos, laborales, dirigidos al perfil, tipo de contrato, satisfacción laboral, turnos laborales, entre otras que guardan estrecha relación; del mismo modo, fueron analizadas las variables de la percepción positiva de la salud mental, en la que en su contenido establece el sentido de coherencia, resiliencia y salud mental positiva, ésta última definiendo categorías específicas como satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización además de las habilidades de relación interpersonal. De acuerdo a las variables analizadas, establecieron que los factores profesional y autonomía en el personal médico, como enfermeros y psicólogos reflejan inseguridad y baja capacidad en sus propios criterios; así mismo, encontró que el factor relacionado con la satisfacción laboral global

se ubicó en un alto grado, destacando capacidad de afrontamiento ante situaciones estresantes, adaptabilidad a los cambios, seguridad y manejo adecuado en las relaciones interpersonales. En el tipo de contrato y turno laboral, no hubo relación significativa en el aumento de los niveles de salud mental. Finalmente, evidenció que las mujeres poseen niveles más altos de autonomía y habilidad en la resolución de conflictos con relación a los hombres, así mismo quienes expresaron vivir con su familia o pareja, arrojaron un alto grado de satisfacción personal; igualmente la mayor parte del personal posee altos niveles de coherencia, resiliencia y salud mental positiva, lo cual va relacionado con factores referidos a satisfacción laboral y actitud positiva, así como el respaldo del equipo de trabajo al que pertenecen. Se destaca en el presente estudio los factores de resiliencia, coherencia y salud mental como elementos que aportaron relevancia en la presente investigación, siendo que el contexto y sector de trabajo son diferentes para ambos casos; resultó pertinente validar la existencia de los mismos inmersos en factores psicosociales propicios a las relaciones y apoyo social en el trabajo, demandas emocionales, reconocimiento y compensación, así como demás elementos que denoten mayormente la exposición y disposición de los factores de riesgo en los trabajadores.

Por otra parte, Reis dos Santos (2017) evaluó la "Capacidad de trabajo y factores de riesgo psicosociales en profesionales de la salud" en la ciudad de Badajoz, España mediante un estudio científico investigativo de corte descriptivo; estableció como criterio principal el objetivo de evaluar la capacidad de trabajo del personal con relación a la exposición de riesgo psicosocial frente a la información sociodemográfica de los trabajadores al los cuales evaluó mediante los cuestionarios CPSOQ, entrevista semiestructurada de 31 reactivos y cuestionario TIC. Los instrumentos de evaluación fueron aplicados a 309 profesionales que superaban por mayoría el rango de edad de 40 años en adelante y fue constituida principalmente por personal femenino. Dentro de los resultados obtenidos, halló que el grupo más expuesto a niveles de riesgo obedecía a las mujeres de la entidad identificados como comportamientos ofensivos,

síntomas depresivos, estrés, requisitos cuantitativos y problemas de sueño; así mismo, encontró que los niveles orientados a la capacidad de trabajo no reflejaron niveles de riesgo que se relacionaran con aspectos sociodemográficos. Concluye que frente a la evaluación realizada, el aplicar medidas de intervención que guarden relación entre las características psicosociales y recursos individuales, puedan permitir un escenario saludable de trabajo gozando de condiciones que limiten la exposición a riesgos psicosociales y por ende la vulnerabilidad de dificultades en su contexto sociodemográfico y laboral.

Cols (2018), en su investigación *“Work engagement”, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública Argentina*, establece la prioridad de examinar las condiciones psicológicas y organizacionales que favorecen la conservación de la salud física y mental de los docentes universitarios. Entendido por “work engagement” como lo relacionado con el trabajo reflejado en niveles elevados de inspiración, entusiasmo, orgullo, reto y sentido de significado; empleó instrumentos de Utrecht “Work Engagement” Scale (UWES), evaluó El “work engagement” en sub dimensiones de vigor, dedicación y absorción, midió la satisfacción laboral mediante el Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva (BIAJS), la salud mental a su vez fue examinada por el Cuestionario General de Salud de Goldberg (GQH), la salud física la evaluó con Physical Symptoms Inventory (PSI), identificó la presencia de 18 síntomas relacionados con la salud física durante 30 días. En sus principales resultados, observó una actitud positiva de “work engagement” y satisfacción laboral, así como indicadores moderados a elevados de salud física y mental. Concluyó que los empleados a nivel de de engagement tienden a sentirse más plenos lo cual se encuentra directamente relacionado con la salud física y mental. Resulta pertinente tomar como aporte el concepto “work engagement” para la presente investigación, puesto que en contraste con lo dispuesto en el actual estudio no se tiene definida variable que agrupe tales elementos de inspiración, orgullo, entusiasmo, reto y sentido de significado, salvo lo dispuesto en la satisfacción por el apoyo social, control

sobre el trabajo, recompensas y consistencia del rol del trabajador en la entidad, puede ser analizadas desde dicha perspectiva validando la influencia y existencia posible de los factores.

De acuerdo al tema investigado por Gómez y Moreno (2010), referente a *“Factores psicosociales del trabajo (demanda - control y desbalance esfuerzo - recompensa), salud mental y tensión arterial”* un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia, el cual fue aplicado a 251 docentes de colegios privados de la ciudad; consistió en un estudio de corte transversal no experimental y correlacional, emplearon instrumentos de aplicación, denominados JCQ que evalúa los factores psicosociales del trabajo direccionados al modelo demanda, control y apoyo social, DER Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa (adaptado a la población Colombiana - 2004), el cuestionario General de Salud de Goldberg (GHQ), para la evaluación y conocimiento de datos generales y sociodemográficos, usaron un formato para describir aquellos aspectos relacionados con el estado de salud, así mismo, con el objetivo de medir la presión arterial, emplearon monitores digitales de muñeca OMRON. De acuerdo a los resultados obtenidos, se reveló que la relación significativa entre la tensión laboral, el desbalance referido a esfuerzo y recompensa frente a la salud mental, pero no necesariamente evidenciando relación con la presión arterial, por lo que consideraron evaluar de manera independiente la relación entre el estrés laboral e indicadores globales de presión arterial entre hombres y mujeres. Los resultados obtenidos, dieron cuenta que los docentes escolares colombianos son susceptibles a niveles altos de riesgo de trabajar en condiciones psicosociales adversas relacionadas indicadores de salud negativa. El aporte realizado por este estudio, reveló la importancia que sin duda debe ser tomada en cuenta frente al estado de salud de los trabajadores, puesto que, de acuerdo a los resultados, resulta ser proclive a impactar negativamente el nivel de satisfacción laboral, afectando su salud mental y dejando en estado de vulnerabilidad respecto de los factores de riesgo psicosocial inmersos.

La investigación realizada por Contreras, Juarez, et al. (2010), a 400 trabajadores pertenecientes a Entidades Promotoras de Salud (EPS) en cuatro ciudades de Colombia,

siendo Barranquilla, Cali, Bogotá y Bucaramanga, en los cuales analizaron la relación entre el clima organizacional, estilo de liderazgo y los riesgos psicosociales, fueron evaluados mediante instrumentos psicométricos de aplicación denominados Escala de Clima Organizacional (ECO), seguido del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (CFP) y el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT). Conforme los resultados obtenidos, encontraron que las dimensiones del Clima Organizacional tenían correlación negativa con los factores psicosociales y que a su vez, se obtuvieron dos estilos de liderazgo, en donde uno de ellos correspondía a ser un estilo deseable y el otro a un estilo no deseable, por consiguiente, ambos estilos correlacionaron negativamente con la mayoría de las dimensiones del test de adjetivos, por el contrario hubo relación positiva con los factores psicosociales. Consideraron en la investigación de corte correlacional, que el impacto organizacional y de relaciones intralaborales no arrojaron coeficientes positivos, las manifestaciones de salud de los colaboradores arrojaron resultados positivos, así como el apoyo, lograron predecir el liderazgo deseable. Concluyeron que existió una relación inversa en cuanto a que si hay mejor clima laboral, hay menor percepción de riesgo psicosocial y de igual manera el control y el factor de riesgo correlacionaron a bajos niveles.

El análisis realizado por Garrido y Rodríguez (2011), en la investigación titulada *“Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional”* en Santander, Colombia, pretendió analizar la influencia que tiene el tipo de contratación en la calidad de vida laboral con énfasis en los factores de riesgo psicosocial generados a los santadereanos. Evaluaron bajo un estudio exploratorio de corte descriptivo transversal con enfoque cuantitativo, las dimensiones de contratación, política organizativa, condiciones de trabajo, efectos colaterales del trabajo y clima social del trabajo a 221 empleados de diferentes instituciones del departamento de Santander, las cuales agruparon entidades gubernamentales, instituciones de salud y de educación superior de carácter privado y público, en donde el 26,7% eran de sexo masculino y el 73,3% correspondió

al sexo femenino. Las variables fueron analizadas a la luz del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral. Finalmente establecieron que a mejores condiciones laborales mayor y mejor clima social laboral, de igual manera, hay menos efectos colaterales cuando se trata de una contratación estable, caso contrario sucedió con las contrataciones a término fijo las cuales son condiciones laborales menos favorables y por último, en los trabajadores con tipo de contratación temporal, encontraron una mayor influencia política organizativa. Lograron establecer que el tipo de contratación tiene directamente relación con el capitalismo actual que tienen establecidas las diferentes organizaciones de acuerdo al contexto socioeconómico, lo cual, se establecen como un factor de riesgo psicosocial. Dado que el estudio realizado fue direccionado para entidades gubernamentales de empresas colombianas, es posible que el aporte otorgue lineamientos importantes en cuanto a factores de riesgo se especifique; respecto de las actuaciones y diferencias que tienen las entidades públicas como las privadas, resulta pertinente revisar el comportamiento y validar la posible existencia de evidencias notorias que diferencien o no dichos resultados.

Botero (2012), en el estudio realizado *“Riesgo Psicosocial Intralaboral y Burnout de docentes universitarios en Colombia, Argentina, México y Venezuela”*, estableció la identificación de factores de riesgo psicosocial intralaboral que favorecieran la permanencia del síndrome de burnout que impactan la salud física y la salud mental, implementó bajo revisión documental el abordaje de la interrelación dinámica de dichas variables, en el cual hace un marcado énfasis en el contexto colombiano. Estableció que la mercantilización de la educación superior hallada en un capitalismo contemporáneo, genera un desequilibrio psicológico en el docente universitario, dado que no hay percepción en si mismo ni en el contexto laboral de herramientas necesarias que pueda usar para darle frente a demandas exigidas en el sistema educativo en donde establece funciones de carácter administrativo e investigativas, en donde los docentes no poseen formación, caso contrario ocurrido con los elementos pedagógicos y didácticos que tradicionalmente conocen. Este modelo de paradigma capitalista que demanda

la educación superior, conlleva a serias consecuencias en materia de salud mental, física y social del docente; toma base en los factores de riesgo psicosocial de la Organización Internacional del Trabajo en donde establecen los riesgos psicosociales relacionados con el medio ambiente, interacciones en trabajo, condiciones organizacionales, así como la cultura del trabajador, habilidades, situaciones personales integrando experiencias y percepciones que tienen directa implicación en el rendimiento laboral y satisfacción y también en su salud. Estableció finalmente en la basta investigación documental que los aspectos que están directamente relacionados con la organización en referencia al trabajo, así como también su realización del mismo, posee elementos identificados dirigidos a la falta de tiempo y remuneración que compense los esfuerzos implicados en el desarrollo de la labor, multiplicidad de tareas, espacios inadecuados y sobrecarga laboral, se convierten en el foco de los principales riesgos psicosociales que propician la prevalencia del síndrome de burnout en el grupo docente de educación superior. La contribución realizada a esta investigación, se encuentra relacionada con la dimensión inmersa en los factores de riesgo psicosocial de recompensas, liderazgo y demandas del trabajo, las cuales de acuerdo a lo expresado en sus resultados, se encuentra directamente relacionados con la organización misma; es decir, atañe a que estos factores son de carácter externo al empleado y por ende, afectan de manera directa la exposición del riesgo que pueda existir; no obstante, los elementos proporcionados en este estudio obedecen a un contexto organizacional de orden gubernamental.

Conforme lo expuesto por Osorio, Rodríguez, et al. (2013), en la investigación denominada *“Estrés y Salud Mental en controladores de tránsito aéreo y bomberos de un Aeropuerto de Colombia”*, establecieron como objetivo, relacionar la influencia del estrés laboral en la salud mental de los controladores frente a los bomberos que trabajan en un Aeropuerto de Colombia. Consistió en un estudio transversal y correlacional en donde aplicaron el Cuestionario General de Salud GHQ28 de Goldberg explorado mediante el modelo de regresión logística a 71 personas de los cuales 41 eran controladores y 30 eran bomberos;

encontraron que los síntomas de estrés se evidenciaban en un alto porcentaje en los controladores con una participación del 39% respecto de los controladores, en un nivel porcentual del 30% se enmarcaron los bomberos, respecto del nivel general se establece un valor porcentual del 34% que poseen niveles altos de estrés; referente a la salud mental se evidenció que tanto controladores aéreos y bomberos presentaron alteraciones de la conducta ubicados en un grado promedio del 84%, así como también la identificación en alteraciones interpersonales enmarcado en un 53% promedio de ambos grupos de estudio. Finalmente destacan que no existe relación del estrés laboral en la salud mental de los controladores de tránsito aéreo frente a los bomberos, destacando además que los síntomas físicos provocados por el estrés se encontraron en una puntuación altamente denotada en los controladores, mientras que para el grupo de bomberos los niveles se encuentran en un nivel medio alto con relación a la presencia de alteraciones de la conducta, así como alteraciones en las relaciones interpersonales de ambos grupos. El aporte realizado para la presente investigación radica en la validación del estado de la salud mental y en cómo el cargo u oficio asignado al trabajador implique un nivel mayor de exposición al riesgo psicosocial, niveles de estrés y por ende, influencia en el estado de la salud mental del trabajador; devela y permite abrir camino a la revisión de existir mayor exposición al riesgo a funcionarios que tengan cargos administrativos y de direccionamiento que los operarios o prácticos en la labor que realicen.

Conforme lo analizado por Correa y Pino (2013) en su investigación "*Factores de riesgo psicosocial en instituciones prestadoras del servicio de salud IPS privadas de la ciudad de Popayán Colombia*", mediante un estudio cuantitativo no experimental de orden descriptivo transversal, propusieron identificar los factores de riesgo psicosocial que se encontraban relacionados a las condiciones laborales de la población de estudio con un total de 91 empleados evaluados mediante la batería de riesgo psicosocial dispuesta por el Ministerio de Trabajo de Colombia. Hallaron que los aspectos relacionados con el nivel de escolaridad, el área de trabajo y los niveles de cargo técnicos y profesionales, evidenciaron niveles de riesgo

psicosocial, siendo dichos aspectos pertenecientes a las condiciones intralaborales y características sociodemográficas. Por lo anterior, el aporte realizado a la presente investigación, radica en la importancia de tener en cuenta la posible relación o contradicción según sea el caso y de acuerdo a los resultados obtenidos, puesto que se tratan de entidades del sector privado que difieren en la actividad económica desarrollada.

En el aporte realizado bajo la investigación dirigida por Hernández, Mosquera, et al. (2014), denominada *“Dolor osteomuscular y estado de salud mental de trabajadores de dos instituciones de educación superior de Cali, Colombia”*, con objetivo dirigido a determinar la sintomatología osteomuscular y el estado de la salud mental de los funcionarios en un contexto académico superior; en su investigación participaron 177 empleados los cuales fueron evaluados bajo dos instrumentos de aplicación, Cuestionario General de Salud (GHQ) y el Cuestionario Nórdico de Síntomas Músculo Esqueléticos (Kourinka) para detección y análisis de síntomas osteomusculares de segmento del cuerpo evaluar el dolor osteomuscular. En lo planteado referente a resultados proporcionados por los instrumentos aplicados, indicaron que el 66,7% se trata de trabajadores sedentarios, en un 43,5% presentaron sobrepeso con indicador de promedio de obesidad en algún grado, no evidenciaron alteración alguna en la conducta pero si manifestaron que con una participación del 43,5% han sentido tensión de manera constante, según argumentan y concluyen, se ve reflejada la estrecha relación respecto del dolor de acuerdo a la tensión que manejan en su contexto laboral, pero conforme lo expresado, su salud mental no tuvo afectación alguna, es decir, en aspectos generales, gozaron de buena salud mental. El estudio determinó que la salud mental no se vio afectada frente a la carga de su contexto laboral, no obstante, como contribución a esta investigación, se valida frente a la exposición de riesgos psicosociales los factores enmarcados en las exigencias del entorno, del trabajo, de la organización y demanda física y mental, pueden contribuir posiblemente a un nivel de riesgo que llegase a ser susceptible de influencia directa en la afectación de los mismos.

En el estudio descriptivo realizado por Uribe y Martínez (2014) bajo un diseño transversal denominado “Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga”, aplicaron a 62 funcionarios de la salud pertenecientes a una institución prestadora de salud de tercer nivel, el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su forma A establecida para empleados que tienen personal bajo su mando comprendida en la Batería de instrumentos que evalúan los factores de riesgo psicosocial dispuesto por el Ministerio de la Protección Social con apoyo de la Universidad Javeriana de Cali. Validaron a partir de los resultados obtenidos, un alto nivel de riesgo psicosocial representado por el 76,06% en las características enmarcadas en las demandas del trabajo, por lo tanto las tareas de planificación, la solución de problemas, la consecuencia de resultados, asignación de trabajo, así como las dificultades presentes en la comunicación, relaciones respetuosas y eficientes, produciendo la baja posibilidad del personal a cargo en la participación y bajo nivel de apoyo social recibido por sus jefes. Concluyen en la pertinencia del análisis frente a la categorización de las instituciones pertenecientes al sector salud planteada por las entidades gubernamentales en los decretos dispuestos para tal fin, con el objetivo de validar la adecuada categorización de la institución objeto de estudio, dado que las entidades que se encuentran en tercer nivel poseen un nivel medio frente a la exposición de riesgos psicosociales, cuestión que argumentan no haber sido congruente con los resultados, dado que éstos arrojaron altos niveles de exposición presentando tal contradicción. El aporte de esta investigación, permite dilucidar el precedente en los niveles de factores de riesgo estimados para el sector salud, cuestión que implica la necesidad de contrastar los elementos arrojados en la presente investigación conforme las características del sector solidario en el cual son empleadas.

La investigación científica con un diseño metodológico de tipo cuantitativo transversal de orden descriptivo, la cual tuvo lugar en la ciudad de Santiago de Cali, Colombia y realizada por Sarsosa, Kewy et al. (2014), denominada “*Caracterización de los riesgos psicosociales*”

intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III” buscaron identificar los factores de riesgo psicosociales en el personal asistencial en cinco entidades pertenecientes al sector salud a 156 empleados mediante el instrumento de aplicación del Ministerio de la Protección Social denominado Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en su forma A la cual cumplió el criterio de aplicación a evaluados en condición de jefatura y personal a cargo; dentro de sus principales resultados obtenidos, encontraron que el personal evaluado presentó un nivel alto de riesgo, de modo específico en los dominios liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y en las demandas del trabajo. Por otra parte, la subcategoría control y autonomía sobre el trabajo reflejó riesgo alto, no obstante, la dimensión control del trabajo del cual se desprende tal subdimensión, presentó un nivel medio de riesgo; de modo similar, el dominio recompensas reflejó nivel de riesgo medio. Finalmente concluyen que los estilos de liderazgo poco participativos desempeñados por el personal en condición de jefatura, se encuentran relacionados con los rangos en niveles de riesgo identificados, propiciando dificultades en las jornadas de trabajo, atención y servicios a los usuarios, falta de motivación en el personal que tienen a cargo y dificultad en manejo emocional con relación al desempeño de su cargo y relaciones interpersonales, viéndose representado así mismo en el trato y atención de las personas que adquieren el servicio.

Por otra parte, Saldaña (2015) en su estudio investigativo *“Factores psicosociales intralaborales y satisfacción laboral en empleados de Empocaldas S.A E.S.P seccionales del oriente de Caldas”* analizó mediante el instrumento de evaluación del Ministerio de Protección social en Colombia, el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral formas A y B, así como la ficha de datos generales, a 48 empleados que cumplieron el criterio de la condición intralaboral antigüedad en la empresa superior 6 meses; para la evaluación de satisfacción laboral evaluó mediante el instrumento diseñado la Administradora de Riesgos Profesionales SURATEP del grupo SURA, evaluado las condiciones del grupo social de trabajo, las condiciones generales y los estilos de vida individual. A partir de los resultados que obtuvo,

estableció que conforme las dimensiones de factores psicosociales evaluadas, no presentan relación alguna frente al nivel de satisfacción, con excepción de la variable demandas emocionales donde hubo una correlación positiva frente a la satisfacción laboral, no obstante, resaltó que es en una puntuación muy baja.

Los estudios aportados por Londoño (2015), en *“Las Influencias de los factores de riesgo en la salud percibida, el Burnot y compromiso del personal”*, analizó aspectos intralaborales, extralaborales e individuales buscando en cuál de ellos se evidenció un alto nivel de correlación en cuanto a los posibles efectos negativos en los síntomas percibidos y el burnout. La población estudiada estuvo comprendida en 13 empresas colombianas con la participación de 9.090 trabajadores, emplearon una batería de instrumentos validada en Colombia que evaluó los factores psicosociales a los que estaban expuestos los colaboradores; encontró que en la dimensión de la demanda física y mental, así como la claridad en el rol y la definición del cargo, clima de seguridad, la forma como se percibe la equidad y la justicia en la retribución, son predecibles, siguiendo la misma línea identificó que la demanda emocional y la calidad de la relación con el jefe son los aspectos intralaborales que muestran un alto grado de capacidad predictora sobre los demás elementos analizados. Añade, que entre las condiciones individuales mayormente destacadas se encuentra la autoestima y el equilibrio emocional y contrariamente en los factores extralaborales, se destaca el tiempo por fuera del trabajo y el aspecto económico del grupo familiar, dando lugar a los factores mayormente relacionados con los efectos analizados. Concluye que los efectos relacionados con los factores de riesgo psicosocial son multicausales, los cuales provienen de la interacción de las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales, resultando el interés en analizar las condiciones de trabajo entregadas a los trabajadores y otorgar de igual modo herramientas útiles que permitan el afrontamiento de las dificultades que puedan presentarse para así lograr un equilibrio entre el contexto laboral, personal o extralaboral en que se desenvuelva el funcionario. El aporte de este estudio, entrega como aspectos relevantes a esta investigación, las variables que

analizaron de manera extralaboral, las cuales no están contempladas para su análisis, no obstante, destaca la importancia de encontrar relación en todas las variables, puesto que los aspectos externos entrarían a intervenir factores que tengan repercusión en los aspectos internos.

Conforme lo aportado por Gutiérrez y Sora (2015), en su trabajo investigativo *“Riesgos psicosociales intralaborales en formadores deportivos; una mirada desde la gerencia de talento humano”* realizado en la ciudad de Medellín, Antioquia, planteó como principal objetivo la identificación de los riesgos psicosociales intralaborales en el personal que desempeñe su cargo de formador, orientado a un estudio de enfoque cuantitativo de corte exploratorio, aplicó el instrumento de evaluación que comprende la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social, siendo aplicado el cuestionario en la forma B a 105 formadores del área deportiva que presentaron la condición intralaboral de tipo de contratación por prestación de servicios; a partir de los resultados obtenidos, validaron que el 37% se ubicó en el rango de edad entre los 19 y 30 encontrándose con bajos niveles de riesgo frente a la condición cesante que compone un factor psicosocial, lo cual dista del grupo ubicado en el rango de edad entre los 31 y 40 años; del mismo modo, frente a la condición intralaboral de horas diarias de trabajo, dieron cuenta que el 44% constituye una exposición de riesgo puesto que laboral en horarios adicionales a la jornada establecida incluyendo también los fines de semana, afectando directamente las actividades de índole personal y calidad de tiempo familiar, contribuyendo además a un desgaste físico y mental.

En otros estudios relacionados, la investigación aportada por Marengo y Ávila (2016), *“Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales”* de orden empírico comparativo, realizada a 235 docentes, donde el 37.7% eran hombres y el 64,3% mujeres, de las Instituciones educativas oficiales de Barranquilla, Colombia; con el objetivo de encontrar diferenciación respecto de los problemas de salud mental con el burnout; aplicaron instrumentos de evaluación denominados Test

Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario General de Salud (GHQ) de Goldberg, evaluando 4 dimensiones de las problemáticas en la salud mental. Observaron que hubo mayores niveles que reflejaron agotamiento y baja realización en los docentes que cumplían criterios de soltería sin hijos y en las mujeres, en los hombres por el contrario, se reflejó una tendencia dirigida a la despersonalización; de manera adicional, en los resultados arrojados, identificaron que los docentes con mayor horario laboral, contratación fija y menor experiencia profesional, se encuentran en un nivel de ocurrencia más frecuente con problemas de salud mental traducidos en insomnio, ansiedad y síntomas somáticos. Discutieron que la presencia del burnout, obedece a una serie de variables e implicaciones que se relacionan de forma directa con el contexto laboral, así como aquellas que implican una afectación en la salud psicológica del maestro. Finalmente destacaron la importancia de poder conocer la funcionalidad de las variables para propiciar un mejor estado en las condiciones que desempeñe el docente como trabajador logrando enfrentar de una forma adecuada y que de esa manera no se vea afectada su salud mental. Lo aportado por este estudio, se caracteriza por la importancia de validar las influencias que el contexto laboral y las exigencias organizacionales, así como aspectos internos del trabajador, sean elementos suficientes para dar lugar a un posible factor de riesgo al que se encuentre expuesto el empleado en la organización.

Vélez y Carrascal (2017), en su estudio investigativo “*Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable*” y de acuerdo al objetivo de visibilizar la construcción de organizaciones proclives a la salud laboral y al bienestar en el escenario laboral colombiano con relación a la salud mental, se estableció de acuerdo en los expresado en el artículo presentado en Envigado, Colombia, dos propuestas epistemológicas que apuntaron al contexto laboral que presenta serias necesidades psicosociales con el fin de comprender y desafiar adecuadamente los diversos escenarios presentes en las organizaciones; la primera premisa se relaciona estrechamente con una perspectiva

psicodinámica que espera encontrar el sufrimiento que atraviesan los trabajadores en su contexto laboral y a su vez, lograr una desnaturalización de las aquellas prácticas diarias realizadas las cuales limitan en gran medida las posibilidades de realizarse. Proponen que las organizaciones sean direccionadas a un entorno de trabajo saludable, el cual lo denominan Psicología Organizacional u organización Positiva POP, de acuerdo a su argumento, tiene respaldo en la psicología positiva, en la cual se considere el bienestar de la salud mental del funcionario como un principio legítimo establecido en la normatividad y políticas de la organización, permitiendo un beneficio entre las partes. Concluye el estudio, que en Colombia legisla la intención dirigida a reconocer espacios y condiciones de trabajo idóneos en las cuales primen el autocuidado, prevención, asistencia psicosocial laboral y promoción de la salud, reflejando una cotidianidad y premisa organizacional. Se destaca en esta investigación el aporte realizado al presente estudio, referente a la variable que no se encuentra contemplada como lo es la P.O.P, no obstante, convergen otros elementos que están en pro de garantizar el estado de la salud mental del trabajador, así como la prevención, identificación e intervención de los riesgos psicosociales a los cuales se vean vulnerables e influenciados de manera directa.

Dávila, Lombana et al. (2018), en su estudio investigativo *“Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una Institución Educativa estatal de San Juan de Pasto”* en Colombia, estableció como objetivo la identificación de los factores de riesgo intra y extralaborales a un grupo de 162 docentes; orientó su investigación en un diseño transversal con metodología descriptiva. Para la obtención de resultados aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial dispuesta por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, empleando los cuestionarios ficha de datos generales y cuestionarios de riesgo psicosocial intralaboral forma A, así como también, el cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral. Los principales resultados arrojaron que la subdimensión características de liderazgo perteneciente al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, puntuó niveles de riesgo alto y muy alto en la

mayoría de la población que evaluaron, sugiriendo la presencia de dificultades comunicativas eficientes con relación al personal dando cuenta de una escasa participación y apoyo social del personal que desempeña los cargos de jefatura; así mismo, evidenció que la subdimensión del mismo dominio presentó exposición a riesgo alto y muy alto, dando lugar a una inadecuada información y retroalimentación de las labores que competen a su cargo asignado, limitando maximizar sus habilidades y potenciales fortalezas frente a las debilidades. Concluyen aludiendo la importancia de evaluar los factores de riesgo extralaborales, dado que fue la variable que logró identificar mayor exposición al riesgo psicosocial afectando el desempeño adecuado en la organización, así como relaciones interpersonales y familiares del docente.

Marco Contextual

Cooperativa Nacional de Ahorro y Crédito Avanza

Entidad del sector solidario perteneciente al eje cafetero, con cuarenta años de trayectoria, orientada a brindar servicios de ahorro, crédito y el bienestar social, que se constituye en el objeto social de esta organización; se encuentra conformada por más de trece mil asociados y treinta mil beneficiarios de las agencias ubicadas en los departamentos del Quindío, Risaralda, Valle del Cauca, Caquetá y Huila; siendo una empresa visible en estas regiones del país.

Marco Conceptual

En el contexto organizacional intervienen actores que contribuyen al cumplimiento de las labores asignadas a los trabajadores, así como también el desarrollo de los procesos que tienen el objetivo de desarrollar el objeto social de la entidad; a su vez cada actor que es orientado a esta ejecución de logro empresarial, posee competencias necesarias para el desarrollo adecuado de la labor que tienen relación directa con su entorno personal y organizacional, en ese sentido, la organización debe aportar elementos al interior que garanticen el adecuado entorno para sus empleados.

En el proceso de ejecución de tareas asignadas a sus empleados, puede presentarse en ellos situaciones estresantes, las cuales a su vez pueden producir enfermedades de tipo laboral que pueden afectar la salud mental y física, que sin lugar a dudas, afectara los intereses de la entidad puesto que no permite el desarrollo adecuado del trabajador en las funciones; esta serie de elementos son denominados factores de riesgo psicosocial.

El trabajador se ve inmerso en una dinámica cotidiana entre el trabajo, la organización y las personas con las que interactúa en el contexto mismo donde se da la interacción social empresarial; por lo tanto es importante conceptualizar acerca del trabajo, la organización, el comportamiento organizacional y el tema de la presente investigación que son los factores psicosociales y los riesgos psicosociales.

Trabajo

Son las actividades humanas que, dentro de una economía, producen bienes, servicios o satisfacen las necesidades de una comunidad o provee medios para el sustento de individuos, ya sean estas remuneradas o no. Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2004).

Somavia (1999, citado por OIT, 2004), describió que el trabajo decente debía cumplir con cuatro rasgos característicos importantes que direccionan un objetivo estratégico en el

logro de metas del fortalecimiento de la democracia, desarrollo integral, eliminación de la pobreza, la realización personal e inclusión social, enmarcados en los rasgos de los derechos en el trabajo, protección social, diálogo social y oportunidades de empleo.

En tal sentido, el trabajo decente en Colombia es definido bajo el Decreto 2362 (2015) por el Ministerio de Trabajo como la actividad productiva que es remunerada de manera justa y que se realiza en condiciones libres, seguridad, equidad y dignidad humana operando mediante el respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación. De igual modo establece que es un deber gubernamental, de los empleadores, academia, trabajadores, instituciones de seguridad social que convergen en diferentes niveles, así como la sociedad civil, propiciar programas que se desarrollen orientados a proyectos y acciones que implementen el trabajo decente para reducción de la pobreza, logrando alcanzar un desarrollo inclusivo, sostenible y equitativo.

Organización

Es un grupo de personas que se comprometen en actividades dependientes con un fin determinado, de acuerdo a lo argumentado por Guest (1962, citado por Araque y Rivera, 2005), establece que la organización tiene una estructura racional, según el esquema que plantea indicando que está formada en un punto de tiempo y espacio como una entidad legal; el ser humano y objetos convergen deliberadamente para alcanzar una meta establecida, agrega que la tarea se lleva a cabo basada en el cálculo y la razón, siendo diferente de la formación espontánea de las acciones; finalmente, en la estructura, añade que el arreglo de los objetos materiales y el ser humano suponen reconocimiento y aceptación de un modelo.

Comportamiento Organizacional

Definido desde el punto de vista de Argyris (1964, citado por Araque y Rivera, 2005), como la interacción entre la organización formal y el ser humano, que puede predecirse por el

desarrollo y comportamiento de cada uno en sí, del conocimiento que tengan y cómo son definidos; el desarrollo del ser humano tiene mucho peso en el comportamiento que éste posea frente a la organización, puesto que, se encuentra ligado al proceso evolutivo desde infantes dependientes hasta adultos independientes, motivados por la competencia y logro a enfrentar los desafíos, progresan de igual modo, bajo la subordinación como miembro de una familia. Así mismo, el proceso inmerso en el desarrollo del conocimiento es promovido en el ser humano como el sentido de integridad o identidad personal, de la cual carece cuando se es niño dependiente.

Las organizaciones no siempre demandan del individuo independencia, por el contrario, afirma que el ser humano solo usa unas pocas capacidades denominadas por él como “la superficie de la piel”, atañe a la frase que se debe a que las organizaciones establecen una estructura de trabajador sumiso, subordinado y dependiente, no con el aporte que puede dar en su totalidad como potencial.

Por otra parte, Likert (1961, citado por Araque y Rivera, 2005), identifica un sistema de interacción entre el individuo y la organización comprendido en cinco supuestos que denominó estructura, atmósfera, personal, establecimiento de relaciones y medidas; establece que se convierten en un sistema de comunicación efectiva en las relaciones interpersonales propiciando un ambiente protector y decisivo.

Las Personas en la Organización

Bajo la mirada de la industrialización clásica, Chiavenato (2009), establecía a las personas como mano de obra, concediendo el único valor como proveedoras de esfuerzo físico, siendo integradas como maquinaria de producción; la industria, estableció como departamento de personal una unidad orientada al cumplimiento de exigencias legales con relación al vínculo laboral exclusivamente, más adelante añadió el departamento de relaciones

industriales que se limitaba únicamente a procesos operativos y burocráticos de orden sindicalista.

En la era de la industrialización neoclásica el personal de la organización era el recurso humano, el departamento de recursos humanos, sustituyó el antes departamento de relaciones industriales, en este departamento se añadió además de lo concerniente a la contratación y términos legales, las funciones operativas, selección de personal, reclutamiento, formación, higiene y seguridad, evaluación, relaciones laborales y sindicales siendo centralizadas ejerciendo monopolio sobre éstas actividades.

En la era del conocimiento, después de la década del noventa, el departamento de gestión de talento humano por su parte, fue definido en reemplazo de los anteriores y desarrolló de manera posterior, la dirección administración a los gerentes de área, quienes se convertían en equipos de gestión de talento humano vinculados en la mayoría de los casos por contratación de terceros o outsourcing como asesores en procesos correspondiente a esa administración. (Chiavenato, 2009).

Factores Psicosociales

Es así como a partir de la resolución 2646 (2008), se determinan estos factores y tienen inmersos aquellos aspectos intralaborales y extralaborales, de igual modo están relacionados con las condiciones individuales de cada trabajador de carácter intrínseco y que mediante un proceso dinámico logran interrelacionar las percepciones y experiencias con relación al desempeño en su labor y la influencia que ejerzan directamente en su salud.

Chiavenato (2009), establece dentro del concepto de higiene laboral, factores de estrés a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la organización y que categoriza en elementos internos y del entorno con relación al individuo, denominó como parte del entorno, puesto de trabajo, función, estructura, cultura, factores externos y relaciones; en los elementos de estrés propiamente del individuo se encuentran las necesidades, aspiraciones, estabilidad

emocional, experiencias, flexibilidad, tolerancia a la ambigüedad, autoestima y pauta de comportamiento. Agrega finalmente, que dichos factores propician consecuencias disfuncionales subjetivas, conductuales, cognitivas, fisiológicas y organizacionales.

Riesgos Psicosociales

En el Decreto 1072. (2015), se definió el riesgo como “combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos”, del mismo modo, es definido en la resolución 2646, (2008) como “la probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado”. El factor de riesgo psicosocial se establece en la misma resolución, como las condiciones psicosociales la cual muestra efectos negativos identificados y evaluados, que impacten la salud de los trabajadores o afecten el trabajo en sí mismo.

De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 1984), los riesgos psicosociales son comprendidos entre las interacciones del contenido, la organización y la gestión del trabajo, condiciones ambientales, funciones y necesidades de los trabajadores, ejerciendo consigo acciones nocivas para los trabajadores referidas a las percepciones y experiencias que puedan vivenciar en el contexto laboral.

Características Sociodemográficas

Son integradas las características descritas como género, edad, estado civil, grado de escolaridad, lugar de residencia actual, estrato socioeconómico de la vivienda, tipo de vivienda, número de personas a cargo.

Género. Definido como el dinamismo entre la categorización que se construye en el contexto social, fundamente las diferencias en bases biológicas sexuales, atribuyendo roles de hombre y mujer, así como atributos psicológicos, sociales y económicos resultando en una

serie de comportamientos atribuidos a relaciones que fundamentan el ejercicio de poder de sumisión femenina y dominación femenina. Figueroa y Liendro et al. (1995, citado por Hardy y Jiménez 2001).

Independiente de las condiciones laborales en las que se propicie la inserción laboral se ha evidenciado una notable contribución de cargos que de modo tradicional se asignaban al personal masculino siendo estos desarrollados en áreas de producción, han sido desarrollado igualmente por personal de género femenino, aludiendo un reconocimiento en diversas labores como lo son también los cargos de jefatura a quienes las mujeres han venido en aumento con mayor proporción en la ocupación de dichos cargos, correspondiendo a características asociadas al funcionamiento de la organización. Corporación Humana (2007, citado por Godoy y Mladinic 2009).

Edad. El crecimiento económico se ve afectado en la medida que avanza el tiempo, dado que la población activa laboralmente aumenta su envejecimiento propiciando una vulnerabilidad en el sector económico y siendo proclives a la disminución de la fuerza de trabajo incluso, frente al hecho de considerar la experiencia que adquieren con el pasar del tiempo, no obstante, el desajuste de las competencias es relevante a la hora de las adaptaciones que la organización debe hacer con relación al personal mayor; así mismo, el avance de la tecnología se convierte en un proceso adaptativo para esta población, favoreciendo en cierto sentido la posibilidad de desempeño en un cargo que demanda exigencias cognitivas frente a otro que demande esfuerzo físico, para lo cual, resulta en mayor beneficio para el personal joven. (OIT 2015)

Estado Civil. Entendida como la situación jurídica de una persona en la familia y en la sociedad, determinando así mismo, la capacidad de ejercer algunos derechos y contraer obligaciones, caracterizada como indivisible, indisponible e imprescriptible, por lo tanto, una

persona no puede tener dos estados civiles que se contrapongan; el estado civil, deriva de los hechos, actos y providencias que lo determinan y de la calificación legal de ellos, por lo tanto, es imprescindible para contar con su validez realizar un registro del mismo y por lo tanto dichos hechos y actos con relación al estado civil deben ser inscritos en el registro civil de nacimiento. Decreto 1260 (1970).

Escolaridad. El sistema educativo en Colombia, es comprendido como un proceso de formación de forma permanente, orientada al ámbito cultural, social y personal que aporta a la concepción integral del ser humano comprendiendo a su vez los deberes, derechos y la dignidad humana; para ejercer la función de inspección, vigilancia y regulación y velar por el cumplimiento para la formación intelectual moral y física de los educandos, la Constitución Política Colombiana, asigna al Estado esta tarea en el ejercicio de sus funciones. Así mismo, la conformación del sistema educativo es comprendida por la educación inicial, preescolar y básica que integran a su vez cinco grados de primaria y cuatro de secundaria, seguidamente la educación media que enmarca dos grados de secundaria obteniendo la titulación de bachiller y finalmente la educación superior. (Ministerio de Educación 2019)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo OIT (2010), se evidenció a nivel global que la población joven en el 2009, presentó el periodo de desocupación más álgido con 81 millones de desempleados respecto a 620 millones de jóvenes en rango de edad de 15 a 24 años, lo cual, resulta ser producto de la prevalencia en las crisis sociales y económicas en varios países. Marinho (2007, citado en Gutiérrez, Ramírez et. al 2018) por su parte, plantea que la consecuente situación es procedente de la deserción escolar siendo que los jóvenes no culminan sus estudios iniciados debido a circunstancias socioeconómicas, de género, de condiciones sociodemográficas como el lugar de residencia, entre otros aspectos; por lo tanto, alude a que la inserción laboral del personal joven resulta ser complejo a la hora de demandar

en las organizaciones formación académicas y estudios culminados dentro del ámbito profesional.

Lugar de Residencia. Es entendido como el domicilio, habitación o morada que presenta un individuo teniendo lugar en condición de vivienda de estancia en un lugar o país determinado. Cabanellas (2020). La ubicación de residencia puede referirse también al sitio físico en el cual se ubica la vivienda, sea esta en un contexto habitacional de zona rural o urbana, así mismo, integrada en el concepto de barrio, ciudad, departamento, municipio entre otros. (DANE 2018).

Estrato. En Colombia actualmente se categorizan 6 niveles de estratificación socioeconómica según el DANE (2018); indicando que la clasificación dependerá de la diferenciación socioeconómica jerarquizada. Los predios o viviendas estratificados en 1 son nivel bajo-bajo, el 2 es nivel bajo, el estrato 3 da una indicación de medio-bajo, el estrato 4 por su parte da cuenta de un nivel medio, el 5 indica nivel medio-alto y finalmente el estrato 6 es un nivel alto; no obstante, la población habitante en los niveles de estratificación 1, 2 y 3 sea que residan en casas, predios o apartamentos, son clasificados de modo general como estrato bajo, por lo tanto, el Gobierno Nacional estipuló beneficios económicos puesto que la población enmarcada en este nivel socioeconómico reciben menos recursos. (Departamento Nacional de Planeación DNP, 1997).

Tipo de vivienda. El término perteneciente a las características básicas de una vivienda, dan cuenta de las diferentes formas o clases de construcción de las unidades de las mismas que tengan una destinación para habitar ya sea por un grupo de personas o una siendo las más comunes tipo casa, apartamento o cuarto; así mismo, la tenencia de la vivienda alude a la posesión del espacio que ocupa el hogar en determinado sitio, siendo esta en

condición de arrendamiento, vivienda de propiedad en estado de pago, propia totalmente pagada o en usufructo. DANE (2018).

Personas a cargo. Conforme la Ley 1857 (2017) destaca en su artículo 1 el deseo de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia entendido como el núcleo fundamental de la sociedad, por lo tanto, y conforme las recomendaciones orientadas a la igualdad de oportunidades y trato entre los trabajadores que tengan responsabilidades familiares, dispone a los hijos y miembros de la familia directa que requieran cuidado y sostén por la OIT (1981, citado en Ley 1857 de 2017), se establece que las personas a quienes el trabajador posee deberes de acompañamiento y protección, se conforma por el cónyuge, compañero o compañera permanente, parientes que se integren en el tercer grado de consanguinidad ya sea por la edad o situación de discapacidad.

En la individualidad de cada trabajador éstas características pueden contribuir a un impacto positivo o negativo en su contexto laboral siendo proclives a la exposición de factores de riesgo de orden psicosocial; las diferentes características sociodemográficas se especifican como requisito en la información de cada trabajador evidenciada en las resoluciones 2646 (2008) y 0312 (2019) y el Decreto 1072 (2015) donde se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, especificando de manera detallada las definiciones sociodemográficas como lugar de residencia, estado civil, composición familiar, estrato socioeconómico, grado de escolaridad, ocupación, área de trabajo, ingresos, turno de trabajo, raza, edad, y sexo, constituyendo el perfil sociodemográfico de los trabajadores.

Condiciones Intralaborales

Comprendidas como las características del trabajo que presentan influencias direccionadas a la salud y el bienestar del trabajador según el Ministerio de la protección Social (2010), por lo tanto, se definen como la información ocupacional donde enmarca las

subdimensiones denominadas lugar actual de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja, tipo de contrato, horas de trabajo diarias contractualmente establecidas y modalidad de pago.

Lugar de trabajo. Entendido como el sitio en el cual se desarrolla la actividad del trabajador, se establece una serie de lineamientos frente al trabajo en casa descritas en la Circular 0041 (2020) del Ministerio de Trabajo en Colombia a partir de la contingencia por brote de pandemia COVID-19, que catalogó la OMS (2020, citado en Circular 0041 2020); por tanto, el trabajador que desarrolla su función ocasional o temporal desde su casa, no es considerado un trabajador pese a que realice sus funciones mediante herramientas tecnológicas con uso de las TIC, por lo tanto, el trabajador continúa con las condiciones iniciales dispuestas en su contrato laboral tal como si realizase la función en condición presencial en la entidad.

Antigüedad en la empresa. En el contexto laboral, la antigüedad comprende el tiempo laborado por un trabajador para una organización pública o privada, la cual permite al trabajador recibir una cuantía una vez culminada su vinculación laboral ocasionada por jubilación, alguna enfermedad o incapacidad que se presente al funcionario; por tanto, se tendrá en cuenta la antigüedad para los pagos correspondientes que resulten del cálculo de todo el periodo laborado en la entidad. (Ivette, 2021)

Nombre del cargo. Definido por Chiavenato (2009), como la unidad de la organización que integra deberes, responsabilidades, actividades y funciones que a su vez se distingue de los demás cargos, con el fin de contribuir en conjunto a los objetivos planteados por la entidad.

Tipo de cargo. Inmerso en el cargo denominado para cada trabajador, el tipo de cargo integra los perfiles que requiere el personal para el desempeño del mismo y siendo este integrado al organigrama como puesto o cargo funcional para la organización, siendo asignado a un área específica orientado a las funciones creadas para el desarrollo adecuado de las labores y funciones descritas. (Chiavenato 2009)

Antigüedad en el cargo actual. Según Ivette (2021), la antigüedad comprende el tiempo que trabaja el personal para la entidad que lo vincula, por ende, conforme el cargo que ocupe al interior de la organización, independiente del cambio que realice dentro de la rotación misma que haya entre los cargos que ocupe, éste no verá afectado el tiempo total de antigüedad en la organización únicamente el tiempo de duración que ocupe en los cargos por los cuales circule.

Área de trabajo. El área de trabajo se ocupa de tareas específicas dentro de la organización, orientando las actividades propias segmentadas a su vez por distintos departamentos que aportan a la estructura organizacional respondiendo a los objetivos planteados de la empresa, del mismo modo, las áreas de trabajo integra los cargos que, del mismo modo, se orientan a las disposiciones de la entidad. (Chiavenato, 2009)

Tipo de contrato. Entendido como la celebración de contrato que adquiere el trabajador con la organización, la cual se estipular por un tiempo determinado, sea este la duración del trabajo, obra o labor asignada, trabajo ocasional, transitorio, accidental o tiempo indefinido. (Ministerio de la Protección Social, 2011)

Horas de trabajo. Actualmente en Colombia, de acuerdo Código Sustantivo del Trabajo expedido por el Ministerio de la protección Social (2010), la jornada laboral es de 48 horas

semanales, durante la jornada debe distribuirse como mínimo dos secciones que incluyan un tiempo intermedio de descanso el cual no será computado dentro de la jornada misma de trabajo y debe atender la naturaleza del trabajo y necesidad de los trabajadores.

Modalidad de pago. La modalidad de pago para los trabajadores colombianos vinculados a las empresas y organizaciones formales pueden tener cuatro modalidades de pago distintas dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo expedido por el Ministerio de la protección Social (2010), siendo el dinero la forma más común implicando un salario igual o mayor al salario mínimo legal mensual vigente entregado en efectivo, consignación bancaria o cheque. La segunda modalidad es integral, la cual alude al salario que se retribuye del trabajo y compensa el valor de las prestaciones, recargos y beneficios y ésta no puede ser inferior a la suma de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes adicional al factor prestacional de la empresa que no puede estar inferior al 30%, esto debe ser pactado entre las partes. La tercera modalidad de pago es en especie solo hasta el 50%, finalmente la modalidad variable de pago alude al tipo de pago que no es fijo, sino que tendrá lugar a variaciones de acuerdo al cumplimiento de las labores asignadas al trabajador y esta no puede ser inferior al salario mínimo legal, mensual vigente.

Condiciones Ocupacionales

Integran los aspectos del trabajo que pueden llegar a producir resultados favorables o no para el bienestar de los trabajadores siendo reflejados en aspectos psicológicos, físicos y sociales, por lo tanto, se considera la evaluación de las condiciones del contexto laboral permitiendo propiciar un bajo nivel de exposición a riesgos.

Las condiciones ocupacionales definidas como los factores que influyen de manera significativa los riesgos que se generen afectando la seguridad y salud de los trabajadores como la maquinaria, materiales, instalaciones, agentes químicos, equipos, locales, materia

prima, herramientas, agentes físicos, procedimientos para el uso de los agentes, de igual modo establece la organización y ordenamiento que integran los factores biomecánicos, psicosociales y ergonómicos que influyen directamente en la generación de riesgos a los trabajadores (Decreto 1072, 2015).

Factores Psicosociales

En Colombia, se establece de acuerdo a la Resolución 2646 de 2008, las disposiciones y responsabilidades que logran identificar, prevenir, evaluar, intervenir y monitorear de manera permanente los factores de riesgo psicosocial que pueden estar presentes en las organizaciones con el fin de conocer el origen y causas que ocasionan el estrés ocupacional y otras patologías derivadas del mismo.

Conforme la definición de los factores psicosociales contenida en la resolución impartida por el Ministerio de Protección Social, establece que dichos factores comprenden tres condiciones las cuales obedecen a factores intralaborales Y externos a la organización, así como también, condiciones individuales haciendo énfasis en las características intrínsecas del trabajador, las cuales pueden estar directamente relacionadas con sus percepciones y experiencias mediante una interrelación dinámica siendo influyentes en la salud y el desempeño del mismo.

Villalobos (2005, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); estableció un modelo dinámico de los factores de riesgo psicosociales que abarcan cuatro dimensiones, el primero de ellos denominado Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo da cuenta de la relación social establecida por los mandos superiores en cuanto a nivel de jerarquía hacia sus trabajadores, lo cual propicia altamente una influencia en el ambiente relacional del área como en la forma de trabajo.

Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo. Entendido como liderazgo, aquellas interrelaciones de individuos que aportan a la realización de la actividad común, categorizado como liderazgo formal o informal. Rivera y Araque. (2005); este concepto abarca de igual modo el liderazgo y relaciones sociales de manera independiente y añade la retroalimentación del desempeño; factor que incluye otros aspectos que se relacionan a continuación.

A su vez, de este nivel se desprenden otros factores como *características de liderazgo*, en ellas están inmersos los atributos de los jefes inmediatos que poseen para la gestión en la planificación, asignación de trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, con relación a la participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con los colaboradores a cargo; pueden ser constituidos en fuente de riesgo psicosocial si la gestión de las funciones que dirija el jefe respecto de lo antes mencionado presenta dificultades en su ejecución y cumplimiento.

Relaciones Sociales en el Trabajo. Referidas a ese posible contacto con más personas en el proceso del desarrollo de la labor asignada, de igual manera se encuentra presente la calidad en la interacción que se tenga entre los compañeros y el apoyo social aportado, el trabajo colaborativo de equipo y la cohesión.

A su vez puede entenderse como factor de riesgo en el contexto organizacional si no existe tal contacto entre compañeros o por el contrario donde se comparte un ambiente con más personas pero que hay presencia de un ambiente hostil siendo referido al trato irrespetuoso, de agresividad, desconfianza y que no genere relaciones laborales sanas sin aportes de apoyo social o éste sea ineficaz, el deficiente o ausente trabajo colaborativo a nivel de equipo y finalmente se verá como indicador de riesgo psicosocial en cuanto a las relaciones en el trabajo si no existe o está denotado en un bajo nivel la integración y cohesión del equipo de trabajo.

La Retroalimentación de Desempeño. Desprendida del liderazgo relaciones sociales laborales, permite al trabajador conocer información transmitida por su jefe o líder de proceso sus debilidades y fortalezas de la forma como desarrolla sus labores asignadas, con el fin de que pueda accionar positivamente sobre ellas ya sea como lo esperado maximizar esas debilidades y manteniendo o mejorando las fortalezas que posee, no obstante, cuando esta información transmitida no se presenta en forma clara, o es inoportuna, poco útil o en el peor de los casos resulta ser ausente, es un indicador que tendrá al empleado expuesto a un factor de riesgo.

Relación con Los Colaboradores. Visto desde la gestión en la ejecución de la tarea delegada y como esa consecución de resultados esperados, participación, resolución de conflictos y forma de comunicación hacia su jefe es producida, si no se cumple el criterio anterior, el hecho de producir una gestión ineficiente por parte del trabajador, que presente dificultades en cuanto a la ejecución de labores, consecución de resultados, aspectos comunicativos hacia sus dirigentes o sea de una manera irrespetuosa, deficiente o ausente, así como el nulo o inexistentes apoyo social brindado a su jefe en situaciones que demanden dificultades, pueden ser claros indicadores riesgosos de dichos factores.

Estos elementos se evidencian en el modelo de Karesek (1979; citado en Botero, 2012); plantea que las demandas psicológicas, el control sobre el trabajo y el apoyo social, se convierten en potentes estresores que al ser combinados pueden tener efectos perjudiciales para la salud del trabajador; alude como demandas psicológicas aquellas exigencias mentales que implican el desarrollo de la labor aludiendo que en la medida en la que se deban desarrollar dichas tareas, se cuente con poco tiempo, que éstas sean contradictorias o con alto nivel de dificultad, requerirá un alto grado de exigencia mental y por ende requiere de una mayor demanda psicológica.

El Control en el Trabajo. Inmerso como un factor en el modelo de la calidad de vida de Walton (1973, citado por Chiavenato, 2009), denominado utilización y desarrollo de capacidades comprende los aspectos que guardan estrecha relación con la claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades, control y autonomía sobre el trabajo.

A su vez establece que el control, sobre el trabajo, es orientado a la existente posibilidad que el trabajador posee sobre el uso de sus habilidades y toma de decisiones en que forma y en cuánto tiempo dispondrá para el desarrollo de la labor, dado un caso opuesto en el que el empleado no tenga dicho control sobre lo mencionado, propiciará un estado vulnerable para el estrés; determina el apoyo social como otro elemento importante en su modelo mediante el cual el trabajador puede percibir un apoyo integral en la realización del trabajo proveniente de compañeros de trabajo y del superior.

Finalmente establece en este modelo una variable que interconecta la demanda, el control y el apoyo social que denomina inseguridad laboral aludiendo a la estabilidad laboral que le proporciona o no seguridad a un trabajador de acuerdo a sus condiciones laborales; bajo la mirada del modelo se puede apreciar una serie de ecuaciones en la que altos o bajos niveles e incluso ausencias en los factores descrito líneas arriba, determinará si el trabajador se encuentra bajo un estrés laboral o maneje un estado de exposición al riesgo bajo o medio.

Las premisas de las ecuaciones que describe establecen que si hay una alta demanda psicológica y un bajo control sobre el trabajo se produce tensión laboral, caso contrario cuando se destaca una alta demanda psicológica y un alto control sobre el trabajo, allí se produce trabajo activo en el funcionario, destaca además que si hay una baja demanda psicológica y un alto control sobre el trabajo se produce un trabajo poco estresante y finaliza aludiendo que la presencia de una baja demanda psicológica y un bajo control sobre el trabajo se produce un efecto de trabajo pasivo.

Propone de manera adicional que si hay un alto apoyo social, éste mitiga los efectos de la alta demanda psicológica y el bajo control sobre el trabajo o que por el contrario los niveles del apoyo social sean bajos, aumenta los efectos de la alta demanda psicológica y el bajo control sobre el trabajo produciendo mayor probabilidad de estrés, lo cual denomina isotensión; si hay un alto apoyo social, una alta demanda psicológica y alto control sobre el trabajo propicia un estado saludable, motivado y activo.

Para terminar, hay un estado de alto riesgo psicosocial que enfrenta el trabajador viéndose reflejando un nivel de estrés que seguramente traerá afectaciones de salud cuando se está en la presencia de una alta demanda psicológica, un bajo control sobre el trabajo, un bajo apoyo social y una alta inseguridad laboral.

El factor psicosocial descrito conforme el modelo dinámico de Villalobos (2005, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); es denominado control sobre el trabajo orientando la posibilidad que el trabajador tiene respecto a la autonomía e iniciativa en la activa toma de decisiones que le concierne al desarrollo de las funciones, empleando el uso de habilidades y conocimientos, manejo del cambio, claridad en el rol que desempeña y la capacitación que obtenga, le permiten un control integral en la adecuada aplicación de trabajo. Karesek (1979, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); alude a este concepto específico en la demanda de control del trabajo del modelo, que cuando el trabajador no obtiene directamente dicho control, será susceptible al riesgo latente del estrés laboral.

Claridad del Rol. Siguiendo la línea de Villalobos (2005, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); describe cinco elementos desplegados del control sobre el trabajo, entre ellas la claridad del rol que desempeña el trabajador en la organización, de acuerdo los objetivos que requiera alcanzar y a los que esté orientada la entidad, resultados esperados e impacto que tendrá con el desarrollo de su cargo

en la empresa; esto indicará que el trabajador se encuentra expuesto potencialmente a un factor de riesgo siempre y cuando la organización no le brinde lo pertinente en relación al desempeño de su cargo, funciones, objetivos, resultados deseados y demás que tengan relación directa con su rol.

Capacitación. Del mismo modo en el control del trabajo se encuentra la capacitación que resulta ser requerida e indispensablemente necesaria para el trabajador la cual es suministrada mediante un proceso de inducción, formación, guía y entrenamiento que la organización realice para el adecuado desempeño del funcionario, así como también propender al fortalecimiento de sus conocimientos previos y habilidades; por lo tanto, la limitación o ausencia de capacitación así como formación en temas que no competen al rol del trabajador, lo expondrán de manera directa a un riesgo psicosocial.

Participación y Manejo del Cambio. Villalobos (2005, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010), establece un conjunto de mecanismos organizacionales a nivel de control del trabajo, que están orientados a maximizar la capacidad del trabajador para adaptarse a los cambios que presente su contexto laboral, agrega que la información clara, suficiente y oportuna debe ser la forma en la cual la organización transmita la información al trabajador, propiciando la participación de los empleados; caso contrario ocurrirá con el colaborador que carece de una información clara y que en los procesos que se deriven de transformaciones que tenga el trabajo, sean ignorados los aportes que éste realice o si bien estos cambios son negativos para la organización, allí no se estaría cumpliendo con un adecuado ambiente psicosocial, por lo tanto sería lo opuesto a este en consecuencia de un riesgo.

Se puede evidenciar que al presentarse bajo nivel de apoyo social, que para el caso es de la organización hacia el trabajador, será proporcional la demanda psicológica que requiera el

empleado, por lo tanto puede hallarse en un grado de vulnerabilidad frente al estrés Karasek (1979, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010).

Oportunidades Para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos. En el trabajador, encuentra cierta similitud con la anterior descrita, diferenciándose en que son las posibilidades brindadas al colaborador para que desarrolle las habilidades adquiridas así como conocimientos y nuevos aprendizajes que realice de las funciones diseñadas a su cargo, por lo tanto, será un factor de riesgo latente si se asignan labores para lo cual el empleado no se encuentra calificado o bien si la labor en sí impide que halla un desarrollo adecuado de los conocimientos.

Control y Autonomía Sobre el Trabajo. En manera detallada, comprendida en los elementos de control, tiene relación directa con la decisión del empleado orientada a el orden de las tareas, la cantidad, la forma de trabajo, las pausas que realice, el ritmo al que desea trabajar así como los tiempos de descanso, cuando ese margen de decisión y autonomía es restringido o inexistente, se crea un ambiente de riesgo para el trabajador. Esta situación siendo evidenciada frente a una alta demanda psicológica puede producir tensión laboral. Karasek (1979, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010).

En el curso de las factores contenidas para la evaluación de los riesgos psicosociales presentes en una organización, se describe las demandas del trabajo por Villalobos (2005, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); en donde se evidencian exigencias de índole cognitiva o mental, cuantitativa, de responsabilidad, emocional, de la jornada laboral así como del ambiente físico, en ella convergen además ocho categorías.

Demandas del Trabajo. Dispuestas en el modelo de Karesek (1979, citado en Botero, 2012); plantea que altos niveles de demandas psicológicas y bajos niveles en control sobre el trabajo y apoyo social, propician la isotensión en los trabajadores, lo cual afecta directamente la salud.

Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico. Denotan las condiciones referidas al lugar de trabajo, así como la carga física que demanden las funciones a realizar, para el caso de las primeras son entendidas como condiciones de ruido, iluminación, ventilación y temperatura, de igual modo las condiciones químicas o biológicas que hacen referencia a los virus, bacterias, hongos o animales, o las concernientes al diseño del puesto de trabajo como el orden y aseo dentro del saneamiento, cargas físicas y de seguridad industrial.

Frente a esta categoría se evidencia un alto riesgo de factor psicosocial en el trabajador cuando se produce fatiga, molestia, preocupación o afectaciones negativas que produzcan al empleado. De acuerdo al nivel de demanda en el que se manifiesten los factores antes mencionados, Karasek (1979, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); cumple con los elementos para ser denominada demandas psicológicas que ya sea que se relacione con alto o bajo nivel sobre el control laboral, producirá un trabajo activo o por el contrario una tensión laboral.

Demandas Emocionales. Como otra subdimensión de las demandas laborales de Villalobos (2005, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); se encuentran las situaciones afectivas y emocionales propias de la tarea asignada para desempeñar por el trabajador, pueden interferir directamente con las emociones del colaborador; en tanto no se vea catalogado como posible factor de riesgo.

Esta demanda emocional propiciará en el empleado a poseer habilidades para entender situaciones y sentimientos de sus compañeros y poder autocontrolarse en caso de

experimentar situaciones que alteren sus sentimientos y que a su vez no intervengan en el desempeño de su labor; dado que si lo contrario ocurre, en un ambiente donde el trabajador experimente un trato negativo de otras personas, sean compañeros o usuarios, puede incurrir en la transferencia de emociones que experimentará y reaccionará igual hacia otros.

También es susceptible de exposición a riesgo cuando éste se encuentre en un contexto laboral que tiene que presenciar violencia, pobreza extrema, desastres, contacto directo con heridos o muertos, así como amenazas en contra de su integridad o la de otros. De igual modo, la exposición a posible riesgo psicosocial es determinada cuando el trabajador oculta sus verdaderas emociones o sentimientos en el curso de la ejecución de sus funciones.

Demandas Cuantitativas. Continuado con la tercera subdimensión hallada, la cual es denominada demandas cuantitativas, son las exigencias de la cantidad de trabajo a realizar en un tiempo determinado, es indicador de riesgo psicosocial cuando el tiempo establecido para el volumen de tareas a realizar no es suficiente incurriendo en la limitación de los descansos o pausas, así como el trabajo extra en horarios adicionales para cumplir con el resultado esperado.

Lo anterior cumple con el criterio de tensión laboral según Karasek (1979, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); donde las demandas psicológicas que abarcan las múltiples tareas a realizar se cruzan con un bajo control del trabajo en donde no se cuenta con la disposición de tiempo requerida para la cantidad exigida de labores. Estas mismas demandas cuantitativas son definidas como exigencias externas que requiere la función del cargo y están direccionadas al nivel de responsabilidad, así como a la cantidad del tiempo que requiere el desarrollo de la misma. (Siegrist 2008, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010).

La Influencia del Trabajo Sobre el Entorno Extralaboral. Se ubica en la cuarta subdimensión aludiendo al impacto en su vida extralaboral donde las exigencias intralaborales demandan mayor esfuerzo y tiempo contribuyendo al riesgo psicosocial cuando estas llegan a las instancias de su vida familiar y vida personal del trabajador.

Las Exigencias de Responsabilidad del Cargo. Añade consigo las obligaciones que están implícitas en el desarrollo de las funciones asignadas al trabajador en donde los resultados no sean transferidos a otras personas; por lo tanto considera la responsabilidad por, resultados, dirección, bienes, salud, información confidencial o la seguridad de otros; en especial los resultados que se encuentren dependiente de tales responsabilidades, podrán estar por factores que estén o no al alcance y control del trabajador y por la misma razón, será foco de exposición a factor de riesgo si el trabajador tiene numerosas responsabilidades que demanden exigente control sobre todo.

Demandas de Carga Mental. Derivadas de las demandas del trabajo, son referidas como las exigencias que requieren un procesamiento cognitivo que requiera la labor a desarrollar, los procesos de orden superior involucrados como la memoria, atención y análisis de la información, las tareas que impliquen complejidad, detalle y cantidad con relación a los tiempos disponibles para procesarlas; por otra parte, el trabajador se ve expuesto a este factor de riesgo psicosocial cuando la tarea demande un esfuerzo mayor para atender la respuesta requerida la cual sea proveniente de variadas fuentes, así como dar respuesta en condiciones bajo presión en cuanto al tiempo se refiere y ésta requiera un manejo de la información simultánea y extensa.

Consistencia del Rol. Como las demandas exigentes que tienen relación directa con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, los cuales sean destacados como propios

del servicio o producto que posea un trabajador bajo el desarrollo de la labor. Siendo consecuente con la definición anterior, Villalobos (2005, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); establece que el trabajador puede estar en un serio nivel de riesgo si las exigencias demandadas con contradictorias y que éstas vayan en dirección contraria con los principios éticos, de calidad o técnicos del servicio o producto a su cargo.

Las Demandas de la Jornada de Trabajo. En cuanto a sus horarios que incluyen los descansos o pausas periódicas de sus funciones las cuales de ser con carga en turnos adicionales nocturnos, trabajo en los días en los que se tenía previsto un descanso o que en la jornada se evidencie ausencia de pausas necesarias, son proclives a exponer a un riesgo psicosocial al trabajador; esta demanda en la jornada laboral es definida como una exigencia psicológica conforme lo dispuesto por Karesek (1979, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010).

En los factores psicosociales definidos por Villalobos (2005, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); se encuentran las recompensas entendidas como la obtención una retribución a cambio de su esfuerzo empleado en la labor desempeñada para la organización, en la que tiene varias formas de atender la gratificación como lo es la económica, de estima referida a la compensación psicológica o reconocimiento y buen trato recibido en su contexto laboral así como las posibilidades de ascenso que promuevan la seguridad laboral y posibilidades de formación académica y profesional orientadas a fortalecer el desarrollo de sus funciones, lo cual produce un alto sentido de pertenencia con relación a la organización.

Recompensas. Definidas como recursos individuales obtenidos por los trabajadores de una organización integrado por una remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones;

de igual modo estas recompensas pueden ser financieras directas o indirectas o no financieras, ésta última encerrando los elementos de reconocimiento, oportunidad de desarrollo calidad de vida entre otros. (Chiavenato, 2009).

Desde el modelo desequilibrio, esfuerzo, recompensa por Siegrist (2008, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); define la recompensa como el reconocimiento, apoyo, trato justo la seguridad laboral, oportunidades de desarrollo y salario recibido como esa labor desempeñada. En cuanto a la seguridad laboral que puede aportar al trabajador de acuerdo a la recompensa que se establece a nivel de reconocimiento, deja en evidencia la variable de seguridad laboral que puede percibir un trabajador con referencia a la estabilidad que la organización le proporciona de acuerdo a la labor realizada según lo planteado por Karasek (1979, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010).

Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza. Se establecen de manera sostenida como el orgullo y sentimiento de la percepción que presenta la estabilidad laboral del trabajador por la vinculación a la organización, así como la autorrealización que experimenta en el desempeño de su trabajo, la cual se ve directamente afectada como riesgo psicosocial cuando el trabajador no posee un sentido de pertenencia frente a la organización o está presente en un bajo nivel, de igual modo al percibir la inestabilidad laboral, así como los trabajadores que sienten poco agrado por la labor desempeñada.

Reconocimiento y Compensación. Corresponde a las retribuciones otorgadas por la organización al trabajador como resultante del esfuerzo invertido en la ejecución de sus tareas asignadas las cuales pueden ser dirigidas a la obtención en la remuneración económica, servicios de bienestar, reconocimiento y posibilidad de desarrollo, éstas pueden llegar a ser

vulneradas en el trabajador como factor de riesgo cuando el reconocimiento o retribución no compense su esfuerzo y logro invertido, de igual manera cuando el pago realizado se haga de manera retrasada o sea inferior a lo acordado inicialmente entre las partes, cuando la empresa descuida el bienestar del colaborador y cuando ésta no propicia espacios u oportunidades de desarrollo en la labor desempeñada.

Siegrist (2008, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); establece que el esfuerzo orienta los requerimientos o exigencias que son comprendidas por las funciones propias del cargo ya sea de carácter extrínseco en demandas referidas a la cantidad de trabajo, nivel de responsabilidad y tiempo requerido para llevar a cabo la labor; agrega de igual modo elementos intrínsecos que responden a las exigencias autoimpuestas por el trabajador de acuerdo a su propia medida establecida para la acción de una labor; así cuando la demanda de la labor sea en un nivel muy elevado, el esfuerzo intrínseco será mayor; alude que el trabajador puede experimentar efectos perjudiciales en su salud mental y física cuando no hay un equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa de la labor realizada, a los cual añade que es la condición mas estresora del trabajador.

Método

Tipo de Investigación

La investigación fue direccionada bajo un fundamento empírico analítico, con metodología cuantitativa, que Hernández, Fernández y Baptista (2014), da claridad recurriendo a la comprobación de hipótesis mediante la recolección de datos estadísticos, dando lugar a comprobaciones teóricas, así como, el establecimiento de pautas de comportamiento; será realizado bajo la mirada de un método descriptivo, el cual tiene interés en validar la especificidad de las condiciones y características del tema de estudio, validando de manera específica la dimensión, su contexto y situación.

El estudio se direccionó desde la línea de investigación psicológica *“Investigación, intervención y cambio en contextos sistémicos terapéuticos”*, que busca dar comprensión a las problemáticas que puedan estar relacionadas con el ser humano referido a su desarrollo e intercambio de información y relaciones en los diferentes contextos en los que se desenvuelva, dando orientación a fundamentos epistemológicos que estén direccionado por perspectivas sistémicas, siendo construccionismo social y hermenéutico; aborda la asociación de temas que puedan poner en estado vulnerable el individuo, siendo atentado con factores de tipo psicosocial u otros que sosieguen el riesgo para el mismo y los contextos sociales a los que pertenezca (Universidad Antonio Nariño, 2020).

Fuentes de Información

Población

El grupo poblacional estudiado fue conformado por 91 funcionarios de la cooperativa nacional de ahorro, crédito y bienestar social AVANZA, en sus distintas sedes ubicadas en el

Quindío, Risaralda, Valle del Cauca, Caquetá y Pitalito; entidad quindiana con 40 años de trayectoria en el sector solidario.

Muestra

La selección de la muestra fue no probabilística intencional, conformada por 54 trabajadores pertenecientes a la Cooperativa Avanza en las agencias Armenia, Pereira y Cartago respectivamente, donde el 70,4% fueron mujeres y el 29,6% hombres; los participantes se encontraban en edades entre los 20 y 50 años, el criterio definido de inclusión para la muestra fue demográfico.

Variables

La investigación intervino la variable de factores de riesgo psicosocial intralaboral y la variable socio demográfica, en la primera de ellas, se encuentran inmersos los ítems de sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia actual, estrato socioeconómico de la vivienda, tipo de vivienda, número de personas a cargo (Ver tabla 1); seguidamente la información ocupacional que en ella convergen la subdimensiones lugar actual de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja, tipo de contrato, horas de trabajo diarias contractualmente establecidas y modalidad de pago. (Ver tabla 2).

La variable de factores de riesgo psicosocial enmarca cuatro dimensiones: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, en ella convergen los ítems características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y la relación con los colaboradores y subordinados; la siguiente dimensión control sobre el trabajo a su vez comprende las subdimensiones de claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, finalmente el control y la autonomía sobre el trabajo.

En la dimensión demandas del trabajo, se relacionan ocho características: demandas ambientales y esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y las demandas de la jornada de trabajo. Por último, la dimensión de recompensas con las subdimensiones: las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y el reconocimiento y la compensación. (Ver tabla 3).

Los niveles de riesgo enmarcan el rango de afectación en la posible existencia y presencia de los riesgos denotados en las diferentes fases, siendo orientados a los factores que expongan a riesgo sus empleados; tal como lo expresa la resolución 2646, (2008), los riesgos son la posible ocurrencia de un daño o malestar causado, es por eso que los niveles permiten conocer los efectos negativos, así como sus etapas, en las cuales se establece el grado de afectación del riesgo, éstos son a su vez identificados, evaluados y por ende intervenidos o no de acuerdo al contenido que presenten. (Ver tabla 4).

Tabla 1

Operacionalización de las variables - Características sociodemográficas

| Variable | Dimensiones | Subdimensiones | Indicadores | Ítems |
|------------------------------------|--|----------------|---|-------|
| Características socio demográficas | Sexo | | Masculino/Femenino | 2 |
| | Edad | | Calculada a partir del año de nacimiento | 3 |
| | Estado civil | | Soltero, casado, unión libre, separado, divorciado, viudo, sacerdote/monja | 4 |
| | Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzados) | N/A | Ninguno, primaria incompleta, bachillerato completo, técnico/tecnológico incompleto, técnico/tecnológico completo, profesional completo, profesional incompleto, Postgrado incompleto, postgrado completo | 5 |
| | Ocupación o profesión | | N/A | 6 |
| | Lugar de residencia | | Ciudad, municipio, departamento | 7 |
| | Estrato socioeconómico | | 1, 2, 3, 4, 5, 6 | 8 |
| | Tipo de vivienda | | Propia, en arriendo, familiar | 9 |
| | Número de personas a cargo | | Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar) | 10 |

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de variables - Condiciones Intralaborales

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|----------------------------|---|---|-------|
| Condiciones intralaborales | Lugar actual de trabajo | Ciudad, municipio, departamento. | 11 |
| | Antigüedad en la empresa | Indicar si lleva menos de un año, si lleva más de un año (cuántos años) | 12 |
| | Nombre del cargo | Nombre del cargo que ocupa en la empresa. | 13 |
| | Tipo de cargo | Jefatura con personal a cargo. Profesional, analista, técnico, tecnólogo. Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico. Operario, operador, ayudante, servicios generales. | 14 |
| | Antigüedad en el cargo actual | Indicar si lleva menos de un año, si lleva más de un año (cuántos años). | 15 |
| | Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja | Escriba el departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja. | 16 |
| | Tipo de contrato | Temporal menos de un año, temporal de un año o más, término indefinido, vinculación por cooperativa de trabajo, prestación de servicios, no sabe. | 17 |
| | Horas de trabajo diarias contractuales | Horas de trabajo al día asignadas para el cargo. | 18 |
| | Modalidad de pago | Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual). Una parte fija y otra variable. Todo variable, (a destajo, por producción o por comisión). | 19 |

Fuente: elaboración propia

Tabla 3

Operacionalización de variables – Factores de riesgo psicosocial intralaboral

| Variable | Dimensiones | Subdimensiones | Ítems Forma A | Ítems Forma B |
|--|--|---|---|---|
| Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral | Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo | Características de liderazgo | 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75. | 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61. |
| | | Relaciones sociales en el trabajo | 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89. | 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73. |
| | | Retroalimentación del desempeño | 90, 91, 92, 93, 94. | 74, 75, 76, 77, 78. |
| | | Relación con los colaboradores | 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123. | No aplica. |
| | Control sobre el trabajo | Claridad del rol | 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59. | 41, 42, 43, 44, 45. |
| | | Capacitación | 60, 61, 62. | 46, 47, 48. |
| | | Participación y manejo del cambio | 48, 49, 50, 51. | 38, 39, 40. |
| | Demandas del trabajo | Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | 39, 40, 41, 42. | 29, 30, 31, 32. |
| | | Control y autonomía sobre el trabajo | 44, 45, 46. | 34, 35, 36. |
| | | Demandas ambientales y el esfuerzo físico | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12. | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12. |
| | | Demandas emocionales | 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114. | 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97. |
| | | Demandas cuantitativas | 13, 14, 15, 32, 43, 47. | 13, 14, 15. |
| | | Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | 35, 36, 37, 38. | 25, 26, 27, 28. |
| | | Exigencia de responsabilidad del cargo | 19, 22, 23, 24, 25, 26. | No evalúa. |
| Demandas de carga mental | | 16, 17, 18, 20, 21. | 16, 17, 18, 19, 20. | |
| Consistencia del Rol | | 27, 28, 29, 30, 52. | No evalúa. | |
| Demandas de la jornada de trabajo | | 31, 33, 34. | 21, 22, 23, 24, 33, 37. | |
| Recompensas | Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | 95, 102, 103, 104, 105. | 85, 86, 87, 88. | |
| | Reconocimiento y compensación | 96, 97, 98, 99, 100, 101. | 79, 80, 81, 82, 83, 84. | |

Fuente: elaboración propia

Tabla 4*Interpretación del nivel de riesgo*

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

Fuente: elaboración propia

Instrumento

Para recolectar la información se utilizó la “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial” del Ministerio de la Protección social y la Universidad Javeriana, la cual está acorde con la resolución 2646 de 2008 en la que se establecieron las disposiciones relativas a la identificación de riesgos psicosociales y estrés; esta batería buscó identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios; dando los parámetros para la prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a dichos factores y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Los fundamentos teóricos de la construcción de la batería fueron sustentados bajo los modelos de Karasek, Theorel y Jonson (1990), Siegrist (1996, 2008) y Villalobos (2005, citado en Ministerio

de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); se presenta a continuación la ficha técnica de la batería de riesgos psicosocial de evaluación del riesgo psicosocial laboral. La confiabilidad de los cuestionarios de esta batería, se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach; donde el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A, logró la mayor consistencia interna, con 0,954; que tiene inmersas las siguientes dimensiones: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demanda del trabajo y la recompensa, cada una con sus respectivas subdimensiones, el cuestionario en la forma A fue aplicado al personal perteneciente a la entidad cooperativa que cumplió con el criterio en el desempeño de cargos de jefatura, dirección o personal a cargo, así mismo, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su forma B fue aplicado únicamente a los funcionarios que tuviesen cargos asistenciales; es imprescindible mencionar, que las dimensiones que evalúa la forma A no excluye ningún criterio o subdimensión de los dominios antes descritos, de modo contrario, la forma B del cuestionario, omite la evaluación de los subdominios relación con los colaboradores, exigencias de la responsabilidad del cargo y consistencia del rol, dado que son orientadas particularmente a los aspectos de dirección de área o personal, por ende, el personal que diligenció la forma B no obtuvo dicha evaluación. Los criterios de evaluación obedecen a lo establecido en la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social de Colombia. (Ver tabla 5).

Tabla 5*Ficha técnica batería de evaluación de factores de riesgo*

| | |
|--|---|
| Nombre | Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral, extralaboral) |
| Fecha de publicación | Julio de 2010 |
| Autores | Ministerio de la Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana |
| Instrumentos que componen la batería | Ficha de datos generales (información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador) |
| | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A) |
| | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma B) |
| | Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral |
| | Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo |
| | Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral |
| Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral | |
| | Cuestionario para la evaluación de estrés (Villalobos 1996, 2005, 2010) |
| Población a quien va dirigida | Trabajadores afiliados al sistema general de Riesgos Profesionales en Colombia |
| Puntuaciones | Específicas para cada instrumento que compone la batería |

Fuente: elaboración propia

Procedimiento

A partir del diseño metodológico, se realizó la selección de los instrumentos de evaluación comprendidos en la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de Colombia (2010), en la cual, para la presente investigación, se emplearon los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral en su forma A y B y ficha de datos generales. De manera posterior, mediante oficio dirigido al gerente de la Cooperativa Avanza, se solicitó autorización debida para la aplicación de los instrumentos de evaluación; resulta pertinente mencionar que dada la contingencia en materia de salud que atravesamos por el COVID-19, no pudo ser posible la evaluación de los cuestionarios de manera presencial, por lo tanto, se estableció como estrategia la socialización del objetivo de la investigación, fin y propósitos, así

como el consentimiento informado para la participación voluntaria en el proceso, cuestionarios de aplicación en su forma A y B y ficha de datos generales; la información impartida fue propicia para todos los funcionarios involucrados en el proceso pertenecientes a las agencias de Armenia, Pereira y Cartago respectivamente, el medio empleado fue de carácter audiovisual en formato video, enviado al área de gestión humana de entidad mediante correo electrónico institucional, del mismo modo, se anexaron los cuestionarios de aplicación y consentimiento informado en formato PDF para su diligenciamiento. Los datos obtenidos de la evaluación fueron unificados para su adecuada revisión y fueron categorizados por ciudad y municipio; se procedió a verificar la firma digital consignada en el consentimiento informado para contar con la participación del funcionario, se prosiguió con la revisión de los cuestionarios en su forma A y B, validando que las respuestas otorgadas estuviesen elaboradas de forma adecuada, así mismo, se validó la ficha de datos generales con el objetivo que verificar su completo diligenciamiento; en dicho proceso se obtuvo una muestra de 60 participantes en el proceso de evaluación, no obstante, la muestra fue válida únicamente para 54 funcionarios, dado que se invalidaron 6 cuestionarios por error en el diligenciamiento o falta de firma en consentimiento informado. Los funcionarios participantes correspondieron a 41 de las oficinas centro y norte de Armenia, 6 pertenecientes a la agencia Pereira y 7 de la agencia Cartago. El proceso de tabulación de los datos obtenidos, fue realizado en el programa informático Excel de Microsoft, integrado por hojas de cálculo, las cuales fueron formuladas con base en los baremos que establece la batería de riesgo psicosocial, contando con un manejo adecuado y confiable de la información.

Aspectos Éticos

El trabajo investigativo obedece a las normas y principios éticos según el Código deontológico y bioético del ejercicio de la profesión de psicología, enmarcados en el artículo 2, que trata de los principios generales, en el numeral 5, donde refiere la confidencialidad de la

información obtenida de los participantes; numeral 9, donde hace alusión a la investigación con participantes humanos, con énfasis en el abordaje de investigaciones respetando la dignidad y el bienestar de las personas, con estándares de calidad y respeto por los participantes. De igual forma en el Capítulo VII. De las investigaciones científicas, la propiedad intelectual y las publicaciones; en los artículos 49 y 50 hace alusión que los investigadores en el campo de la psicología son responsables del tema de estudio, el diseño metodológico que utilizan y los elementos o materiales que emplean; así como de los resultados obtenidos, el análisis y conclusiones del estudio. De igual forma para llevar investigaciones científicas, deben tener una línea de base de principios éticos de respeto y dignidad, salvaguardando los derechos de los participantes; aspectos que fueron plasmados en el consentimiento informado para la participación de la población objeto de estudio. De igual forma el estudio se acogió a la resolución número 8430 de 1993, que trata de normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; haciendo énfasis en la existencia de un Comité de Ética y las consideraciones específicas de investigar con seres humanos; igualmente el Código de conducta de la Asociación Psicológica Americana (APA); el reglamento de Conducta Ética para el desarrollo y la práctica responsable de las investigaciones de la Universidad Antonio Nariño, la resolución número 13 del 2005.

Resultados

La información descrita a continuación, obedece a los resultados obtenidos de la investigación una vez aplicados los instrumentos; en primer lugar, se detallan las características sociodemográficas de los trabajadores pertenecientes a las sedes de Armenia, Pereira y Cartago, seguidamente se describen las condiciones intralaborales de los trabajadores a las distintas sedes que pertenecen, se identifican los factores de riesgo psicosocial intralaboral a los que se hallaron expuestos los trabajadores y finalmente se analizan los niveles de riesgo de exposición de acuerdo a las características sociodemográficas y condiciones intralaborales en los funcionarios de la entidad cooperativa en las ciudades Armenia y Pereira, así como en el municipio de Cartago.

Las características sociodemográficas de los funcionarios pertenecientes a las sedes Armenia, Pereira y Cartago, fueron halladas bajo funciones de estadística descriptiva, por tal motivo, los datos expresados son reflejados en términos de porcentajes y frecuencias.

El total de funcionarios que participaron en esta investigación, correspondió a 54 personas; es pertinente mencionar que esta cifra integró los trabajadores de las sedes Armenia, Pereira y Cartago, no obstante, las tablas descritas a continuación expresarán porcentajes y frecuencias encontradas respecto de cada sede; del mismo modo, las características sociodemográficas, integran 8 aspectos iniciando por género, edad, estado civil, nivel de escolaridad, lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda en la que reside y número de personas a cargo.

Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Armenia.

Los empleados de la sede Armenia se conforma por 41 personas, donde 26 son de género femenino, representando el 63,4% y 15 empleados son de género masculino, corresponden al 36,6%.

Se evidenció que el 14,6% corresponde a 6 funcionarios que se encuentran en el rango de edad entre los 18 y 25 años, seguido por el 36,6% que es representado por 15 funcionarios que son comprendidos entre los 26 y 35 años; del mismo modo, el mayor porcentaje encontrado correspondiente al 39% es asignado a funcionarios ubicados en rango de edad de 36 a 45 años en el cual se destaca la mayor cifra de funcionarios siendo 16 en total; finalmente, el menor porcentaje es atribuido a 4 funcionarios con edades entre los 46 y 55 años representando el 9,8%.

La dimensión estado civil, en la subdimensiones soltero, evidenció en los funcionarios de la sede Armenia que el 46,3% representado por 19 funcionarios es asignado como el mayor valor, seguidamente se destaca el 31,7% con 13 trabajadores que informaron estado civil casado; por otra parte, 7 personas afirmaron vivir en unión libre, siendo el 17,1%. De modo contrario, el estado civil divorciado/separado y viudo, reflejaron un porcentaje del 2,4% siendo representado por 1 funcionario en cada caso.

La información suministrada en la dimensión escolaridad, reveló que 1 funcionario se encuentra en el nivel académico de bachiller completo, siendo el menor valor porcentual dentro del rango el cual obedece al 2,4%; en el nivel de escolaridad técnico/tecnólogo completo e incompleto, se ubicaron 4 funcionarios en cada nivel, por lo tanto, representan el 9,8%, indicando la misma cifra en ambos. El 17,1% equivale a 7 funcionarios que actualmente informan una escolaridad de nivel profesional incompleto, siendo opuesta a la cifra aportada para el caso de profesional completo con un total de 8 empleados, asignados a un valor

porcentual del 19,5. Así mismo, el nivel de escolaridad denominado posgrado incompleto, identificó 2 funcionarios que representan el 4,9%; caso contrario ocurre con el nivel posgrado completo, el cual se observó que integra el mayor número de funcionarios siendo un total de 15 personas, por lo tanto, refleja el 36,6% del total de funcionarios en la sede Armenia, dando un indicador de crecimiento profesional.

El total de funcionarios que desempeñan sus labores y actividades en la sede Armenia, ubican su lugar de residencia en 5 municipios del Quindío y en la ciudad de Armenia; por lo tanto, los datos reflejaron que el 70,7% reside en Armenia, siendo representado por 29 empleados, seguidamente se observó que 7 funcionarios viven en el municipio de Calarcá los cuales reflejan la segunda cifra más alta categorizada en el 17,1%; se identificó que en los municipios de Circasia y La Tebaida, tienen ubicado su lugar de residencia 2 funcionarios, cada uno de ellos representa el 2,4%. Por el contrario, el municipio de Montenegro representó el tercer porcentaje mayor puntuando 4,9 integrado por dos funcionarios residentes; finalmente, el municipio de Quimbaya se ubica como lugar de residencia de 1 funcionario que representa el 2,4%.

El estrato socioeconómico de la vivienda en la que residen los funcionarios pertenecientes a la sede de Armenia, se encuentra categorizado del primer al sexto nivel, por lo tanto, se observó que la distribución para el caso de residentes en nivel 1 de estrato socioeconómico se encuentran ubicados 7 funcionarios que representan el 17,1%, seguidamente se evidenció que en segundo nivel de estratificación se ubica el 19,5% atribuido a 8 empleados; en el 39% se destaca el mayor grupo de funcionarios categorizados en el nivel 3 de estrato integrando a 16 empleados. Para el caso del nivel 4 de estratificación se agrupan 7 funcionarios que representan el 17,1%; seguidamente se destacan en el segundo menor valor los trabajadores puntúan un porcentaje del 4,9 con 2 personas que residen en vivienda con nivel 5 de estrato socioeconómico. Finalmente, se ubica en la menor cifra porcentual el estrato categorizado en nivel 6 siendo integrado por 1 un funcionario que representa el 2,4%.

Respecto de la dimensión categorizada como tipo de vivienda en la que residen los funcionarios, se evidencia que el 24,4% reside en vivienda propia reflejada por 10 funcionarios; caso opuesto ocurre con los empleados que poseen tipo de vivienda en arriendo, los cuales se destacan como el mayor nivel porcentual categorizados en 41,5 con 17 empleados; en el 34,1% se agrupan 14 trabajadores que residen en tipo de vivienda familiar; por consiguiente, se observa que la mayoría de empleados residen en vivienda arrendada y tan solo el 7,4% menos reside en vivienda familiar, por lo tanto, el menor grupo de funcionarios se ubican en tipo de vivienda propia.

La característica sociodemográfica personas a cargo, reflejó para el caso de los funcionarios pertenecientes a la sede Armenia, que el 26,8% de empleados no tienen personas a cargo, este porcentaje es representado por 11 funcionarios que se categorizan en un segundo lugar; el 31,7% se convierte en el primer lugar integrado por 13 funcionarios que tienen una persona a cargo; con relación al 24,4%, se evidenció que 10 trabajadores integran el grupo que tienen dos personas a cargo categorizándose en tercer lugar; por otra parte, se observa que el segundo menor valor se encuentra asignado al 14,6% donde 6 funcionarios tienen 3 personas a su cargo, y finalmente, se destaca en el menor valor porcentual, un funcionario que tiene el mayor número de personas a cargo para el caso de Armenia, con un total de 4 personas, por lo tanto se puntúa en un 2,4%. (Ver tabla 6)

Tabla 6

Características sociodemográficas funcionarios Armenia.

| | Características | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|----------------------------|--------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Género | Femenino | 26 | 63,4 | 63,4 | 63,4 |
| | Masculino | 15 | 36,6 | 36,6 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Edad | 18-25 | 6 | 14,6 | 14,6 | 14,6 |
| | 26-35 | 15 | 36,6 | 36,6 | 51,2 |
| | 36-45 | 16 | 39,0 | 39,0 | 90,2 |
| | 46-55 | 4 | 9,8 | 9,8 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Estado civil | Soltero | 19 | 46,3 | 46,3 | 46,3 |
| | Casado | 13 | 31,7 | 31,7 | 78,0 |
| | Unión libre | 7 | 17,1 | 17,1 | 95,1 |
| | Divorciado/separado | 1 | 2,4 | 2,4 | 97,6 |
| | Viudo | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Escolaridad | Bachillerato completo | 1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| | Técnico/tecnológico incompleto | 4 | 9,8 | 9,8 | 12,2 |
| | Técnico/tecnológico completo | 4 | 9,8 | 9,8 | 22,0 |
| | Profesional incompleto | 7 | 17,1 | 17,1 | 39,0 |
| | Profesional completo | 8 | 19,5 | 19,5 | 58,5 |
| | Posgrado incompleto | 2 | 4,9 | 4,9 | 63,4 |
| | Posgrado completo | 15 | 36,6 | 36,6 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Lugar de residencia | Armenia | 29 | 70,7 | 70,7 | 70,7 |
| | Calarcá | 7 | 17,1 | 17,1 | 87,8 |
| | Circasia | 1 | 2,4 | 2,4 | 90,2 |
| | La Tebaida | 1 | 2,4 | 2,4 | 92,7 |
| | Montenegro | 2 | 4,9 | 4,9 | 97,6 |
| | Quimbaya | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Estrato | 1 | 7 | 17,1 | 17,1 | 17,1 |
| | 2 | 8 | 19,5 | 19,5 | 36,6 |
| | 3 | 16 | 39,0 | 39,0 | 75,6 |
| | 4 | 7 | 17,1 | 17,1 | 92,7 |
| | 5 | 2 | 4,9 | 4,9 | 97,6 |
| | 6 | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Tipo de vivienda | Propia | 10 | 24,4 | 24,4 | 24,4 |
| | Arriendo | 17 | 41,5 | 41,5 | 65,9 |
| | Familiar | 14 | 34,1 | 34,1 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Personas a cargo | 0 | 11 | 26,8 | 26,8 | 26,8 |
| | 1 | 13 | 31,7 | 31,7 | 58,5 |
| | 2 | 10 | 24,4 | 24,4 | 82,9 |
| | 3 | 6 | 14,6 | 14,6 | 97,6 |
| | 4 | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Pereira.

Las características sociodemográficas encontradas en los funcionarios de la sede Pereira, dan cuenta de notables diferencias con relación a otras sedes; para el caso particular, el tipo de género del total de empleados corresponde al 100% personal femenino, siendo 6 personas que conforman la sede.

La característica que comprende el rango de edad, reflejó que el 16,6% corresponde a 1 funcionaria que se encuentra entre los 18 y 25 años de edad, seguido del 33,3% en el rango de 26 a 35 años de edad que se conforma por 2 personas; finalmente, el mayor valor porcentual frente al rango de edad, lo ocupan las funcionarias que son comprendidas entre los 36 y 45 años de edad, con una equivalencia del 50% para un total de 3 mujeres.

Para el caso de la categoría estado civil, se evidenció el mismo valor porcentual y cantidad de funcionarios, cumpliendo el característico civil soltero, unión libre y divorciado/separado; por lo anterior, el porcentaje asignado para cada tipo de estado civil correspondió al 33,3% integrado para cada caso con 2 funcionarias.

El nivel de escolaridad que comprenden las funcionarias pertenecientes a la sede Pereira respecto de bachiller completo, técnico/tecnólogo incompleto y técnico/tecnólogo completo, coinciden frente al mismo porcentaje y cantidad de funcionarias, siendo el 16,7% para cada nivel de escolaridad, así mismo para cada porcentaje es asignada la misma cantidad de empleados, para el caso de cada nivel corresponde a 1. No obstante, el mayor porcentaje representado por la mitad de funcionarias, es decir 3 de ellas, comprenden el nivel profesional completo siendo representado por el 50%. No fueron evidente las categorías de niveles académicos en profesional incompleto, posgrado incompleto y posgrado completo.

El lugar en el cual residen los funcionarios pertenecientes a la sede Pereira, establece que el 66,7% viven en el municipio de Dosquebradas, agrupando el mayor número de empleados, siendo este un total de 4; del mismo modo se establece que tan solo dos personas

residen en la ciudad de Pereira, las cuales representan el 33,3%, resulta importante mencionar que ambos lugares de residencia pertenecen al departamento de Risaralda.

El nivel de estrato socioeconómico para los funcionarios que residen en Risaralda, se encuentra categorizado del primero al cuarto nivel, donde el 16,7% corresponde al primer y tercer nivel, es decir, en cada uno de ellos se ubica un funcionario, mientras que para el nivel de estratificación dos y cuatro, se reparten en igual proporción dos funcionarios en cada nivel, lo cual indica que el 33,3% es representado para los últimos dos niveles descritos.

Los funcionarios que residen en vivienda propia, destacado como el segundo nivel con mayor puntuación, es residencia propia donde se ubican 2 funcionarios que representan el 33,3%; del mismo modo, se refleja que solo una persona vive en casa arrendada siendo el menor valor porcentual para esta dimensión representado por un funcionario que establece el 16,7%. Finalmente, se identificó que en mayor proporción se encuentran ubicados 3 funcionarios que residen en tipo de vivienda familiar y por lo cual se destaca con el 50% del total de funcionarios.

El personal vinculado a la entidad cooperativa que labora para la sede en Pereira, evidenció en un porcentaje igual del 33,3% que dos funcionarios tienen 0 personas a cargo, dos de ellos tienen una sola persona a cargo y finalmente los últimos dos tienen 2 personas a cargo, por lo tanto, se evidencia equivalencia y proporción en dichos resultados. (Ver tabla 7)

Tabla 7

Características sociodemográficas funcionarios Pereira.

| | Características | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|----------------------------|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Género | Femenino | 6 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Masculino | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Edad | 18-25 | 1 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | 26-35 | 2 | 33,3 | 33,3 | 50,0 |
| | 36-45 | 3 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | 46-55 | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Estado civil | Soltero | 2 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Casado | 0 | 0,0 | 0,0 | 33,3 |
| | Unión libre | 2 | 33,3 | 33,3 | 66,7 |
| | Divorciado/separado | 2 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| | Viudo | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | 6 | 100,0 | 100,0 | | |
| Escolaridad | Bachillerato completo | 1 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | Técnico/tecnológico incompleto | 1 | 16,7 | 16,7 | 33,3 |
| | Técnico/tecnológico completo | 1 | 16,7 | 16,7 | 50,0 |
| | Profesional incompleto | 0 | 0,0 | 0,0 | 50,0 |
| | Profesional completo | 3 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Posgrado incompleto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Posgrado completo | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | 6 | 100,0 | 100,0 | | |
| Lugar de residencia | Dosquebradas | 4 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | Pereira | 2 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Estrato | 1 | 1 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | 2 | 2 | 33,3 | 33,3 | 50,0 |
| | 3 | 1 | 16,7 | 16,7 | 66,7 |
| | 4 | 2 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Tipo de vivienda | Propia | 2 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Arriendo | 1 | 16,7 | 16,7 | 50,0 |
| | Familiar | 3 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 6 | 100,0 | 100,0 | | |
| Personas a cargo | 0 | 2 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | 1 | 2 | 33,3 | 33,3 | 66,7 |
| | 2 | 2 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Total | 6 | 100,0 | 100,0 | | |

Fuente: elaboración propia

Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Cartago.

Los resultados obtenidos con relación a las características sociodemográficas del personal vinculado a la sede del municipio de Cartago, evidenciaron que el 85,7% obedece a personal de género femenino conformado por 6 personas y el 14,3% es asignado a un funcionario de género masculino.

Se identificó, del mismo modo, que el criterio para rango de edad de 18 a 25 años, así como el rango de 46 a 55 años, se encuentra ubicado únicamente 1 funcionario para cada caso, ambos representan en los distintos rangos de edad, el 14,3%; de manera contraria ocurre con 5 funcionarios que se agrupan en el mayor porcentaje asignado para el rango de edad entre los 26 y 35 años con un 71,4%.

Conforme el estado civil que informan los funcionarios, se destacan únicamente dos, de los cuales el primero de ellos con mayor puntuación porcentual del 57,1%, obedece a estado civil soltero agrupando el mayor número de funcionarios de la sede con un total de 4 personas, el segundo estado civil relacionado es casado que agrupa a 3 funcionarios y representa el 42,9%. En el caso particular de la sede del municipio de Cartago, se observó que ningún funcionario se categorizó en estado civil denominado unión libre, divorciado/separado y viudo.

El nivel de escolaridad cursado por los funcionarios de la sede Cartago, categoriza a 2 personas en cada uno de los niveles técnico/tecnológico incompleto y profesional completo representados por el 28,6%; seguidamente, se observó que en los niveles de escolaridad técnico/tecnológico completo, profesional incompleto y posgrado completo, son representados por el menor valor porcentual asignado a 1 funcionario en cada nivel reflejado por el 14,3%. Se observó que los niveles bachillerato completo y posgrado incompleto no integran a ningún funcionario.

Se observó que el característico sociodemográfico denominado lugar de residencia, obedece a, el 100% de los funcionarios, es decir, 7 en total que residen en el municipio de Cartago, Valle del Cauca.

Los niveles de estratificación socioeconómicos descritos en el rango de 1 a 4, se evidenció que en igual porcentaje se encuentran ubicados los funcionarios que puntúan el 28.6% integrando a 2 funcionarios para el nivel 2 y 3 respectivamente; no obstante, el mayor valor porcentual aportado es integrado por 3 funcionarios que se categorizan en nivel estrato 4 con el 42,9%.

El tipo de vivienda en la cual residen los funcionarios se encontró distribuida en los siguientes porcentajes, iniciando con el 14,3% ubica a un solo funcionario que reside en vivienda propia, seguido del 28,6% como segundo valor mayor en el que se identifican a 2 funcionarios que viven en condición de arriendo; finalmente, en el tipo de vivienda familiar agrupa la mayor cantidad de funcionarios, en los que se establece un total de 4, representando el 42,9% como valor mayoritario en esta característica sociodemográfica.

Como último aspecto a describir dentro de las características dispuestas para el grupo de funcionarios pertenecientes a la sede Cartago, se evidenció en la dimensión sociodemográfica de personas a cargo que solo un funcionario puntuó el menor valor porcentual del 14,3% con 0 personas bajo su cargo, seguidamente el mayor valor porcentual que destaca a 4 funcionarios que tienen 1 persona a cargo, refleja el 57,1%; no obstante, en el segundo valor del nivel porcentual aportado, se observa que el 28,6% integrado por 2 funcionarios tienen 2 personas a cargo. (Ver tabla 8)

Tabla 8

Características sociodemográficas funcionarios Cartago.

| | Características | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|----------------------------|--------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Género | Femenino | 6 | 85,7 | 85,7 | 85,7 |
| | Masculino | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |
| Edad | 18-25 | 1 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | 26-35 | 5 | 71,4 | 71,4 | 85,7 |
| | 36-45 | 0 | 0,0 | 0,0 | 85,7 |
| | 46-55 | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |
| Estado civil | Soltero | 4 | 57,1 | 57,1 | 57,1 |
| | Casado | 3 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Unión libre | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Divorciado/separado | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Viudo | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |
| Escolaridad | Bachillerato completo | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Técnico/tecnológico incompleto | 2 | 28,6 | 28,6 | 28,6 |
| | Técnico/tecnológico completo | 1 | 14,3 | 14,3 | 42,9 |
| | Profesional incompleto | 1 | 14,3 | 14,3 | 57,1 |
| | Profesional completo | 2 | 28,6 | 28,6 | 85,7 |
| | Posgrado incompleto | 0 | 0,0 | 0,0 | 85,7 |
| | Posgrado completo | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |
| Lugar de residencia | Cartago | 7 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | | | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |
| Estrato | 1 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | 2 | 2 | 28,6 | 28,6 | 28,6 |
| | 3 | 2 | 28,6 | 28,6 | 57,1 |
| | 4 | 3 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |
| Tipo de vivienda | Propia | 1 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | Arriendo | 2 | 28,6 | 28,6 | 42,9 |
| | Familiar | 4 | 57,1 | 57,1 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |
| Personas a cargo | 0 | 1 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | 1 | 4 | 57,1 | 57,1 | 71,4 |
| | 2 | 2 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Armenia.

Los resultados descritos a continuación, dan cuenta de las condiciones intralaborales de los funcionarios pertenecientes a la entidad cooperativa, en sus sedes ubicadas en las ciudades de Armenia y Pereira, así como en el municipio de Cartago; dichas condiciones categorizan 9 aspectos denominados lugar de trabajo, antigüedad de la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad del cargo, área o departamento de trabajo, tipo de contrato, horas de trabajo y modalidad de pago.

En concordancia con lo anterior, se identificó que los funcionarios que hacen parte de la sede Armenia, reflejaron en un 4,9% una antigüedad en la empresa correspondiente a menos de un año, el cual es representada por 2 empleados, seguidamente, en el rango de 1 a 3 años de antigüedad, se agrupa el mayor porcentaje de empleados siendo un total de 12 representando el 29,3%; por otra parte, el rango de antigüedad de 4 a 6 años y de 7 a 10 años, presentan igual nivel porcentual de 24,4 puntos, representando el segundo lugar, así mismo integran la misma cantidad de funcionarios para cada rango siendo de 10 funcionarios. Finalmente, el tercer mayor valor representado por el 17,1%, corresponde a 7 funcionarios que tienen una antigüedad mayor a 10 años en la empresa.

Conforme los datos obtenidos, se identificaron los cargos que agrupan los funcionarios encuestados para la sede Armenia como sede principal y administrativa de la entidad cooperativa; por lo tanto, serán descritos las condiciones intralaborales en orden porcentual de mayor a menor valor con el fin de esquematizar de manera ordenada la información suministrada en la obtención de datos; es por ello que, en primer lugar, se destaca con un 12,2% el cargo asistente de cartera el cual es conformado por 5 funcionarios, en segundo lugar y bajo el mismo criterio porcentual se ubican 3 funcionarios que ocupan en igual cantidad los cargos asesor comercial intramural, asistente de crédito y auxiliar de servicios generales, representado para cada caso por el 7,3%; en tercer lugar conforme el nivel porcentual se

ubican 6 cargos que comparten un mismo número de trabajadores y valor porcentual, estos cargos son denominados asesor comercial-cajero, asistente de gestión humana, auxiliar de bienestar social, auxiliar de sistemas, coordinador de operaciones y coordinador comercial, cada uno de ellos integra 2 funcionarios que representan el 4,9%. Finalmente, se observó, que en cuarto lugar se identificaron 15 cargos de manera individual, los cuales reflejan el 2,4% integrando únicamente un funcionario por cargo, dichos cargos se denominan asesor comercial-auxiliar bienestar social, asesor comercial extramural, asistente auditoría interna, asistente contable, asistente de CAD y comunicaciones, auxiliar CAD y comunicaciones, director comercial, director de cartera, director de crédito, director de gestión humana, director de servicios administrativos, pasante SENA y tesorero.

La condición intralaboral tipo de cargo, categorizó 4 aspectos en los cuales se agrupan los funcionarios encuestados pertenecientes a la sede Armenia; por lo tanto, respecto del nivel jerárquico inicial, denominado jefatura, se agrupan 6 funcionarios que representan porcentualmente 14,6 puntos y categoriza en tercer lugar esta condición; de manera similar ocurre con el tipo de cargo profesional, analista, técnico, tecnólogo, en donde se ubica el mayor número de empleados siendo representado por 17 personas y ascendiendo al primer lugar con un 41,5% del total de funcionarios. Por otra parte, 15 trabajadores se hallaron categorizados en el nivel auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico revelando así el 36,6% de personal. De manera contraria ocurre con 3 funcionarios que se ubican en el rango porcentual de menor valor asignado del 7,3% en los tipos de cargo operativo, ayudante y servicios generales.

Seguidamente, en el orden de condiciones intralaborales evidenciadas en los funcionarios de la sede Armenia, se encuentra como dimensión la antigüedad en el cargo actual desempeñado, por lo que da cuenta de 5 rangos establecidos en los cuales, iniciando con el menor rango de ellos, el cual responde a menos de un año, se ubican 3 funcionarios que representan el 7,3%, que ubicado en orden ascendente, corresponde al tercer mayor valor de esta condición intralaboral. En el segundo rango establecido de 1 a 3 años, se ubica el valor

porcentual más alto, destacado por 24 funcionarios que reflejan el 58,5%; por el contrario, en el rango de 4 a 6 años de antigüedad, se puntúa un porcentaje de 26,8 puntos siendo el cuarto mayor valor evidenciado con un grupo de 11 funcionarios. Se observó que el nivel de 7 a 10 años, se categorizan 2 trabajadores que aportan el 4,9% en este rango de antigüedad y de manera similar ocurre con el último nivel de rango que establece más de 10 años de antigüedad en el cargo, categorizando únicamente a 1 funcionario, es decir que éste representa tan solo el 2,4%. Partiendo de la información obtenida, se puede observar que la dinámica en el tipo de cargo para el personal de Armenia, cambia en consecuencia con el nivel de antigüedad adquirido, por lo tanto, revela estabilidad y cambio en las distintas áreas.

Conforme la información entregada por los funcionarios evaluados pertenecientes a la sede Armenia, se logró evidenciar el nivel porcentual y cantidad de personal integrado a cada área o departamento, por lo tanto, en la condición intralaboral del área de trabajo, se observó en un orden descendente a nivel de porcentaje, que el área con mayor participación que agrupa al mayor número de funcionarios, correspondió a 12 personas representadas a su vez por el 29,3% que hacen parte del área comercial, no obstante, en un segundo nivel porcentual de 14,6 puntos, se ubican 6 funcionarios del área de cartera; de manera similar se destacan 3 áreas de trabajo en las cuales se ubica el mismo nivel porcentual como la cantidad de funcionarios que pertenecen a ella, para tal caso, el área administrativa, área de créditos y el área de gestión documental, es integrada por 4 funcionarios representando cada una el 9,8%. Continuando en orden descendente, se puntúa el área de gestión humana con un total de 3 funcionarios los cuales asignan un valor porcentual de participación del 7,3%; Para el caso las áreas de trabajo de auditoría interna, bienestar social y sistemas, se aporta igual valor de porcentaje del 4,9% y 2 funcionarios para cada área; finalmente para las áreas contable y tesorería, únicamente se contó con la participación de un funcionario para cada caso, representando así en cada área el menor valor porcentual de 2,4 puntos.

De acuerdo al tipo de contrato mediante el cual se encuentran vinculados los funcionarios de la sede Armenia, logró evidenciar que la entidad establece 2 tipos de contrato, en el cual el primero de ellos realizado mediante contratación temporal menos de un año, se ubica la menor cantidad de empleados siendo un total de 2 ubicando el 4,9% del total encuestado; de manera contraria ocurre con el tipo de contratación a término indefinido que da cuenta de la vinculación del 95,1% de los funcionarios, es decir 39 de ellos comprenden este tipo condición intralaboral de contratación.

Frente al número de horas de trabajo diarias que desempeñan los funcionarios, se evidenció que el 100% del personal perteneciente a la sede Armenia, labora 9 horas diarias, esto con respecto a los 41 funcionarios encuestados.

Finalmente, la modalidad de pago descrita como otro elemento que integra las condiciones intralaborales inmersas en los funcionarios pertenecientes a la entidad cooperativa, integra dos modalidades, entre ellas la primera data de una modalidad de fija de remuneración donde el 92,7% de funcionarios informaron recibir, es decir, da cuenta de 38 personas en total; de modo opuesto, el porcentaje restante asignado al 7,3%, es indicador de 3 funcionarios que informaron recibir ingresos en la modalidad de pago fijo y variable pactada con la Cooperativa Avanza. (Ver tabla 9)

Tabla 9

Condiciones intralaborales funcionarios Armenia.

| | Condición | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------------------------------|---|------------|--------------|--------------|-------------|
| Lugar de trabajo | Armenia | 41 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Antigüedad en la empresa | Menos de 1 año | 2 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| | 1 a 3 años | 12 | 29,3 | 29,3 | 34,1 |
| | 4 a 6 años | 10 | 24,4 | 24,4 | 58,5 |
| | 7 a 10 años | 10 | 24,4 | 24,4 | 82,9 |
| | Más de 10 años | 7 | 17,1 | 17,1 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Nombre del cargo | Asesor comercial intramural | 3 | 7,3 | 7,3 | 7,3 |
| | Asesor comercial - auxiliar bienestar social | 1 | 2,4 | 2,4 | 9,8 |
| | Asesor comercial - cajero | 2 | 4,9 | 4,9 | 14,6 |
| | Asesor comercial extramural | 1 | 2,4 | 2,4 | 17,1 |
| | Asistente auditoría interna | 1 | 2,4 | 2,4 | 19,5 |
| | Asistente contable | 1 | 2,4 | 2,4 | 22,0 |
| | Asistente de cartera | 5 | 12,2 | 12,2 | 34,1 |
| | Asistente de crédito | 3 | 7,3 | 7,3 | 41,5 |
| | Asistente de CAD y comunicaciones | 1 | 2,4 | 2,4 | 43,9 |
| | Asistente de gestión humana | 2 | 4,9 | 4,9 | 48,8 |
| | Auxiliar bienestar social | 2 | 4,9 | 4,9 | 53,7 |
| | Auxiliar CAD y comunicaciones | 1 | 2,4 | 2,4 | 56,1 |
| | Auxiliar de auditoría | 1 | 2,4 | 2,4 | 58,5 |
| | Auxiliar de servicios generales | 3 | 7,3 | 7,3 | 65,9 |
| | Auxiliar de sistemas | 2 | 4,9 | 4,9 | 70,7 |
| | Coordinador de operaciones | 2 | 4,9 | 4,9 | 75,6 |
| | Coordinador CAD y comunicaciones | 1 | 2,4 | 2,4 | 78,0 |
| | Coordinador comercial | 2 | 4,9 | 4,9 | 82,9 |
| | Director comercial | 1 | 2,4 | 2,4 | 85,4 |
| | Director de cartera | 1 | 2,4 | 2,4 | 87,8 |
| | Director de crédito | 1 | 2,4 | 2,4 | 90,2 |
| | Director gestión humana | 1 | 2,4 | 2,4 | 92,7 |
| | Director servicios administrativos | 1 | 2,4 | 2,4 | 95,1 |
| Pasante SENA | 1 | 2,4 | 2,4 | 97,6 | |
| Tesorero | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 | |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Tipo de cargo | Jefatura | 6 | 14,6 | 14,6 | 14,6 |
| | Profesional, analista, técnico, tecnólogo | 17 | 41,5 | 41,5 | 56,1 |
| | Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico | 15 | 36,6 | 36,6 | 92,7 |
| | Operativo, ayudante, servicios generales | 3 | 7,3 | 7,3 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Antigüedad en el cargo actual | Menos de 1 año | 3 | 7,3 | 7,3 | 7,3 |
| | 1 a 3 años | 24 | 58,5 | 58,5 | 65,9 |
| | 4 a 6 años | 11 | 26,8 | 26,8 | 92,7 |
| | 7 a 10 años | 2 | 4,9 | 4,9 | 97,6 |
| | Más de 10 años | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |

| Condición | | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------------------|--------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Área de trabajo | Administrativa | 4 | 9,8 | 9,8 | 9,8 |
| | Auditoría interna | 2 | 4,9 | 4,9 | 14,6 |
| | Bienestar social | 2 | 4,9 | 4,9 | 19,5 |
| | Cartera | 6 | 14,6 | 14,6 | 34,1 |
| | Comercial | 12 | 29,3 | 29,3 | 63,4 |
| | Contable | 1 | 2,4 | 2,4 | 65,9 |
| | Créditos | 4 | 9,8 | 9,8 | 75,6 |
| | Gestión documental | 4 | 9,8 | 9,8 | 85,4 |
| | Gestión humana | 3 | 7,3 | 7,3 | 92,7 |
| | Sistemas | 2 | 4,9 | 4,9 | 97,6 |
| | Tesorería | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Tipo de contrato | Temporal menos de un año | 2 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| | Término indefinido | 39 | 95,1 | 95,1 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Horas de trabajo | 9 | 41 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |
| Modalidad de pago | Fijo | 38 | 92,7 | 92,7 | 92,7 |
| | Fijo y variable | 3 | 7,3 | 7,3 | 100,0 |
| | Total | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Pereira.

En las condiciones intralaborales definidas para los funcionarios de la sede Pereira, lograron identificarse aspectos como la antigüedad en el cargo, donde el 33,3% del personal se encuentra vinculado hace menos de 1 año con un total de 2 personas, seguidamente se encuentra el mayor valor correspondiente al 50% integrado por 3 funcionarios que están vinculados a la entidad en el rango de antigüedad de 1 a 3 años, finalmente, se evidencia en un solo funcionario que presenta antigüedad de 7 a 10 años. Dados los resultados hallados, se evidenció que mayormente el personal vinculado para la sede de Pereira es nuevo, puesto que al observar de manera detallada en el rango de antigüedad de 4 a 6 años y en el rango que supera 10 años o más, no hay trabajadores que integren dichas condiciones, por lo tanto, su valor se establece en 0%.

Para el caso particular de la condición intralaboral denominada nombre del cargo, se identificó que para los 6 cargos asignados en la sede Pereira hay un empleado por cargo, por lo tanto, los cargos asesores comercial intramural, asesor comercial extramural, auxiliar de servicios generales, cajero, coordinador de operaciones y director de agencia, representan el 16,7% de manera particular.

Del mismo modo, en la condición intralaboral tipo de cargo, se observó que en solo tres de las cuatro categorías dispuestas, se enmarcan los funcionarios de la sede, para el caso de jefatura se ubican dos funcionarios que representan el 33,3%, en el tipo de cargo profesional, analista, técnico, tecnólogo, solo un funcionario se ubica en el 16,7% y finalmente para el caso del tipo de cargo auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico, puntúa el 50% del personal, es decir que 3 trabajadores manifestaron ubicarse en dicho tipo de cargo desempeñado. Por otra parte, se identificó que para la condición intralaboral denominada operativo, ayudante, servicios generales, no se categorizó ningún empleado, por lo que revela así una participación del 0%.

De manera particular, en la antigüedad que poseen los funcionarios de la sede Pereira, se observó que no superan los 6 años de antigüedad, por lo que en primer lugar, la mitad de los funcionarios se encuentran en el cargo hace menos de un año, dando lugar a un total de 3 personas que puntúan el 50%, seguidamente el segundo mayor valor porcentual se agrupa en 2 funcionarios que representan 33,3 puntos; de modo contrario, se evidenció que tan solo un trabajador se ubica en el rango medio aportado por esta condición la cual es determinada por un tiempo de antigüedad de 4 a 6 años en el mismo cargo; cabe necesario mencionar que en el rango de 7 a 10 años y más de 10 años no se ubica ningún participante, por ende, su valor porcentual es 0 puntos, por lo que se infiere, que los cargos presentan mucha rotación dado el personal que se agrupa en el mayor porcentaje identificado siendo este categorizado en la antigüedad inferior a un año en los cargos actuales.

Frente al área de trabajo en el cual se desempeñan los funcionarios pertenecientes a la sede Pereira en el departamento de Risaralda, se identificó que solo hay dos áreas dispuestas en las cuales se agrupan los funcionarios; por lo anterior, se observó que el 16,7% integra a solo un funcionario que hace parte del área administrativa, caso contrario ocurre con el 83,3% de personal pertenece al área comercial siendo integrado por 5 empleados en total que desempeñan su labor en tal área.

Los trabajadores de la sede Pereira, conforme los datos obtenidos, reflejaron que su condición orientada al tipo de contrato, presenta un valor porcentual del 50% en las dos formas dispuestas por la entidad para la vinculación laboral, es decir que 3 personas se encuentran contratadas bajo condición contractual temporal menos de un año y 3 personas tienen tipo de contrato a término indefinido.

Por otra parte, los trabajadores pertenecientes a la sede Pereira, manifiestan que las horas de trabajo diarias que desarrollan para la entidad, obedecen a un total de 9, siendo así el total del personal vinculado a dicha sede el cual representa el 100%.

Finalmente, la condición intralaboral de modalidad de pago que se evidencia en el personal, define el 83,3% para 5 funcionarios que reciben su ingreso bajo la modalidad de pago fijo, el porcentaje restante recibe su ingreso bajo modalidad de pago fijo y variable, es decir el 16,7% dando lugar a 1 solo funcionario que cumple este criterio. (Ver tabla 10)

Tabla 10

Condiciones intralaborales funcionarios Pereira.

| Condición | | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------------------------------|---|------------|--------------|--------------|-------------|
| Lugar de trabajo | Pereira | 6 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Antigüedad en la empresa | Menos de 1 año | 2 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | 1 a 3 años | 3 | 50,0 | 50,0 | 83,3 |
| | 4 a 6 años | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | 7 a 10 años | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Más de 10 años | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Nombre del cargo | Asesor comercial intramural | 1 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | Asesor comercial extramural | 1 | 16,7 | 16,7 | 33,3 |
| | Auxiliar de servicios generales | 1 | 16,7 | 16,7 | 50,0 |
| | Cajero | 1 | 16,7 | 16,7 | 66,7 |
| | Coordinador de operaciones | 1 | 16,7 | 16,7 | 83,3 |
| | Director de agencia | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Tipo de cargo | Jefatura | 2 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Profesional, analista, técnico, tecnólogo | 1 | 16,7 | 16,7 | 50,0 |
| | Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico | 3 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Operativo, ayudante, servicios generales | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Antigüedad en el cargo actual | Menos de 1 año | 3 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | 1 a 3 años | 2 | 33,3 | 33,3 | 83,3 |
| | 4 a 6 años | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | 7 a 10 años | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Más de 10 años | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Área de trabajo | Administrativa | 1 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | Comercial | 5 | 83,3 | 83,3 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Tipo de contrato | Temporal menos de un año | 3 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Término indefinido | 3 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Horas de trabajo | 9 | 6 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |
| Modalidad de pago | Fijo | 5 | 83,3 | 83,3 | 83,3 |
| | Fijo y variable | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Cartago.

Las condiciones dadas para el personal de la Cooperativa Avanza, que labora en la sede Cartago, establecidas de modo intralaboral, dan cuenta de aspectos identificados en dicho personal, como el caso de la antigüedad que poseen en la entidad, por lo tanto, se evidenció que el 28,6% corresponde a personal vinculado por un tiempo inferior a un año, siendo este integrado por 2 funcionarios, del mismo modo, para el caso de personal ubicado en el rango de antigüedad de 1 a 3 años, se ubican 2 trabajadores que representan el mismo nivel porcentual que el anterior rango, es decir, 28,6 puntos del porcentaje total; seguidamente, en el rango estipulado de 4 a 6 años se ubica un solo funcionario que aporta el 14,3%; de modo similar a los rangos iniciales, ocurre con el mayor rango que obedece a personal vinculado a la entidad por más de 10 años, es decir, que 2 empleados integran este grupo, así como puntúan el 28,6%. Se observa que el menor valor porcentual aportado se ubica en el rango de 7 a 10 años, donde no se categoriza ningún empleado, por lo tanto, el valor aportado es 0%.

El tipo de cargo evidenciado en la sede Cartago, se distribuye de manera particular en los cuatro tipos de cargo desempeñados por el personal, como es el caso del cargo jefatura, del cargo auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico y el cargo operativo, ayudante, servicios generales, donde para cada tipo de cargo se ubica un funcionario que representa a su vez el 14,3%, situación que no ocurre del mismo modo para el tipo de cargo profesional, analista, tecnólogo, el cual integra la mayor cantidad de funcionarios siendo un total de 4 y representando un nivel porcentual de 57,1 puntos asignados.

En consecuencia, la condición intralaboral definida como antigüedad del cargo, data de manera particular 2 rangos que reúne el mayor número de empleados de la sede Cartago dividido a su vez en partes iguales, como lo es el rango menor a un año que integra a 3 funcionarios, así mismo, el rango de 1 a 3 años integra 3 personas que tienen una antigüedad en el cargo actual que desempeñan, para cada rango es asignado un nivel de porcentaje de

42,9 puntos. De modo contrario ocurre con el mayor rango puntuado para la sede Cartago, la cual obedece a un solo funcionario que representa el 14,3%, éste integra el tiempo de antigüedad de 4 a 6 años. Se observa, que en los rangos superiores que demarcan mayor antigüedad a la reflejada por los trabajadores de la sede Cartago, no integra a ningún funcionario, por lo tanto, su puntuación es de 0%, siendo igual valor porcentual para el rango de 7 a 10 años y más de 10 años de antigüedad en el cargo.

Las áreas de trabajo destacadas en la sede Cartago, correspondieron a un total de 3, donde el 14,3% obedece a dos de ellas, integrando a un solo funcionario en el área administrativa y área de bienestar social; de modo opuesto ocurre con el área comercial, donde más de la mitad de funcionarios componen el 71,4%, es decir, un total de 5 personas se ubican en determinada área de desempeño.

La condición intralaboral descrita bajo el tipo de contratación temporal inferior a un año, categoriza a 2 empleados representados por el 28,6% siendo el menor valor asignado, por otra parte, el tipo de contrato a término indefinido categoriza en un 71,4% a 5 funcionarios, convirtiéndose en el mayor grupo de personas pertenecientes a la sede Cartago.

La cantidad de horas de trabajo diarias estipuladas por la entidad integran al 100% del personal de la sede Cartago, es decir, en dicha condición intralaboral, 7 empleados puntúan el mismo nivel porcentual siendo concordantes con manifestar 9 horas de trabajo diarias en la entidad cooperativa.

La última dimensión descrita siguiendo el orden de condiciones intralaborales presentes en los trabajadores de la sede Cartago, se establece la modalidad de pago, la cual para el caso se discrimina a su vez en dos subdimensiones denominadas modalidad de pago fijo y modalidad de pago fijo y variable, para el último aspecto es necesario mencionar la nula participación del personal, dado que el 100% se concentra en la modalidad de pago fijo integrada en total por 7 funcionarios que afirmaron recibir su ingreso de tal modo por la entidad cooperativa. (Ver tabla 11)

Tabla 11

Condiciones intralaborales funcionarios Cartago.

| | Condición | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------------------------------|---|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Lugar de trabajo | Cartago | 7 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |
| Antigüedad en la empresa | Menos de 1 año | 2 | 28,6 | 28,6 | 28,6 |
| | 1 a 3 años | 2 | 28,6 | 28,6 | 57,1 |
| | 4 a 6 años | 1 | 14,3 | 14,3 | 71,4 |
| | 7 a 10 años | 0 | 0,0 | 0,0 | 71,4 |
| | Más de 10 años | 2 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| Total | 7 | 100,0 | 100,0 | | |
| Nombre del cargo | Asesor comercial intramural | 2 | 28,6 | 28,6 | 28,6 |
| | Asesor comercial extramural | 1 | 14,3 | 14,3 | 42,9 |
| | Auxiliar bienestar social | 1 | 14,3 | 14,3 | 57,1 |
| | Cajero | 1 | 14,3 | 14,3 | 71,4 |
| | Coordinador de operaciones | 1 | 14,3 | 14,3 | 85,7 |
| | Director de agencia | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | 7 | 100,0 | 100,0 | | |
| Tipo de cargo | Jefatura | 1 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | Profesional, analista, técnico, tecnólogo | 4 | 57,1 | 57,1 | 71,4 |
| | Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico | 1 | 14,3 | 14,3 | 85,7 |
| | Operativo, ayudante, servicios generales | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | 7 | 100,0 | 100,0 | | |
| Antigüedad en el cargo actual | Menos de 1 año | 3 | 42,9 | 42,9 | 42,9 |
| | 1 a 3 años | 3 | 42,9 | 42,9 | 85,7 |
| | 4 a 6 años | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | 7 a 10 años | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Más de 10 años | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | 7 | 100,0 | 100,0 | | |
| Área de trabajo | Administrativa | 1 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | Bienestar social | 1 | 14,3 | 14,3 | 28,6 |
| | Comercial | 5 | 71,4 | 71,4 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |
| Tipo de contrato | Temporal menos de un año | 2 | 28,6 | 28,6 | 28,6 |
| | Término indefinido | 5 | 71,4 | 71,4 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |
| Horas de trabajo | 9 | 7 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |
| Modalidad de pago | Fijo | 7 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Fijo y variable | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Total | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en los Trabajadores de la Cooperativa

Avanza Sede Armenia.

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral evidenciados en los funcionarios de la Cooperativa Avanza, son descritos de manera particular para la sede Armenia, Pereira y Cartago respectivamente, los cuales de modo general se agrupan en cuatro dominios, denominados liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas sobre el trabajo y finalmente el dominio recompensas; a su vez en cada dominio se agrupan aspectos orientados a niveles de subdimensión, las cuales para el caso de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo comprende cuatro categorías dispuestas como lo son las características de liderazgo, las relaciones sociales en el trabajo, la retroalimentación del desempeño y la relación con los colaboradores; en el dominio que comprende el control sobre el trabajo se encuentran enmarcados 6 aspectos categorizados como claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y control y autonomía sobre el trabajo.

En esa misma línea de dominios, se identifica el factores de riesgo psicosocial denominado demandas del trabajo que a su vez integra 8 categorías iniciando por demandas ambientales y el esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencia de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo; finalmente el último dominio que agrupa los factores de riesgo psicosocial, obedece a las recompensas, las cuales orientan 2 subdimensiones, la primera de ellas son las recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza y la segunda se identifica como el reconocimiento y compensación.

En concordancia, los factores de riesgo psicosocial identificados en los funcionarios pertenecientes a la sede Armenia con relación a las características de liderazgo, se evidenció que 17 funcionarios se ubican en el 41,5% del rango sin riesgo o riesgo despreciable;

seguidamente el 17,1% integra a 7 funcionarios que presentan un riesgo bajo; en la categoría riesgo medio, se ubican 9 funcionarios que puntúan el 22%; de modo contrario, el nivel de riesgo alto asciende al 14,6% con un total de 6 funcionarios y finalmente dos funcionarios se ubican en un riesgo muy alto aportando el menor valor porcentual correspondiente a 4,9 puntos. (Ver tabla 12)

Tabla 12

Factor de riesgo características de liderazgo funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Características liderazgo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 17 | 41,5 | 41,5 | 41,5 |
| | Riesgo bajo | 7 | 17,1 | 17,1 | 58,5 |
| | Riesgo medio | 9 | 22,0 | 22,0 | 80,5 |
| | Riesgo alto | 6 | 14,6 | 14,6 | 95,1 |
| | Riesgo muy alto | 2 | 4,9 | 4,9 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Los factores de riesgo evidenciados en la subdimensión relaciones sociales en el trabajo, identificaron en los funcionarios de la sede Armenia que el 36,6% representado por 15 empleados, no presentan ningún nivel de riesgo; seguidamente el 29,3% presentó un riesgo bajo, es decir 12 funcionarios en total; para el caso de los funcionarios expuestos a un nivel de riesgo medio, se ubicaron 11 personas categorizando en el 26,8%. En el nivel de alto riesgo únicamente se identificó un funcionario que aporta el menor valor porcentual de 2,4 puntos; de modo similar, se evidenció en el mayor nivel de exposición al riesgo donde solo el 4,9% puntúa en dicho nivel siendo un total de 2 funcionarios. (Ver tabla 13)

Tabla 13*Factor de riesgo relaciones sociales en el trabajo funcionarios Armenia*

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Relaciones sociales en el trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 15 | 36,6 | 36,6 | 36,6 |
| | Riesgo bajo | 12 | 29,3 | 29,3 | 65,9 |
| | Riesgo medio | 11 | 26,8 | 26,8 | 92,7 |
| | Riesgo alto | 1 | 2,4 | 2,4 | 95,1 |
| | Riesgo muy alto | 2 | 4,9 | 4,9 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Del mismo modo, logró evidenciarse en la subdimensión que conforma los riesgos psicosociales intralaborales denominado retroalimentación del desempeño, que el 29,3% de los funcionarios, no presentan un riesgo en tal aspecto, siendo 12 funcionarios que conforman dicho porcentaje; en riesgo bajo, se categorizaron 10 personas que ubican en tercer lugar el mayor valor porcentual de 24,4 puntos; de modo opuesto, un grupo de 4 trabajadores integraron el 9,8% del nivel medio de riesgo de exposición. Seguidamente se destaca en un 31,7% el mayor grupo de personal de la sede armenia que presentan un alto riesgo de exposición en dicho factor, ubicando el total a 13 personas. Por otra parte, el porcentaje que agrupa la menor cuantía de personal, se ubica en el 4,9% únicamente con 2 funcionarios. (Ver tabla 14)

Tabla 14*Factor de riesgo retroalimentación del desempeño funcionarios Armenia*

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Retroalimentación del desempeño | Sin riesgo o riesgo despreciable | 12 | 29,3 | 29,3 | 29,3 |
| | Riesgo bajo | 10 | 24,4 | 24,4 | 53,7 |
| | Riesgo medio | 4 | 9,8 | 9,8 | 63,4 |
| | Riesgo alto | 13 | 31,7 | 31,7 | 95,1 |
| | Riesgo muy alto | 2 | 4,9 | 4,9 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Cómo último componente de los factores de riesgo psicosocial intralaboral correspondiente al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se ubica la subdimensión denominada relación con los colaboradores, en la cual es imprescindible mencionar que únicamente aplica para los funcionarios participantes que diligenciaron el cuestionario de riesgo psicosocial forma A, siendo esta asignada para desarrollar únicamente por personal que desempeña el rol de jefatura o tiene personas a cargo; por consiguiente, en los datos expresados se excluye el 78% de los funcionarios siendo quienes dieron respuesta al cuestionario de riesgo psicosocial en su forma B, es decir, un total de 32 personas que no aplican particularmente para esta subdimensión; en efecto, el resultado aportado integra únicamente a 9 funcionarios de la sede Armenia representando éste el 100% del personal para este ítem.

Conforme lo evidenciado, se identificó que el 44,4% no presenta riesgo frente a la subdimensión relación con los colaboradores, el porcentaje expresado es integrado por 4 funcionarios. Continuado con la puntuación ubicada en el 22,2%, se evidenciaron igual cantidad de funcionarios para el nivel de riesgo bajo y el nivel de riesgo alto, donde 2 funcionarios integran cada nivel, así mismo el valor porcentual asignado es igual. Finalmente, el 11,1% del

personal, se ubican en un medio nivel de riesgo y del cual hace parte un solo empleado. El mayor nivel categorizado no integra ningún trabajador. (Ver tabla 15)

Tabla 15

Factor de riesgo relación con los colaboradores funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---------------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Relación con los colaboradores | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 44,4 | 44,4 | 44,4 |
| | Riesgo bajo | 2 | 22,2 | 22,2 | 66,7 |
| | Riesgo medio | 1 | 11,1 | 11,1 | 77,8 |
| | Riesgo alto | 2 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 9 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Se evidenció en los funcionarios pertenecientes a la sede Armenia, que la exposición a los factores de riesgo en el criterio del dominio liderazgo y relaciones sociales, categoriza en orden descendente a 15 funcionarios en primer lugar, con el 36,6% sin riesgo o riesgo despreciable, seguidamente, en el 24,4% se ubican 10 funcionarios que reflejaron un nivel bajo de riesgo; del mismo modo, se ubicaron en un nivel porcentual de 22 puntos a 9 funcionarios que evidenciaron un nivel medio de riesgo; el nivel de riesgo alto desciende a 5 funcionarios que representan el 12,2% y finalmente, la menor puntuación se evidencia en un grupo de dos funcionarios que representan el 4,9% en el nivel de riesgo muy alto, dando un indicador de baja exposición de riesgo a más de la mitad del personal de la entidad cooperativa en la sede Armenia. (Ver tabla 16)

Tabla 16

Factores de riesgo dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo funcionarios Armenia

| Dimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Liderazgo y relaciones sociales | Sin riesgo o riesgo despreciable | 15 | 36,6 | 36,6 | 36,6 |
| | Riesgo bajo | 10 | 24,4 | 24,4 | 61,0 |
| | Riesgo medio | 9 | 22,0 | 22,0 | 82,9 |
| | Riesgo alto | 5 | 12,2 | 12,2 | 95,1 |
| | Riesgo muy alto | 2 | 4,9 | 4,9 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En el segundo criterio que enmarca los factores de riesgo psicosociales, como lo es el control sobre el trabajo, se desprenden 5 aspectos subdimensionales que integran a su vez niveles de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestos los trabajadores de la Cooperativa Avanza con relación a quienes laboral para la sede Armenia; por lo tanto, resulta pertinente mencionar que tales subdimensiones obedecen a la claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y por último, la subdimensión control y autonomía sobre el trabajo.

Por lo anterior, en primero lugar, se evidenció para la subdimensión claridad del rol, que el personal vinculado a la sede de Armenia, en un 46,3% integra a 19 funcionarios que no presentan riesgo alguno para tal caso, por otra parte, se evidencian únicamente a 2 funcionarios que presentan un bajo riesgo representando un 4,9%; de manera distinta, se observó un incremento con relación a la anterior cifra, de 5 funcionarios que puntúan el 12,2% indicando un nivel de riesgo medio; de modo similar, el nivel de riesgo alto conforma el 26,8% con un total de 11 trabajadores y finalmente, el segundo menor valor en el rango porcentual, se ubican 4 funcionarios que categorizan un muy alto nivel de riesgo en el 9,8%. (Ver tabla 17)

Tabla 17*Factor de riesgo claridad del rol funcionarios Armenia*

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Claridad del rol | Sin riesgo o riesgo despreciable | 19 | 46,3 | 46,3 | 46,3 |
| | Riesgo bajo | 2 | 4,9 | 4,9 | 51,2 |
| | Riesgo medio | 5 | 12,2 | 12,2 | 63,4 |
| | Riesgo alto | 11 | 26,8 | 26,8 | 90,2 |
| | Riesgo muy alto | 4 | 9,8 | 9,8 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Continuando con otro factor de riesgo psicosocial que integra la dimensión control sobre el trabajo, se ubica la subdimensión capacitación, en la cual se observó que el 31,7% que reúne a 13 funcionarios, no reflejan ningún nivel de riesgo; seguidamente se ubica en un 17,1% un grupo de 7 personas que categorizan un riesgo bajo. En el nivel de riesgo medio, se identificaron 5 funcionarios que representan el 12,2%; el nivel de riesgo alto, asciende al 31,7% integrado por 13 empleados; respecto del nivel muy alto de riesgo se agrupan solo 3 funcionarios, siendo esta la menor cuantía y puntuación de 7,3%. En esta subdimensión capacitación, se destaca en igual nivel porcentual el personal que no se encuentra expuesto a ningún nivel de riesgo, así como el personal que presenta un riesgo alto de exposición. (Ver tabla 18)

Tabla 18*Factor de riesgo capacitación funcionarios Armenia*

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Capacitación | Sin riesgo o riesgo despreciable | 13 | 31,7 | 31,7 | 31,7 |
| | Riesgo bajo | 7 | 17,1 | 17,1 | 48,8 |
| | Riesgo medio | 5 | 12,2 | 12,2 | 61,0 |
| | Riesgo alto | 13 | 31,7 | 31,7 | 92,7 |
| | Riesgo muy alto | 3 | 7,3 | 7,3 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El siguiente factor de riesgo de categoría subdimensional denominado participación y manejo del cambio, ubica a los trabajadores pertenecientes a la sede Armenia en valores porcentuales similares, salvo el primero de ellos que agrupa la mayor cantidad de empleados, siendo estos 15 personas que reflejan el 36,6%, no obstante, se evidenció que una cuantía inferior presenta un nivel de riesgo bajo donde el 22% integra a 9 funcionarios en tal rango. Por otra parte, el nivel de riesgo medio y alto, reflejaron la misma cifra porcentual e igual cuantía de funcionarios que integran la exposición al riesgo de participación y manejo del cambio, esta cuantía integra a 7 funcionarios y revela el 17,1% para cada tipo de riesgo; finalmente, el menor grupo de funcionarios se ubica en el 7,3% con un total de 3 personas en muy alto riesgo. (Ver tabla 19)

Tabla 19*Factor de riesgo participación y manejo del cambio funcionarios Armenia*

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Participación y manejo del cambio | Sin riesgo o riesgo despreciable | 15 | 36,6 | 36,6 | 36,6 |
| | Riesgo bajo | 9 | 22,0 | 22,0 | 58,5 |
| | Riesgo medio | 7 | 17,1 | 17,1 | 75,6 |
| | Riesgo alto | 7 | 17,1 | 17,1 | 92,7 |
| | Riesgo muy alto | 3 | 7,3 | 7,3 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

La subdimensión que integra en cuarto lugar al control sobre el trabajo, destaca las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos como un factor de riesgo a los cuales están expuestos los funcionarios pertenecientes a la sede Armenia, no obstante, se identificó como mayor porcentaje un grupo de 17 funcionarios que no presentan riesgo frente a este factor, es decir, el 41,5%. El siguiente grupo de funcionarios evidenció exposición a riesgo en un bajo nivel siendo 7 empleados que categorizaron el 17,1%; no obstante, el nivel medio de riesgo se identificó como el segundo mayor valor porcentual con 22 puntos integrando a 9 personas. En el rango del nivel de riesgo alto disminuye el porcentaje con relación al anterior, éste encierra a 5 trabajadores en un 12,2%. Finalmente, el nivel de riesgo muy alto integra únicamente a 3 empleados siendo representados por el 7,3%. (Ver tabla 20)

Tabla 20

Factor de riesgo oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | Sin riesgo o riesgo despreciable | 17 | 41,5 | 41,5 | 41,5 |
| | Riesgo bajo | 7 | 17,1 | 17,1 | 58,5 |
| | Riesgo medio | 9 | 22,0 | 22,0 | 80,5 |
| | Riesgo alto | 5 | 12,2 | 12,2 | 92,7 |
| | Riesgo muy alto | 3 | 7,3 | 7,3 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En quinto lugar se ubica la subdimensión desprendida del dominio control sobre el trabajo, la cual se denomina de modo similar, control y autonomía sobre el trabajo, donde se evidenció que el 31,7% de los funcionarios encuestados pertenecientes a la sede Armenia, se categorizan sin riesgo o riesgo despreciable, integrando a un total de 13 personas; de modo ascendente ocurre con el nivel de riesgo bajo, donde se ubica el 34,1% con 14 funcionarios. En

el nivel medio de riesgo, se observa una disminución en la cuantía de funcionarios que integran este nivel, es decir un total de 8 personas que ubican 19,5 puntos porcentuales en dicho factor. La cifra porcentual continúa disminuyendo conforme el nivel de riesgo va en aumento, dado que el nivel alto de riesgo refleja el 12,2% con 5 empleados; de modo similar ocurre en el nivel de riesgo muy alto, donde sólo un funcionario integra este porcentaje de 2,4 puntos. (Ver tabla 21)

Tabla 21

Factor de riesgo control y autonomía sobre el trabajo funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Control y autonomía sobre el trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 13 | 31,7 | 31,7 | 31,7 |
| | Riesgo bajo | 14 | 34,1 | 34,1 | 65,9 |
| | Riesgo medio | 8 | 19,5 | 19,5 | 85,4 |
| | Riesgo alto | 5 | 12,2 | 12,2 | 97,6 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Dado lo anterior, se identifica de manera general que en la dimensión de que integra los factores de riesgo de control sobre el trabajo, el 29,3% se encuentra sin riesgo alguno, esto es para el caso de 12 funcionarios; el 34,1% se constituyó como la mayor cifra porcentual donde 14 funcionarios categorizan un nivel bajo de riesgo frente a esta dimensión; de un modo opuesto, ocurrió con los niveles de riesgo medio, alto y muy alto, donde la misma cuantía de funcionarios asignada a 5 personas y misma puntuación de 12, 2% aplica para cada nivel indicado. (Ver tabla 22)

Tabla 22

Factores de riesgo dimensión control sobre el trabajo funcionarios Armenia

| Dimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|------------------------------|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Control sobre trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 12 | 29,3 | 29,3 | 29,3 |
| | Riesgo bajo | 14 | 34,1 | 34,1 | 63,4 |
| | Riesgo medio | 5 | 12,2 | 12,2 | 75,6 |
| | Riesgo alto | 5 | 12,2 | 12,2 | 87,8 |
| | Riesgo muy alto | 5 | 12,2 | 12,2 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En la dimensión demandas del trabajo, se identifican ocho áreas o subdimensiones en las cuales los funcionarios que laboran para la sede Armenia, se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaboral, por lo tanto, el primer factor que integra tal dominio se identifica como demandas ambientales y el esfuerzo físico. En este factor de riesgo se evidencia que el 78% del personal no presenta ningún nivel de riesgo, esto es con relación a 32 funcionarios que integran esta puntuación. En el siguiente rango de nivel de riesgo, se identificaron 6 funcionarios con bajo riesgo representando el 14,6%. Para los niveles de riesgo medio, alto y muy alto, se evidenció que tan solo un funcionario se ubica en cada nivel, es decir que, del mismo modo, en cada caso el valor porcentual aportado correspondió a 2,4 puntos. (Ver tabla 23)

Tabla 23

Factor de riesgo demandas ambientales y el esfuerzo físico funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas ambientales y el esfuerzo físico | Sin riesgo o riesgo despreciable | 32 | 78,0 | 78,0 | 78,0 |
| | Riesgo bajo | 6 | 14,6 | 14,6 | 92,7 |
| | Riesgo medio | 1 | 2,4 | 2,4 | 95,1 |
| | Riesgo alto | 1 | 2,4 | 2,4 | 97,6 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El factor de riesgo ubicado en segundo lugar a nivel subdimensional, da cuenta de los niveles de riesgo a los cuales los funcionarios de la sede Armenia se encuentran expuestos. Frente al grupo de trabajadores integrado por 16 personas, se identificó que encierran el 39% que no presenta ningún nivel de riesgo; por otra parte, en un nivel bajo de riesgo, se agruparon 7 personas conformando el 17,1%; seguidamente, el nivel de riesgo medio incrementó con relación a la cifra anterior, es decir, que el 24,4% se ubicó en tal nivel con un grupo de 10 trabajadores. En el nivel de riesgo alto se ubica la menor cuantía de empleados siendo un total de 3 y puntuando el 7,3%. Finalmente, 5 funcionarios reflejaron un riesgo muy alto en demandas emocionales asignando un valor porcentual de 12,2 puntos.

Tabla 24

Factor de riesgo demandas emocionales funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-----------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas emocionales | Sin riesgo o riesgo despreciable | 16 | 39,0 | 39,0 | 39,0 |
| | Riesgo bajo | 7 | 17,1 | 17,1 | 56,1 |
| | Riesgo medio | 10 | 24,4 | 24,4 | 80,5 |
| | Riesgo alto | 3 | 7,3 | 7,3 | 87,8 |
| | Riesgo muy alto | 5 | 12,2 | 12,2 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En tercer lugar, se ubican las demandas cuantitativas como otro componente de los factores de riesgo del dominio demandas del trabajo, para el caso de los funcionarios encuestados de la sede Armenia, el 19,5% se ubicó de igual modo para 3 niveles, donde el nivel sin riesgo, riesgo medio y riesgo muy alto categorizó la misma cifra de funcionarios, siendo esta un total de 8. De modo opuesto, se evidenció que el riesgo bajo es agrupado por 16 personas que puntúan el 39%; finalmente, el nivel de riesgo alto se ubicó únicamente un funcionario que representó el 2,4%. (Ver tabla 25)

Tabla 25

Factor de riesgo demandas cuantitativas funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas cuantitativas | Sin riesgo o riesgo despreciable | 8 | 19,5 | 19,5 | 19,5 |
| | Riesgo bajo | 16 | 39,0 | 39,0 | 58,5 |
| | Riesgo medio | 8 | 19,5 | 19,5 | 78,0 |
| | Riesgo alto | 1 | 2,4 | 2,4 | 80,5 |
| | Riesgo muy alto | 8 | 19,5 | 19,5 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El siguiente factor que compone el dominio de demandas del trabajo, se denomina influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el cual, permitió identificar en los trabajadores encuestados de la sede Armenia, que el 34,1% no registra niveles de riesgo, es decir que 14 personas presentan un riesgo despreciable; en un porcentaje del 39% se categorizan 16 funcionarios como mayor cuantía en esta subdimensión, indicando un nivel bajo de riesgo. Para los niveles de riesgo medio y alto se ubicaron en igual porcentaje y cantidad de funcionarios, 5 personas en total agrupados por el 12,2%. Se identificó el mayor nivel de riesgo presenta la menor cifra porcentual con 2,4 puntos y un solo funcionario categorizando un riesgo muy alto. (Ver tabla 26)

Tabla 26

Factor de riesgo influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | Sin riesgo o riesgo despreciable | 14 | 34,1 | 34,1 | 34,1 |
| | Riesgo bajo | 16 | 39,0 | 39,0 | 73,2 |
| | Riesgo medio | 5 | 12,2 | 12,2 | 85,4 |
| | Riesgo alto | 5 | 12,2 | 12,2 | 97,6 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Las exigencias de responsabilidad del cargo, hacen parte del componente subdimensional del dominio demandas del cargo. Resulta imprescindible mencionar que este factor, únicamente evalúa a los funcionarios que desarrollaron el cuestionario de factores de riesgo psicosocial forma A, por lo tanto, 32 funcionarios que llenaron la forma B no aplican en esta subdimensión. Por consiguiente, el nivel de riesgo despreciable se puntúa con el 11,1% con una persona. De modo contrario, los niveles de riesgo bajo y alto no integran ningún funcionario, por lo tanto, su valor porcentual es 0. En el rango del nivel medio de riesgo, se ubican 6 trabajadores que aportan el mayor porcentaje con 66,7 puntos; el segundo mayor valor porcentual se ubica en el nivel de riesgo muy alto, donde 2 personas puntúan un 22,2%. (Ver tabla 27)

Tabla 27

Factor de riesgo exigencias de responsabilidad del cargo funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Exigencias de responsabilidad del cargo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 1 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 11,1 |
| | Riesgo medio | 6 | 66,7 | 66,7 | 77,8 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 77,8 |
| | Riesgo muy alto | 2 | 22,2 | 22,2 | 100,0 |
| Total | | 9 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En la subcategoría demandas de carga mental, se evidencia que el personal de la sede Armenia presenta a 5 funcionarios sin riesgo con el 12,2%, 16 con el 39% como mayor cifra ubicados en un bajo riesgo; en el nivel medio de riesgo se observaron 7 personas que representan el 17,1%. El riesgo alto puntúa el 7,3% con 3 funcionarios; el nivel muy alto de riesgo aporta el segundo mayor valor porcentual con 24,4 puntos integrado por 10 trabajadores. (Ver tabla 28)

Tabla 28

Factor de riesgo demandas de carga mental funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas carga mental | Sin riesgo o riesgo despreciable | 5 | 12,2 | 12,2 | 12,2 |
| | Riesgo bajo | 16 | 39,0 | 39,0 | 51,2 |
| | Riesgo medio | 7 | 17,1 | 17,1 | 68,3 |
| | Riesgo alto | 3 | 7,3 | 7,3 | 75,6 |
| | Riesgo muy alto | 10 | 24,4 | 24,4 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En séptimo lugar se ubica el factor de riesgo subdimensional consistencia del rol, que se desprende del dominio demandas del cargo, para los funcionarios de la sede Armenia, este factor integra solo los funcionarios que desarrollaron el cuestionario de factores de riesgo psicosocial forma A, por lo tanto, 32 funcionarios que llenaron la forma B no aplican en esta subdimensión; por ende, se identificó que en los niveles de riesgo despreciable y riesgo muy alto, se ubica una igualdad porcentual y cuantía de empleados, siendo asignado el 11,1% con un funcionario para cada caso; de modo similar, se observó que el 22,2% fue representado por 2 funcionarios que integran los niveles de riesgo bajo y alto. Finalmente, en el nivel de riesgo medio se categorizan 3 empleados que puntúan el 33,3% en el factor consistencia del rol. (Ver tabla 29)

Tabla 29

Factor de riesgo consistencia del rol funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-----------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Consistencia del rol | Sin riesgo o riesgo despreciable | 1 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | Riesgo bajo | 2 | 22,2 | 22,2 | 33,3 |
| | Riesgo medio | 3 | 33,3 | 33,3 | 66,7 |
| | Riesgo alto | 2 | 22,2 | 22,2 | 88,9 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| Total | | 9 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El último lugar, el factor de riesgo evidenciados en la subdimensión demandas de la jornada de trabajo, identificaron en los funcionarios de la sede Armenia que el 53,7% representado por 22 empleados, no presentan ningún nivel de riesgo; seguidamente el 34,1% presentó un riesgo bajo, es decir 14 funcionarios en total; para el caso de los funcionarios expuestos a los niveles de riesgo medio y alto, se ubicaron 2 personas categorizando en el

4,9% para cada caso; de modo contrario, se evidenció en el mayor nivel de exposición a riesgo solo el 2,4% siendo 1 funcionario para tal nivel. (Ver tabla 30)

Tabla 30

Factor de riesgo demandas de la jornada de trabajo funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---------------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas de la jornada trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 22 | 53,7 | 53,7 | 53,7 |
| | Riesgo bajo | 14 | 34,1 | 34,1 | 87,8 |
| | Riesgo medio | 2 | 4,9 | 4,9 | 92,7 |
| | Riesgo alto | 2 | 4,9 | 4,9 | 97,6 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Del mismo modo, logró evidenciarse como puntuación general en el dominio demandas del trabajo que, los riesgos psicosociales intralaborales para los empleados de la sede Armenia, se ubicaron en el 43,9%, dando lugar a un nivel de riesgo despreciable, en total, dicho porcentaje se conformó por 18 funcionarios; en riesgo bajo, se categorizaron 12 personas que ubican en segundo lugar el mayor valor porcentual de 29,3 puntos; de modo opuesto, un grupo de 6 trabajadores integraron el 14,6% del nivel medio de riesgo de exposición. En el caso del nivel de riesgo alto, se puntuó el 2,4% con un funcionario. Por otra parte, el segundo menor porcentaje se ubica en el 9,8% agrupando a 4 funcionarios. (Ver tabla 31)

Tabla 31

Factores de riesgo dimensión demandas del trabajo funcionarios Armenia

| Dimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-----------------------------|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Demandas del trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 18 | 43,9 | 43,9 | 43,9 |
| | Riesgo bajo | 12 | 29,3 | 29,3 | 73,2 |
| | Riesgo medio | 6 | 14,6 | 14,6 | 87,8 |
| | Riesgo alto | 1 | 2,4 | 2,4 | 90,2 |
| | Riesgo muy alto | 4 | 9,8 | 9,8 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Se evidenció en los funcionarios pertenecientes a la sede Armenia, que la exposición a los factores de riesgo en el criterio del dominio recompensas, se desprende la subdimensión recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo, que se categoriza en 29 funcionarios en primer lugar, con el 70,7% sin riesgo o riesgo despreciable, seguidamente, en el 12,2% se ubican 5 funcionarios que reflejaron un nivel bajo de riesgo; del mismo modo, se ubicaron en el mismo nivel porcentual de 4,9 puntos a 5 funcionarios que evidenciaron un nivel medio y muy alto de riesgo en cada caso; el nivel de riesgo alto asciende a 3 funcionarios que representan el 7,3%. (Ver tabla 32)

Tabla 32

Factor de riesgo recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza | Sin riesgo o riesgo despreciable | 29 | 70,7 | 70,7 | 70,7 |
| | Riesgo bajo | 5 | 12,2 | 12,2 | 82,9 |
| | Riesgo medio | 2 | 4,9 | 4,9 | 87,8 |
| | Riesgo alto | 3 | 7,3 | 7,3 | 95,1 |
| | Riesgo muy alto | 2 | 4,9 | 4,9 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Continuando con otro factor de riesgo psicosocial que integra la dimensión recompensas, se ubica la subdimensión reconocimiento y compensación, en la cual se observó que el 53,7% que reúne a 22 funcionarios, no reflejan ningún nivel de riesgo; seguidamente se ubica en un 34,1% un grupo de 14 personas que categorizan un riesgo bajo. En el nivel de riesgo medio, se identificaron 5 funcionarios que representan el 12,2%; en los niveles de riesgo alto y muy alto no se evidenciaron funcionarios, por lo tanto, su valor porcentual es 0 para cada caso. (Ver tabla 33)

Tabla 33

Factor de riesgo reconocimiento y compensación funcionarios Armenia

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Reconocimiento y compensación | Sin riesgo o riesgo despreciable | 22 | 53,7 | 53,7 | 53,7 |
| | Riesgo bajo | 14 | 34,1 | 34,1 | 87,8 |
| | Riesgo medio | 5 | 12,2 | 12,2 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Respecto lo anterior descrito, se identifica de manera general que en la dimensión de que integra los factores de riesgo recompensas, el 58,5% se encuentra sin riesgo alguno, esto es para el caso de 24 funcionarios; el 24,4% se constituyó como la segunda mayor cifra porcentual donde 10 funcionarios categorizan un nivel bajo de riesgo frente a esta dimensión; de un modo opuesto, ocurrió con el nivel de riesgo medio, donde la cuantía de funcionarios asignada a 4 personas asignó una puntuación de 9,8%. En el nivel de riesgo alto se puntuó el 7,3% integrando en total a 3 funcionarios. Finalmente se evidenció que en el más alto nivel de riesgo se puntuó el 0%. (Ver tabla 34)

Tabla 34

Factores de riesgo dimensión recompensas funcionarios Armenia

| Dimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Recompensa | Sin riesgo o riesgo despreciable | 24 | 58,5 | 58,5 | 58,5 |
| | Riesgo bajo | 10 | 24,4 | 24,4 | 82,9 |
| | Riesgo medio | 4 | 9,8 | 9,8 | 92,7 |
| | Riesgo alto | 3 | 7,3 | 7,3 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 41 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en los Trabajadores de la Cooperativa

Avanza Sede Pereira.

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral evidenciados en los funcionarios de la sede Pereira, se agrupan en cuatro dimensiones identificadas como liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas sobre el trabajo y por último el dominio recompensas; a su vez de cada una de las dimensiones se desprenden categorías o subdimensiones, las cuales, para el dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo comprende cuatro categorías dispuestas como lo son las características de liderazgo, las

relaciones sociales en el trabajo, la retroalimentación del desempeño y la relación con los colaboradores; en la segunda dimensión, control sobre el trabajo se encuentran la claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y control y autonomía sobre el trabajo. Del mismo modo, en las demandas del trabajo, se desprenden las demandas ambientales y el esfuerzo físico, demandas emocionales, demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencia de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y demandas de la jornada de trabajo; finalmente el último dominio de recompensas, se encuentran las recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza y la segunda se identifica como el reconocimiento y compensación.

Conforme lo anterior, los factores de riesgo psicosocial identificados en los funcionarios pertenecientes a la sede Pereira con relación a las características de liderazgo, se evidenció que 4 funcionarios se ubican en el 66,7% del rango sin riesgo o riesgo despreciable; seguidamente el 16,7% integra a 1 funcionario que presentan un riesgo bajo y alto, las cifras obedecen a los mismos valores para cada tipo de riesgo; en la categoría riesgo medio y muy alto, se refleja el 0% de participación. (Ver tabla 35)

Tabla 35

Factor de riesgo características de liderazgo funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Características liderazgo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | Riesgo bajo | 1 | 16,7 | 16,7 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Los factores de riesgo evidenciados en la subdimensión relaciones sociales en el trabajo, identificaron en los funcionarios de la sede Pereira que el 66,7% representado por 4 empleados, no presentan ningún nivel de riesgo; seguidamente el 16,7% presentó un nivel de riesgo bajo y medio, es decir 1 funcionario para cada caso; para el caso de los funcionarios expuestos a un nivel de riesgo alto y muy alto, se ubicó el 0%. (Ver tabla 36)

Tabla 36

Factor de riesgo relaciones sociales en el trabajo funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Relaciones sociales en el trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | Riesgo bajo | 1 | 16,7 | 16,7 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Del mismo modo, logró evidenciarse en la subdimensión que conforma los riesgos psicosociales intralaborales denominado retroalimentación del desempeño, que el 66,7% de los funcionarios, no presentan un riesgo en tal aspecto siendo 4 funcionarios que conforman dicho porcentaje; en riesgo bajo y muy alto, se categorizó una persona para cada caso que ocupan el segundo lugar del valor porcentual en 16,7 puntos; de modo opuesto, en el nivel medio y alto de riesgo de exposición se evidencia la menor cuantía con un 0%. (Ver tabla 37)

Tabla 37

Factor de riesgo retroalimentación del desempeño funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Retroalimentación del desempeño | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | Riesgo bajo | 1 | 16,7 | 16,7 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Cómo último factor de riesgo psicosocial intralaboral correspondiente al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se ubica la subdimensión denominada relación con los colaboradores, resulta necesario mencionar que únicamente aplica para los funcionarios participantes que diligenciaron el cuestionario de riesgo psicosocial forma A; por consiguiente, en los datos expresados se excluye 4 funcionarios quienes dieron respuesta al cuestionario de riesgo psicosocial en su forma B, por ende, solo 2 personas aplican para la evaluación de esta subdimensión.

Para el caso de este factor de riesgo psicosocial, se observó en los funcionarios de la sede Pereira, que 2 funcionarios se ubican en el 100% del nivel de riesgo bajo. Para el resto de las categorías sin riesgo, riesgo medio, alto y muy alto, se refleja el 0% de participación. (Ver tabla 38)

Tabla 38

Factor de riesgo relación con los colaboradores funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---------------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Relación con los colaboradores | Sin riesgo o riesgo despreciable | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Riesgo bajo | 2 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 2 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Conforme lo anterior, se identifica de manera general la puntuación valores porcentuales evidenciados en los funcionarios de la sede Pereira, con relación a la dimensión liderazgo y relaciones sociales; que el 66,7% de los funcionarios, presentan riesgo despreciable, es decir en 4 funcionarios que conforman tal puntaje; en los niveles de riesgo bajo y alto, se ubicó una persona en cada nivel puntuando un 16,7%; finalmente, en el nivel medio y muy alto de riesgo se evidenció 0% de funcionarios. (Ver tabla 39)

Tabla 39

Factores de riesgo dimensión liderazgo y relaciones sociales funcionarios Pereira.

| Dimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Liderazgo y relaciones sociales | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | Riesgo bajo | 1 | 16,7 | 16,7 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El segundo criterio que integra los factores de riesgo psicosociales, es el control sobre el trabajo, de tal dominio, as su vez se desprenden 5 subdimensiones denominadas claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y finalmente, control y autonomía sobre el trabajo.

Por lo tanto, para los funcionarios de la sede Pereira, se evidenció en un 16,7% que integra a 1 funcionario, no presenta riesgo alguno, por otra parte, se refleja a 3 funcionarios que presentan un bajo riesgo representando un 50%; de manera distinta, se observó una disminución del 0% con relación a la anterior cifra en los niveles de riesgo medio y muy alto; finalmente, en el segundo mayor valor del rango porcentual, se ubican 2 funcionarios que categorizan un alto nivel de riesgo del 33,3%. (Ver tabla 40)

Tabla 40

Factor de riesgo claridad del rol funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Claridad del rol | Sin riesgo o riesgo despreciable | 1 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | Riesgo bajo | 3 | 50,0 | 50,0 | 66,7 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 66,7 |
| | Riesgo alto | 2 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Continuando con otro factor de riesgo psicosocial que integra la dimensión control sobre el trabajo, se ubica la subdimensión capacitación, en la cual se observó que el 83,3% que reúne a 5 funcionarios, no reflejan ningún nivel de riesgo; seguidamente se ubica en un 16,7% un funcionario categoriza un riesgo bajo. Para los niveles de riesgo medio, alto y muy alto, se destaca igual nivel porcentual dando un valor de 0%. (Ver tabla 41)

Tabla 41

Factor de riesgo capacitación funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Capacitación | Sin riesgo o riesgo despreciable | 5 | 83,3 | 83,3 | 83,3 |
| | Riesgo bajo | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El siguiente factor de riesgo de categoría subdimensional denominado participación y manejo del cambio, ubica a los trabajadores pertenecientes a la sede Pereira en valores porcentuales similares, iniciando con el 33,3% con un total de 2 funcionarios, este valor se evidenció en los niveles de riesgo despreciable y medio; de igual modo, se reflejó el mismo valor en los niveles de riesgo bajo y alto, donde el 16,7% integra a 1 funcionario en cada rango. Finalmente, en la categoría del mayor nivel de riesgo se destaca el 0% de participación. (Ver tabla 42)

Tabla 42

Factor de riesgo participación y manejo del cambio funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Participación y manejo del cambio | Sin riesgo o riesgo despreciable | 2 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Riesgo bajo | 1 | 16,7 | 16,7 | 50,0 |
| | Riesgo medio | 2 | 33,3 | 33,3 | 83,3 |
| | Riesgo alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

La subdimensión que integra en cuarto lugar al control sobre el trabajo, destaca las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos como un factor de riesgo en los trabajadores de la sede en Risaralda; se identificó como mayor porcentaje un grupo de 3 funcionarios que no presentan riesgo frente a este factor, es decir, el 50%. El siguiente grupo de funcionarios evidenció exposición a riesgo en un bajo nivel siendo 2 empleados que categorizaron el 33,3%; el nivel de riesgo muy alto integra únicamente a 1 empleado siendo representado por el 16,7%. En los niveles medio y alto de riesgo se identificó un valor porcentual equivalente a 0. (Ver tabla 43)

Tabla 43

Factor de riesgo oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | Sin riesgo o riesgo despreciable | 3 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Riesgo bajo | 2 | 33,3 | 33,3 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

La subdimensión desprendida del dominio control sobre el trabajo, identificada como, control y autonomía sobre el trabajo, dio cuenta que el 33,3% de los funcionarios encuestados pertenecientes a la sede Pereira, se categorizan con riesgo despreciable y riesgo bajo, integrando a un total de 2 personas para cada nivel de riesgo; del mismo modo ocurrió con el nivel de riesgo medio y muy alto donde se ubica el 16,7% con 1 funcionario para cada caso. En el nivel alto de riesgo, se observa una cifra porcentual de 0%. (Ver tabla 44)

Tabla 44

Factor de riesgo control y autonomía sobre el trabajo funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Control y autonomía sobre el trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 2 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Riesgo bajo | 2 | 33,3 | 33,3 | 66,7 |
| | Riesgo medio | 1 | 16,7 | 16,7 | 83,3 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Dado lo anterior, se identifica de manera general que en la dimensión que integra los factores de riesgo de control sobre el trabajo, se destacó como mayor porcentaje un grupo de 3 funcionarios que no presentan riesgo frente a este factor puntuando un 50%. El siguiente grupo de funcionarios evidenció exposición a riesgo en niveles bajo, medio y alto de un 16,7% integrando a un funcionario para cada caso. En el nivel de riesgo muy alto, la puntuación fue de 0%. (Ver tabla 45)

Tabla 45

Factores de riesgo dimensión control sobre el trabajo funcionarios Pereira.

| Dimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Control sobre trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 3 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Riesgo bajo | 1 | 16,7 | 16,7 | 66,7 |
| | Riesgo medio | 1 | 16,7 | 16,7 | 83,3 |
| | Riesgo alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En la dimensión demandas del trabajo, se identifican subdimensiones categorizadas en 8 aspectos, que validan los factores de riesgo psicosocial intralaboral a los que están expuestos los funcionarios de la sede Pereira, por lo tanto, el primer factor que integra tal dominio se identifica como demandas ambientales y el esfuerzo físico. En este factor de riesgo se evidencia que el 33,3% del personal no presenta ningún nivel de riesgo, esto es con relación a 2 funcionarios que integran esta puntuación. En el siguiente rango de nivel de riesgo, se identificaron 3 funcionarios con bajo riesgo representando el 50%. Para los niveles de riesgo alto y muy alto, se evidenció el 0%. Finalmente, en el rango de nivel medio de riesgo, un solo funcionario se ubica con un valor porcentual de 16,7 puntos. (Ver tabla 46)

Tabla 46

Factor de riesgo demandas ambientales y el esfuerzo físico funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas ambientales y el esfuerzo físico | Sin riesgo o riesgo despreciable | 2 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Riesgo bajo | 3 | 50,0 | 50,0 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El factor de riesgo ubicado en segundo lugar como una subdimensión, da cuenta de los niveles de riesgo a los cuales los funcionarios de la sede Pereira se encuentran expuestos. Frente al grupo de trabajadores integrado por 2 personas, se identificó que reflejan el 33,3% presentando un nivel de riesgo despreciable; por otra parte, en un nivel bajo, alto y muy alto de riesgo, se estableció el 0% de participación; por otra parte, el nivel de riesgo medio es la mayor cifra aportando el 66,7% con un grupo de 4 trabajadores. (Ver tabla 47)

Tabla 47*Factor de riesgo demandas emocionales funcionarios Pereira.*

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-----------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas emocionales | Sin riesgo o riesgo despreciable | 2 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 33,3 |
| | Riesgo medio | 4 | 66,7 | 66,7 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Las demandas cuantitativas como otro componente de los factores de riesgo del dominio demandas del trabajo, ubica a los funcionarios de la sede en Pereira en el 33,3% para el nivel sin riesgo con 2 funcionarios. De modo opuesto, se evidenció que el riesgo bajo es agrupado por 3 personas que puntúan el 50%; para el caso de los niveles medio y alto, el valor porcentual reflejó el 0%. Finalmente, en el nivel de riesgo muy alto se ubicó un funcionario que representó el 16,7%. (Ver tabla 48)

Tabla 48*Factor de riesgo demandas cuantitativas funcionarios Pereira.*

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas cuantitativas | Sin riesgo o riesgo despreciable | 2 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Riesgo bajo | 3 | 50,0 | 50,0 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El factor influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, reveló en los trabajadores pertenecientes a la sede Pereira, que el 66,7% no registra niveles de riesgo, es decir que 4 personas presentan un riesgo despreciable; en un porcentaje del 16,7% se categoriza 1 funcionario indicando un nivel bajo y un nivel alto de riesgo, para cada caso asignando un valor porcentual igual. Los niveles de riesgo medio y muy alto se ubicaron en igual porcentaje puntuando un total del 0%. (Ver tabla 49)

Tabla 49

Factor de riesgo influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | Riesgo bajo | 1 | 16,7 | 16,7 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

La subdimensión exigencias de responsabilidad del cargo, hacen parte del dominio demandas del cargo, por lo que, es necesario denotar que este factor evalúa solo los cuestionarios desarrollados de factores de riesgo psicosocial en su forma A, dado que solo 2 funcionarios cumplieron el criterio para su diligenciamiento, se excluirán para este caso los 4 funcionarios que diligenciaron la forma B y no aplican para la evaluación en esta subdimensión. Por consiguiente, el nivel de riesgo medio se puntúa con el 100% integrando a dos personas. De modo contrario, en los niveles de riesgo despreciable, bajo, alto y muy alto, no integran ningún funcionario, por lo tanto, su valor porcentual es 0. (Ver tabla 50)

Tabla 50

Factor de riesgo exigencias de responsabilidad del cargo funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Exigencias de responsabilidad del cargo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Riesgo medio | 2 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 2 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En la subcategoría demandas de carga mental, se evidencia que el personal de la sede en Risaralda, presenta a 2 funcionarios en los niveles riesgo despreciable y riesgo medio con el 33,3%; en el nivel bajo de riesgo hubo una puntuación del 0%. Por otra parte, el riesgo alto y muy alto puntúan el mismo valor del 16,7% y cantidad de funcionarios siendo este un total de 1 para cada caso. (Ver tabla 51)

Tabla 51

Factor de riesgo demandas de carga mental funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas de carga mental | Sin riesgo o riesgo despreciable | 2 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 33,3 |
| | Riesgo medio | 2 | 33,3 | 33,3 | 66,7 |
| | Riesgo alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 83,3 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El factor de riesgo psicosocial consistencia del rol, derivado del dominio demandas del cargo, integra solo los funcionarios que desarrollaron el cuestionario de factores de riesgo

psicosocial forma A, por lo tanto, para el resto de funcionarios que contestaron la forma B no aplican en esta subdimensión; dado lo anterior, se identificó que en los niveles de riesgo despreciable y riesgo bajo, se ubica una igualdad porcentual y cuantía de empleados, siendo asignado el 50% con un funcionario para cada caso. Los demás niveles de riesgo puntuaron 0%. (Ver tabla 52)

Tabla 52

Factor de riesgo consistencia del rol funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-----------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Consistencia del rol | Sin riesgo o riesgo despreciable | 1 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | Riesgo bajo | 1 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 2 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El factor de riesgo demandas de la jornada de trabajo, identificó en los funcionarios de la sede Pereira que el 66,7% representado por 4 empleados, no presentan ningún nivel de riesgo; seguidamente el 16,7% se presentó para los casos de riesgo bajo y nivel medio, es decir 1 funcionario para cada rango de riesgo en total; para el caso de los funcionarios expuestos a los niveles de riesgo alto y muy alto, no se contó con la participación para tal nivel dado que puntuó 0%. (Ver tabla 53)

Tabla 53

Factor de riesgo demandas de la jornada de trabajo funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas de la jornada de trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | Riesgo bajo | 1 | 16,7 | 16,7 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Como puntuación general en el dominio demandas del trabajo que, se evidenciaron los riesgos psicosociales intralaborales para los empleados de la sede Pereira, en el 16,7% categorizado en los niveles de riesgo despreciable y nivel de riesgo alto, conformado por 1 funcionario en cada tipo de riesgo; el nivel de riesgo evidenciado en bajo y riesgo medio, se categorizaron 2 personas que ubican en primer lugar con un valor del 33,3%; en el rango más alto del nivel de riesgo no se agrupó ningún funcionario, por lo tanto puntuó 0%. (Ver tabla 54)

Tabla 54

Factores de riesgo dimensión demandas del trabajo funcionarios Pereira.

| Dimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-----------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas del trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 1 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| | Riesgo bajo | 2 | 33,3 | 33,3 | 50,0 |
| | Riesgo medio | 2 | 33,3 | 33,3 | 83,3 |
| | Riesgo alto | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En los funcionarios que laboran para la sede Pereira, los factores de riesgo psicosocial intralaboral para el caso del dominio recompensas, se subdivide una categoría de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo, que se ubica a 5 funcionarios en primer lugar, con el 83,3% sin riesgo o riesgo despreciable, seguidamente, en el 16,7% se ubica 1 funcionario que evidenció un nivel medio de riesgo; por otra parte, se ubicaron en el mismo nivel porcentual de 0 puntos la categoría de los niveles alto y muy alto en cada caso. (Ver tabla 55)

Tabla 55

Factor de riesgo recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | Sin riesgo o riesgo despreciable | 5 | 83,3 | 83,3 | 83,3 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En concordancia con el segundo factor de riesgo psicosocial que integra la dimensión recompensas, se ubica la subdimensión reconocimiento y compensación, en la cual se observó que el 83,3% que reúne a 5 funcionarios, no reflejan ningún nivel de riesgo; seguidamente se ubica en un 16,7% una persona que categoriza un riesgo medio. En los niveles de riesgo bajo, alto y muy alto, se reflejó el mismo valor porcentual de 0 puntos para cada caso. (Ver tabla 56)

Tabla 56

Factor de riesgo reconocimiento y compensación funcionarios Pereira.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Reconocimiento y compensación | Sin riesgo o riesgo despreciable | 5 | 83,3 | 83,3 | 83,3 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Conforme lo anterior, se identifica de manera general que en la dimensión de que integra los factores de riesgo recompensas, el 83,3% con 5 funcionarios, no evidenciaron ningún nivel de riesgo, de igual modo, el 16,7% con una persona, categoriza un nivel de riesgo medio y finalmente para los niveles de riesgo bajo, alto y muy alto, se asignó la misma cifra del 0% en cada nivel. (Ver tabla 57)

Tabla 57

Factores de riesgo dimensión recompensa funcionarios Pereira.

| Dimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Recompensa | Sin riesgo o riesgo despreciable | 5 | 83,3 | 83,3 | 83,3 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 83,3 |
| | Riesgo medio | 1 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 6 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en los Trabajadores de la Cooperativa

Avanza Sede Cartago

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral identificados en los funcionarios de la sede Cartago, se agrupan en cuatro dominios, iniciando con liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas sobre el trabajo y finalmente el dominio recompensas; a su vez en cada dominio desprende subdimensiones, las cuales para el caso de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo comprende cuatro categorías siendo la primera de ellas características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y la relación con los colaboradores; por lo tanto, los factores de riesgo psicosocial evidenciados en el personal de Cartago, se ubican en el 57,1% del rango sin riesgo o riesgo despreciable con 4 funcionarios en total; seguidamente el 28,6% integra a 2 funcionarios que presentan un riesgo bajo; en la categoría riesgo medio, se ubica 1 funcionario que puntúa el 14,3%; de modo contrario, en los niveles de riesgo alto y muy alto desciende al 0% sin evidencia de participación en tal nivel. (Ver tabla 58)

Tabla 58

Factor de riesgo características de liderazgo funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Características liderazgo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 57,1 | 57,1 | 57,1 |
| | Riesgo bajo | 2 | 28,6 | 28,6 | 85,7 |
| | Riesgo medio | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Los factores de riesgo evidenciados en la subdimensión relaciones sociales en el trabajo, identificaron en los funcionarios de la sede Cartago que el 85,7% representado por 6

empleados, no presentan ningún nivel de riesgo; seguidamente el 14,3% presentó un nivel de riesgo medio, es decir en solo 1 funcionario; para el caso de los funcionarios expuestos a un nivel de riesgo bajo, alto y muy alto, el riesgo se ubicó el 0%. (Ver tabla 59)

Tabla 59

Factor de riesgo relaciones sociales en el trabajo funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Relaciones sociales en el trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 6 | 85,7 | 85,7 | 85,7 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 85,7 |
| | Riesgo medio | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Del mismo modo, logró evidenciarse en la subdimensión que conforma los riesgos psicosociales intralaborales retroalimentación del desempeño, que el 71,4% de los funcionarios, no presentan un riesgo en tal aspecto siendo 5 funcionarios que conforman dicho porcentaje; en riesgo bajo, se categorizaron 2 personas ocupando el segundo lugar del mayor valor porcentual en 28,6 puntos; de modo opuesto, en el nivel medio, alto y muy alto de riesgo de exposición se evidencia la menor cuantía con un 0%. (Ver tabla 60)

Tabla 60

Factor de riesgo retroalimentación del desempeño funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Retroalimentación del desempeño | Sin riesgo o riesgo despreciable | 5 | 71,4 | 71,4 | 71,4 |
| | Riesgo bajo | 2 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El factor de riesgo psicosocial intralaboral correspondiente al dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se ubica la subdimensión relación con los colaboradores, por consiguiente, es necesario esta subdimensión es evaluada solo para los funcionarios que diligenciaron el cuestionario de riesgo psicosocial forma A; es por ello, que en los datos expresados se excluyen 6 funcionarios que resolvieron el cuestionario de riesgo psicosocial en su forma B, en consecuencia, solo 1 persona aplica para la evaluación de esta subdimensión. Para el caso de este factor de riesgo psicosocial, se observó el 100% del nivel de riesgo bajo para un funcionario. (Ver tabla 61)

Tabla 61

Factor de riesgo relación con los colaboradores funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Relación con los colaboradores | Sin riesgo o riesgo despreciable | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Riesgo bajo | 1 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 1 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

De manera general la puntuación valores porcentuales evidenciados en los funcionarios de la sede Cartago, con relación a la dimensión liderazgo y relaciones sociales; refleja que el 71,4% de los funcionarios, presentan riesgo despreciable, es decir en 5 funcionarios que conforman tal puntaje; en los niveles de riesgo bajo y alto, se ubicó una persona en cada nivel puntuando un 14,3%; finalmente, en el nivel medio y muy alto de riesgo se evidenció 0% de funcionarios. (Ver tabla 62)

Tabla 62

Factores de riesgo dimensión liderazgo y relaciones sociales funcionarios Cartago.

| Dimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Liderazgo y relaciones sociales | Sin riesgo o riesgo despreciable | 5 | 71,4 | 71,4 | 71,4 |
| | Riesgo bajo | 1 | 14,3 | 14,3 | 85,7 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 85,7 |
| | Riesgo alto | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

El segundo criterio que integra los factores de riesgo psicosociales, se denomina control sobre el trabajo, el cual se conforma por 5 subcategorías claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y finalmente, control y autonomía sobre el trabajo.

Por lo tanto, para los funcionarios encuestados que pertenecen a la sede Cartago, se evidenció en un 57,1% que integra a 4 funcionarios, no presentan riesgo alguno, por otra parte, se refleja a 1 funcionario en los niveles de riesgo bajo, medio y muy alto, puntuando un 14,3%; de manera distinta, se observó que el 0% se ubica para el nivel de riesgo alto. (Ver tabla 63)

Tabla 63

Factor de riesgo claridad del rol funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-------------------------|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Claridad del rol | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 57,1 | 57,1 | 57,1 |
| | Riesgo bajo | 1 | 14,3 | 14,3 | 71,4 |
| | Riesgo medio | 1 | 14,3 | 14,3 | 85,7 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 85,7 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El factor de riesgo psicosocial capacitación, se observó que el 85,7% que reúne a 6 funcionarios, no reflejan ningún nivel de riesgo; seguidamente se ubica en un 14,3% un funcionario categoriza un riesgo bajo. Para los niveles de riesgo medio, alto y muy alto, se destaca igual nivel porcentual dando un valor de 0%. (Ver tabla 64)

Tabla 64

Factor de riesgo capacitación funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Capacitación | Sin riesgo o riesgo despreciable | 6 | 85,7 | 85,7 | 85,7 |
| | Riesgo bajo | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

La participación y manejo del cambio, como factor de riesgo psicosocial, ubica a los trabajadores de la sede Cartago en el 57,1% con un total de 4 funcionarios, es decir que se enmarcan en el nivel de riesgo despreciable; de otro modo, se reflejó para el nivel de riesgo bajo el 28,6% integrando a 2 funcionarios. De mismo modo, en la categoría de medio y alto riesgo se destacó el 0% de participación. Como última categoría del nivel de riesgo, se identificó el 14,3% con un funcionario puntuando un nivel muy alto de riesgo. (Ver tabla 65)

Tabla 65

Factor de riesgo participación y manejo del cambio funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Participación y manejo del cambio | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 57,1 | 57,1 | 57,1 |
| | Riesgo bajo | 2 | 28,6 | 28,6 | 85,7 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 85,7 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 85,7 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

La subdimensión oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos como un factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de la sede en Cartago; se identificó como mayor porcentaje un grupo de 5 funcionarios que no presentan riesgo frente a este factor, es decir, el 71,4%. El siguiente grupo de funcionarios evidenció exposición a riesgo en un bajo nivel siendo 2 empleados que categorizaron el 28,6%; en los niveles medio, alto y muy alto de riesgo se identificó un valor porcentual equivalente a 0. (Ver tabla 66)

Tabla 66

Factor de riesgo oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos | Sin riesgo o riesgo despreciable | 5 | 71,4 | 71,4 | 71,4 |
| | Riesgo bajo | 2 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

La subdimensión que integra el dominio control sobre el trabajo, denominada como, control y autonomía sobre el trabajo, dio cuenta que el 57,1% de los funcionarios encuestados pertenecientes a la sede Cartago, se categorizan con riesgo despreciable, integrando a un total de 4 personas; del modo opuesto ocurrió con el nivel de riesgo bajo y muy alto donde se ubica el 0% en cada caso. En el nivel medio de riesgo, se observa una cifra porcentual de 28,6 puntos con 2 empleados; finalmente en el nivel de riesgo alto se ubica un funcionario con el 14,3%. (Ver tabla 67)

Tabla 67

Factor de riesgo control y autonomía sobre el trabajo funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Control y autonomía sobre el trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 57,1 | 57,1 | 57,1 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 57,1 |
| | Riesgo medio | 2 | 28,6 | 28,6 | 85,7 |
| | Riesgo alto | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Conforme lo anterior, se identificó como cifras generales en el dominio control sobre el trabajo, que el mayor porcentaje obedeció a un grupo de 4 funcionarios que no presentan riesgo frente a este factor puntuando un 57,1%. El siguiente grupo de funcionarios evidenció exposición a riesgo en niveles bajo, alto y muy alto de un 14,3% integrando a un funcionario para cada caso. En el nivel de riesgo medio, la puntuación fue de 0%. (Ver tabla 68)

Tabla 68

Factores de riesgo dimensión control sobre el trabajo funcionarios Cartago.

| Dimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|------------------------------|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Control sobre trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 4 | 57,1 | 57,1 | 57,1 |
| | Riesgo bajo | 1 | 14,3 | 14,3 | 71,4 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 71,4 |
| | Riesgo alto | 1 | 14,3 | 14,3 | 85,7 |
| | Riesgo muy alto | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En la dimensión demandas del trabajo, se identifican 8 subdimensiones que evalúan los factores de riesgo psicosocial intralaboral, el primer factor son las demandas ambientales y el esfuerzo físico. En este factor de riesgo se evidencia que el 85,5% del personal no presenta ningún nivel de riesgo, esto es con relación a 6 funcionarios que integran esta puntuación. En el siguiente rango de nivel de riesgo, se identificó 1 funcionario con bajo riesgo representando el 14,3%. Para los niveles de riesgo medio alto y muy alto, se evidenció el 0%. (Ver tabla 69)

Tabla 69

Factor de riesgo demandas ambientales y el esfuerzo físico funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Demandas ambientales y el esfuerzo físico | Sin riesgo o riesgo despreciable | 6 | 85,7 | 85,7 | 85,7 |
| | Riesgo bajo | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El factor de riesgo psicosocial en la subdimensión demandas emocionales, da cuenta de los niveles de riesgo a los cuales los funcionarios de la sede Cartago se encuentran expuestos. Frente al grupo de trabajadores integrado por 2 personas, se identificó que reflejan el 28,6% presentando un nivel de riesgo despreciable; por otra parte, en un nivel bajo y alto de riesgo, se estableció el 14,3% de con la participación de 1 funcionario para cada nivel de riesgo; el nivel de riesgo medio es la mayor cifra aportando el 42,9% con un grupo de 3 trabajadores. Finalmente, en el rango de riesgo para nivel muy alto reflejó una cuantía del 0%. (Ver tabla 70)

Tabla 70

Factor de riesgo demandas emocionales funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-----------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas emocionales | Sin riesgo o riesgo despreciable | 2 | 28,6 | 28,6 | 28,6 |
| | Riesgo bajo | 1 | 14,3 | 14,3 | 42,9 |
| | Riesgo medio | 3 | 42,9 | 42,9 | 85,7 |
| | Riesgo alto | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Las demandas cuantitativas como otro componente de los factores de riesgo del dominio demandas del trabajo, establece para los funcionarios ubicados en la sede del Valle del Cauca, en el 42,9% para el nivel de riesgo despreciable con 3 funcionarios. De modo opuesto, se evidenció que el riesgo bajo y alto integrado por 1 persona que puntúa el 14,3% en cada caso; el nivel de riesgo medio evidenció un valor porcentual del 28,6% con 2 funcionarios. Finalmente, en el nivel de riesgo muy alto se estableció el 0%. (Ver tabla 71)

Tabla 71

Factor de riesgo demandas cuantitativas funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas cuantitativas | Sin riesgo o riesgo despreciable | 3 | 42,9 | 42,9 | 42,9 |
| | Riesgo bajo | 1 | 14,3 | 14,3 | 57,1 |
| | Riesgo medio | 2 | 28,6 | 28,6 | 85,7 |
| | Riesgo alto | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El factor influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, dio cuenta en los trabajadores pertenecientes a la sede Cartago, que el 28,6% presenta nivel de riesgo despreciable y bajo, es decir 2 empleados; en un porcentaje del 0% se categoriza los niveles de riesgo medio y muy alto en cada caso. Los niveles de riesgo medio y muy alto se ubicaron en igual porcentaje puntuando un total del 0%. Seguidamente se evidenció el mayor valor aportado para esta dimensión integrando a 3 trabajadores que representan el 42,9% dando lugar a una exposición de riesgo alto. (Ver tabla 72)

Tabla 72

Factor de riesgo influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral | Sin riesgo o riesgo despreciable | 2 | 28,6 | 28,6 | 28,6 |
| | Riesgo bajo | 2 | 28,6 | 28,6 | 57,1 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 57,1 |
| | Riesgo alto | 3 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En el caso particular de esta subdimensión denominada exigencias de responsabilidad del cargo, resulta pertinente mencionar que en este factor solo evalúan los cuestionarios desarrollados de factores de riesgo psicosocial en su forma A; por lo anterior, solo 1 funcionario en la sede Cartago, cumplía con el criterio para el diligenciamiento; en consecuencia, se los trabajadores que diligenciaron la forma B, no aplican para la evaluación en esta subdimensión. Dado lo anterior, el nivel de riesgo medio se puntúa con el 100% integrando a una persona, los niveles de riesgo despreciable, bajo, alto y muy alto presentan el 0%. (Ver tabla 73)

Tabla 73

Factor de riesgo exigencias de responsabilidad del cargo funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Exigencias de responsabilidad del cargo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Riesgo medio | 1 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 1 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En la subcategoría demandas de carga mental, se evidencia que el personal de la sede en el municipio de Cartago, para los niveles riesgo despreciable, bajo, medio y alto, puntuó el 14,3% asignando a un funcionario por nivel de riesgo; De modo opuesto, en el nivel de riesgo muy alto, se destacó el mayor porcentaje agrupando a 3 personas, con lo cual el 42,9% categorizan en dicho riesgo. (Ver tabla 74)

Tabla 74

Factor de riesgo demandas de carga mental funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|----------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas carga mental | Sin riesgo o riesgo despreciable | 1 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| | Riesgo bajo | 1 | 14,3 | 14,3 | 28,6 |
| | Riesgo medio | 1 | 14,3 | 14,3 | 42,9 |
| | Riesgo alto | 1 | 14,3 | 14,3 | 57,1 |
| | Riesgo muy alto | 3 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

El factor de riesgo psicosocial en la subcategoría consistencia del rol, derivado del dominio demandas del cargo, integra solo los funcionarios que desarrollaron el cuestionario de factores de riesgo psicosocial forma A, por lo tanto, para el resto de funcionarios que contestaron la forma B no se evalúa esta subdimensión; dado lo anterior, se identificó que en los niveles de riesgo despreciable se ubica el 100% con un funcionario que integra tal valor. Los demás niveles de riesgo puntuaron 0%. (Ver tabla 75)

Tabla 75

Factor de riesgo consistencia del rol funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Consistencia del rol | Sin riesgo o riesgo despreciable | 1 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 1 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Las demandas de la jornada de trabajo como subdimensión en los factores de riesgo psicosocial demandas del trabajo, identificó en los funcionarios que laboran para la sede Cartago, que el 42,9% representado por 3 empleados, no presentan ningún nivel de riesgo; seguidamente el 28,6% se presentó un nivel de riesgo bajo agrupando a 2 funcionarios para; para el caso de los funcionarios expuestos a los niveles de riesgo medio y alto, se puntuó la participación del 14,3% asignando para cada nivel a un funcionario. No se categorizaron trabajadores en el nivel de riesgo muy alto, por lo tanto, su porcentaje es 0 puntos. (Ver tabla 76)

Tabla 76

Factor de riesgo demandas de la jornada de trabajo funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---------------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas de la jornada trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 3 | 42,9 | 42,9 | 42,9 |
| | Riesgo bajo | 2 | 28,6 | 28,6 | 71,4 |
| | Riesgo medio | 1 | 14,3 | 14,3 | 85,7 |
| | Riesgo alto | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Como puntuación general en el dominio demandas del trabajo, se identificaron los factores de riesgo psicosocial intralaboral para los trabajadores en la sede Cartago, se evidenció que en el 42,9% se categorizaron un total de 3 funcionarios para los niveles de riesgo despreciable y nivel de riesgo medio; el nivel de riesgo evidenciado en bajo integró a un empleado con un valor del 14,3%; en el rango más alto del nivel de riesgo no se reflejó ningún funcionario, por ende, puntuó 0%. (Ver tabla 77)

Tabla 77

Factores de riesgo dimensión demandas del trabajo funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-----------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Demandas del trabajo | Sin riesgo o riesgo despreciable | 3 | 42,9 | 42,9 | 42,9 |
| | Riesgo bajo | 1 | 14,3 | 14,3 | 57,1 |
| | Riesgo medio | 3 | 42,9 | 42,9 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

En los funcionarios que laboran para la sede de Cartago Valle del Cauca, los factores de riesgo psicosocial intralaboral para el caso del dominio recompensas, se subdivide una categoría de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo, que ubica a 7 funcionarios siendo este el valor total del 100% de personal bajo un nivel de riesgo despreciable. (Ver tabla 78)

Tabla 78

Factor de riesgo recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|---|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza | Sin riesgo o riesgo despreciable | 7 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Seguidamente, el segundo factor de riesgo psicosocial que integra la dimensión recompensas, se presenta la subdimensión reconocimiento y compensación, en la cual se observó que el 85,7% que reúne a 6 funcionarios, no reflejan ningún nivel de riesgo; seguidamente se ubica en un 14,3% una persona que categoriza un riesgo bajo. En los niveles de riesgo medio, alto y muy alto, se reflejó el mismo valor porcentual de 0 puntos para cada caso. (Ver tabla 79)

Tabla 79

Factor de riesgo reconocimiento y compensación funcionarios Cartago.

| Subdimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|--------------------------------------|----------------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Reconocimiento y compensación | Sin riesgo o riesgo despreciable | 6 | 85,7 | 85,7 | 85,7 |
| | Riesgo bajo | 1 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Conforme lo anterior, se identifica de manera general que el dominio que integra los factores de riesgo recompensa, reflejó que el 100% con 7 funcionarios, presentaron un nivel de riesgo despreciable, por lo tanto, para los niveles de riesgo bajo, medio, alto y muy alto, se asignó la misma cifra del 0% en cada nivel. (Ver tabla 80)

Tabla 80

Factores de riesgo dimensión recompensa funcionarios Cartago.

| Dimensión | Nivel de riesgo | Frecuencia | % | % Válido | % Acumulado |
|-------------------|----------------------------------|-------------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Recompensa | Sin riesgo o riesgo despreciable | 7 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Riesgo bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo medio | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| | Riesgo muy alto | 0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Total | | 7 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: elaboración propia

Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza sede Armenia.

Los niveles de riesgo psicosocial de los funcionarios pertenecientes a la Cooperativa Avanza, se identificaron en función de las condiciones intralaborales para cada sede, integrando aspectos como el lugar de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo del cargo, antigüedad en el cargo actual, área de trabajo, tipo de contrato, horas de trabajo y modalidad de pago, no obstante, para la condición intralaboral lugar de trabajo serán descritos los niveles de riesgo para los funcionarios de las tres sedes analizadas.

Conforme lo anterior, en la condición intralaboral lugar de trabajo de los funcionarios de Armenia, se identificó que el 48,8% presentan un nivel de riesgo despreciable, el 19,5% se categorizó en los niveles de riesgo bajo y medio, en el nivel de riesgo alto, se ubica el 4,9% de funcionarios y finalmente el 7,3% integra al personal que puntúa un nivel de riesgo muy alto. En los funcionarios de Pereira, se identificó que el 83,3% presentan un nivel de riesgo despreciable y el 16,7% se categorizó en el nivel de riesgo alto. Por otra parte, los niveles de riesgo para la condición lugar de trabajo de la sede Cartago, identificaron que el 71,4% presentan un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% se categorizó en el nivel de riesgo medio.

Dado lo anterior, se evidencia mayor exposición en todos los niveles en la sede Armenia, cabe notar que es el grupo con la mayor muestra evaluada. (Ver tabla 81)

Tabla 81

Niveles de riesgo en función del lugar de trabajo funcionarios Armenia, Pereira y Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Lugar de trabajo | Armenia | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 |
| | | % condición intralaboral | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100% |
| | | % del total | 37,0% | 14,8% | 14,8% | 3,7% | 5,6% | 76% |
| | Pereira | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| | | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 9,3% | 0,0% | 0,0% | 1,9% | 0,0% | 11% |
| | Cartago | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 9,3% | 0,0% | 3,7% | 0,0% | 0,0% | 13% |
| Total | Frecuencia | 30 | 8 | 10 | 3 | 3 | 54 | |
| | % condición intralaboral | 55,6% | 14,8% | 18,5% | 5,6% | 5,6% | 100,0% | |
| | % del total | 55,6% | 14,8% | 18,5% | 5,6% | 5,6% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Para el caso de la antigüedad de la empresa en los funcionarios de Armenia, permitió identificar que el 100% del personal con menos de un año en la entidad, registró un riesgo despreciable, siendo este grupo a su vez, el 5% del total de empleados. Seguidamente, se evidenció que, en el personal vinculado entre 1 y 3 años, hay un 50% que no presentaron riesgo, el 16,7% presentó niveles de riesgo bajo y medio; del mismo modo, se presentó igual porcentaje para los funcionarios que se categorizaron en los niveles de riesgo alto y muy alto con el 8,3%; por lo tanto, el total de funcionarios en este rango de antigüedad representa el 29% del total. Para el caso de los trabajadores con antigüedad de 4 a 6 años, se observó que el 60% presentó nivel de riesgo despreciable, el 20% se ubicó en un nivel de riesgo bajo, el

10% del personal destacó dicho valor porcentual en los niveles de riesgo medio y muy alto; para el nivel de riesgo alto, el porcentaje aportado fue el 0%; este grupo es reflejado con un valor porcentual del 24% del total de empleados encuestados de la sede de Armenia. En el rango de antigüedad de 7 a 10, los empleados categorizados en los niveles de riesgo despreciable y riesgo bajo, se ubicaron con igual valor porcentual de 40 puntos y los funcionarios con niveles de riesgo medio y muy alto, del mismo modo aportaron el 10% en cada nivel, para el caso del nivel de riesgo alto, se observó el 0% de participación. Este grupo de empleados integra el 24% del total. Finalmente, el personal de la sede Armenia, vinculado a la sede con más de 10 años de antigüedad, da cuenta del 28,6% del personal sin ningún nivel de riesgo, en los niveles de riesgos bajo y muy alto se puntuó el 0%. En caso opuesto, el nivel de riesgo medio aportó el mayor porcentaje en este rango de antigüedad con el 57,1% y por último el nivel de riesgo alto registró el 14,3%. Los empleados con esta condición de antigüedad representan el 17% del total de funcionarios encuestados pertenecientes a la sede Armenia. Como puntuación total en función de la antigüedad en la empresa, el 48,8% de funcionarios se categorizó en un nivel de riesgo despreciable, el 19,5% en los niveles de riesgo bajo y medio, el 4,9% en nivel alto de riesgo y por último el 7,3% en un nivel de riesgo muy alto. (Ver tabla 82)

Tabla 82

Niveles de riesgo en función de la antigüedad de la empresa funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|---------------------------------|----------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Antigüedad en la empresa | Menos de 1 año | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5% |
| | 1 a 3 años | Frecuencia | 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | 12 |
| | | % condición intralaboral | 50,0% | 16,7% | 16,7% | 8,3% | 8,3% | 100% |
| | | % del total | 14,6% | 4,9% | 4,9% | 2,4% | 2,4% | 29% |
| | 4 a 6 años | Frecuencia | 6 | 2 | 1 | 0 | 1 | 10 |
| | | % condición intralaboral | 60,0% | 20,0% | 10,0% | 0,0% | 10,0% | 100% |
| | | % del total | 14,6% | 4,9% | 2,4% | 0,0% | 2,4% | 24% |
| | 7 a 10 años | Frecuencia | 4 | 4 | 1 | 0 | 1 | 10 |
| | | % condición intralaboral | 40,0% | 40,0% | 10,0% | 0,0% | 10,0% | 100% |
| | | % del total | 9,8% | 9,8% | 2,4% | 0,0% | 2,4% | 24% |
| | Más de 10 años | Frecuencia | 2 | 0 | 4 | 1 | 0 | 7 |
| | | % condición intralaboral | 28,6% | 0,0% | 57,1% | 14,3% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 4,9% | 0,0% | 9,8% | 2,4% | 0,0% | 17% |
| | Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 |
| | | % condición intralaboral | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% |
| | | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo evidenciados en función del cargo, reveló en primer lugar que el 66,7% del cargo asesor comercial intramural se encuentra sin riesgo, así mismo el 33,3% integró el personal que presenta un nivel de riesgo muy alto en este cargo; en los niveles de riesgo bajo, medio y alto, no fue categorizado ningún funcionario; este cargo representa el 7% del total de encuestados. Para los cargos asesor comercial - auxiliar bienestar social, asesor comercial - cajero, asistente auditoría interna, asistente contable, asistente de CAD y comunicaciones, auxiliar de auditoría, director de crédito y pasante SENA, fueron categorizados el 100% de trabajadores que integran dichos cargos en un nivel de riesgo despreciable; estos cargos representan el 2% del porcentaje total de manera particular. El cargo asesor comercial -

cajero, evidenció el 50% en los niveles de riesgo medio y despreciable, para los demás riesgos no fue integrado ningún funcionario; este cargo representa el 5% del grupo total. Continuando con los cargos asesor comercial extramural, coordinador CAD y comunicaciones, director comercial y director de cartera, reflejaron el 100% de puntuación en el nivel de riesgo bajo, representando a su vez el 2% del total de los cargos.

Por otra parte, en el cargo asistente de cartera, se agruparon en igual porcentaje los niveles de riesgo bajo y medio con el 40%, el 20% restante se categorizó en el nivel alto de riesgo; este grupo de funcionarios en este cargo, representa el 12% con relación al total. Los niveles de riesgo evidenciados en el cargo asistente de crédito, reveló en primer lugar que el 66,7% se encuentra sin riesgo, así mismo el 33,3% integró el personal que presenta un nivel de riesgo bajo; en consecuencia, los niveles de riesgo medio, alto y muy alto, no categorizaron ningún funcionario; este cargo representa el 7% del total de encuestados.

De modo similar, en los cargos asistente de gestión humana, auxiliar de sistemas y coordinador comercial, el 100% de empleados allí categorizados no presentan riesgo, este grupo representa el 5% del total de cargos. En el cargo auxiliar de bienestar social el 100% de funcionarios que ocupan este cargo, puntuaron un nivel medio de riesgo, dando lugar a su vez al 5% del total de los cargos para la sede Armenia.

El cargo auxiliar de servicios generales, reveló en primer lugar que el 66,7% se encuentra sin riesgo, así mismo el 33,3% presenta un nivel de riesgo medio; por ende, los niveles bajo, alto y muy alto, puntuaron el 0%; este cargo representa en el total de cargos el 7%. Seguidamente, se observó de manera particular que el cargo coordinador de operaciones reveló el 100% de funcionarios que lo integran, en un nivel de riesgo muy alto; este cargo representa para el total el 5%. En los cargos director de gestión humana y tesorero, se asigna igual porcentaje para cada caso donde el 100%, se ubica en un nivel de riesgo medio representando del total general el 2% de los cargos.

Finalmente, el cargo director de servicios administrativos se evidenció que el 100% fue asignado al nivel de riesgo alto donde, a su vez, el 2% representa dicho cargo en el total registrado. (Ver tabla 83)

Tabla 83

Niveles de riesgo en función del nombre del cargo funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total |
|--|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | |
| Asesor comercial intramural | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| | % condición | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 100% |
| | % del total | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 7% |
| Asesor comercial - auxiliar bienestar social | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| Asesor comercial - cajero | Frecuencia | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición | 50,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 2,4% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 5% |
| Asesor comercial extramural | Frecuencia | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| Asistente auditoría interna | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| Asistente contable | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| Asistente de cartera | Frecuencia | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 5 |
| | % condición | 0,0% | 40,0% | 40,0% | 20,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 0,0% | 4,9% | 4,9% | 2,4% | 0,0% | 12% |
| Asistente de crédito | Frecuencia | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | % condición | 66,7% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 4,9% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 7% |
| Asistente de CAD y comunicaciones | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| Asistente de gestión humana | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5% |
| Auxiliar bienestar social | Frecuencia | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 5% |
| Auxiliar CAD y comunicaciones | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% |

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Nombre del cargo | Auxiliar de auditoría | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| | Auxiliar de servicios generales | Frecuencia | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | % condición | 66,7% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 4,9% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 7% |
| | Auxiliar de sistemas | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5% |
| | Coordinador de operaciones | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | % condición | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 4,9% | 0,0% | 5% |
| | Coordinador CAD y comunicaciones | Frecuencia | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| | Coordinador comercial | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5% |
| | Director comercial | Frecuencia | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| % del total | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% | |
| Director de cartera | Frecuencia | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| % condición | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| % del total | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% | |
| Director de crédito | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% | |
| Director gestión humana | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| % condición | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| % del total | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% | |
| Director servicios administrativos | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| % condición | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 2% | |
| Pasante SENA | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% | |
| Tesorero | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| % condición | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| % del total | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% | |
| Total | Frecuencia | 21 | 7 | 8 | 2 | 3 | 41 | |
| % condición | 51,2% | 17,1% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 0,0% | 100,0% | |
| % del total | 51,2% | 17,1% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo en función del tipo de cargo para los funcionarios de Armenia, reflejaron que para jefatura los niveles de riesgo despreciable, bajo, medio y alto, arrojaron el mismo porcentaje, siendo este el 16,7%, a su vez este tipo de cargo, puntuó el 15% frente al total general. Seguidamente, en el tipo de cargo profesional, analista, técnico, tecnólogo, se

evidenció que el 58,8% de funcionarios allí integrados, no presentan ningún riesgo, el 23,5% presentan un riesgo bajo, y el 5,9% presentan un nivel de riesgo medio, alto y muy alto, dado que dicho porcentaje resultó igual para cada uno; esta condición intralaboral representa la mayor puntuación siendo del 41% con referencia al total del tipo de cargo. Para el caso del personal que integra el tipo de cargo auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico, se identificó que el 53,3% presenta un nivel de riesgo despreciable, el 20% un riesgo bajo, el 26,7% se ubica en un nivel medio de riesgo, para el caso del nivel alto y el nivel muy alto no hubo participación en el porcentaje, es decir, la puntuación en estos dos niveles es 0%. Con relación al porcentaje general, este tipo de cargo representa el 37% de funcionarios.

Finalmente, la condición intralaboral tipo de cargo operativo, ayudante, servicios generales, agrupó en el 33,3% de personal que no presenta riesgo, por el contrario, el 66,7% presenta un nivel medio de riesgo, siendo así este grupo el 7% representado frente al total. Como porcentajes generales, se identificó que, los funcionarios de la sede Armenia en función del tipo de cargo, se encuentran sin riesgo en un 48,8%, presentan el 19,5% para los niveles un nivel bajo y medio de riesgo, en el nivel alto se ubica el menor valor porcentual con 4,9 puntos y finalmente en el nivel muy alto de riesgo, se encuentra el 7,3%. (Ver tabla 84)

Tabla 84

Niveles de riesgo en función del tipo de cargo funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|----------------------|---|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Tipo de cargo | Jefatura | Frecuencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 |
| | | % condición | 16,7% | 16,7% | 16,7% | 16,7% | 33,3% | 100% |
| | | % del total | 2,4% | 2,4% | 2,4% | 2,4% | 4,9% | 15% |
| | Profesional, analista, técnico, tecnólogo | Frecuencia | 10 | 4 | 1 | 1 | 1 | 17 |
| | | % condición | 58,8% | 23,5% | 5,9% | 5,9% | 5,9% | 100% |
| | | % del total | 24,4% | 9,8% | 2,4% | 2,4% | 2,4% | 41% |
| | Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico | Frecuencia | 8 | 3 | 4 | 0 | 0 | 15 |
| | | % condición | 53,3% | 20,0% | 26,7% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 19,5% | 7,3% | 9,8% | 0,0% | 0,0% | 37% |
| | Operativo, ayudante, servicios generales | Frecuencia | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| | | % condición | 33,3% | 0,0% | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 2,4% | 0,0% | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 7% |
| | Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 |
| | | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% |
| | | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

En la misma secuencia de condiciones intralaborales, se evidenció que para el caso de la antigüedad en el cargo que desempeñan los funcionarios de la sede Armenia en el rango menor a 1 año, se ubican en un riesgo despreciable el 66,7% y en un riesgo bajo el 33,3%; este rango de antigüedad representa el 7% del total de encuestados para las sede Armenia. (Ver tabla 85)

Tabla 85

Niveles de riesgo en función de la antigüedad del cargo funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | | |
|--------------------------------------|----------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | Total | |
| Antigüedad en el cargo actual | Menos de 1 año | Frecuencia | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | % condición | 66,7% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 4,9% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 7% |
| | 1 a 3 años | Frecuencia | 13 | 4 | 4 | 1 | 2 | 24 |
| | | % condición | 54,2% | 16,7% | 16,7% | 4,2% | 8,3% | 100% |
| | | % del total | 31,7% | 9,8% | 9,8% | 2,4% | 4,9% | 59% |
| | 4 a 6 años | Frecuencia | 4 | 3 | 3 | 0 | 1 | 11 |
| | | % condición | 36,4% | 27,3% | 27,3% | 0,0% | 9,1% | 100% |
| | | % del total | 9,8% | 7,3% | 7,3% | 0,0% | 2,4% | 27% |
| | 7 a 10 años | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | | % condición | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 5% |
| | Más de 10 años | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 | |
| | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |
| | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo para el caso de la condición intralaboral área de trabajo, dio cuenta de que el 50% del área administrativa no presenta riesgo y el 25% se presenta en igual medida para los niveles de riesgo medio y alto respectivamente, siendo esta área el 10% representado frente al total de áreas. En las áreas de auditoría y sistemas, se evidenció que el 100% de personal que integra cada área no presenta ningún riesgo. Ambas de modo particular son el 5% del porcentaje total. Por otra parte, el área de bienestar social agrupa el 100% de trabajadores que se desempeñan allí en un nivel medio de riesgo, puntuando el 5% como parte del total general.

El área de cartera, de manera particular, evidenció en el nivel bajo de riesgo la participación del 50% de personal del área, el 33,3% integró el grupo expuesto al nivel medio de riesgo y finalmente el 16,7% para el caso del nivel de riesgo alto, por consiguiente, en los niveles de riesgo despreciable y muy alto se categorizó el 0% de personal; el 15% es la puntuación aportada por ésta área en el total general.

De modo opuesto, el área comercial aportó el mayor porcentaje de participación en los funcionarios encuestados para la sede Armenia, por lo tanto, se observó que el 50% no presenta riesgo alguno, el 16,7% se ubica en un nivel bajo de riesgo, seguido del nivel de riesgo alto que puntúa el 8,3% para este caso, en el nivel alto de riesgo no fue evidente ningún participante, por ello el valor porcentual es de 0 puntos; no obstante, el nivel de riesgo muy alto, reflejó el 25% de participación del área.

Conforme lo anterior, se identificó que el área comercial representa frente al total de áreas, el 29% de participación siendo el mayor porcentaje hallado en esta condición intralaboral. Por otra parte, el área contable, integró en el nivel de riesgo bajo el 100% de personal, representando a su vez el 2% del total general. De manera simultánea, las áreas créditos y gestión documental, evidencian en un 75% el personal que presenta un nivel de riesgo despreciable, así mismo, el 25% se asigna al nivel bajo de riesgo, por ende, los niveles medio, alto y muy alto presentaron el 0% de participación. Estas áreas, de modo particular, representan el 10% del total general. El área de gestión humano categoriza por su parte el personal que lo integra en el 66,7% en un nivel despreciable de riesgo, del mismo modo, el 33,3% categorizo el resto del personal reflejando un nivel medio de riesgo. Esta área representa el 7% del total general de áreas. Finalmente, el área de tesorería, centra el 100% de personal en un nivel medio de riesgo y a su vez, representa el 2% del total de áreas. El total porcentual de las áreas a las cuales pertenecen los funcionarios de la entidad cooperativa en Armenia, estableció que el 48,8% se encuentra con un nivel de riesgo despreciable, el 19,5% se puntúa de igual modo para los niveles de riesgo bajo y medio, el 4,9% puntuado para nivel alto y el 7,3% del personal que integra las áreas se ubica en un nivel muy alto de riesgo. (Ver tabla 86)

Tabla 86

Niveles de riesgo en función del área de trabajo funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|--------------------|------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------------|-----------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| | | | | | | | | |
| Área de trabajo | Administrativa | Frecuencia | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 |
| | % condición | 50,0% | 0,0% | 25,0% | 25,0% | 0,0% | 100% | |
| | % del total | 4,9% | 0,0% | 2,4% | 2,4% | 0,0% | 10% | |
| | Auditoría | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| | % del total | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5% | |
| | Bienestar social | Frecuencia | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 5% | |
| | Cartera | Frecuencia | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 | 6 |
| | % condición | 0,0% | 50,0% | 33,3% | 16,7% | 0,0% | 100% | |
| | % del total | 0,0% | 7,3% | 4,9% | 2,4% | 0,0% | 15% | |
| | Comercial | Frecuencia | 6 | 2 | 1 | 0 | 3 | 12 |
| | % condición | 50,0% | 16,7% | 8,3% | 0,0% | 25,0% | 100% | |
| | % del total | 14,6% | 4,9% | 2,4% | 0,0% | 7,3% | 29% | |
| | Contable | Frecuencia | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| | % del total | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% | |
| | Créditos | Frecuencia | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | % condición | 75,0% | 25,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| | % del total | 7,3% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 10% | |
| Gestión documental | Frecuencia | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | |
| % condición | 75,0% | 25,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | | |
| % del total | 7,3% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 10% | | |
| Gestión humana | Frecuencia | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | |
| % condición | 66,7% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 100% | | |
| % del total | 4,9% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 7% | | |
| Sistemas | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | |
| % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | | |
| % del total | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5% | | |
| Tesorería | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| % condición | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | | |
| % del total | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 2% | | |
| Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 | |
| % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | | |
| % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | | |

Fuente: elaboración propia

La condición intralaboral tipo de contrato, reflejó para el personal de Armenia, frente al nivel de riesgo que, el 100% del personal vinculado mediante contratación temporal menos de 1 año, no presenta riesgo alguno, este grupo representa el 5% del total de vinculados en la sede Armenia; por otra parte se evidenció que el personal con tipo de contrato a término indefinido, reflejó en un 46,2% un riesgo despreciable, el 20,5% evidenció un riesgo bajo y medio, así como el mismo valor porcentual representado con relación a la puntuación general. Dado lo anterior, de manera general, el personal ubicado en el 48,8% reflejó el nivel de riesgo despreciable, seguidamente, el 19,5% fue representado para los funcionarios que categorizan

tanto el nivel de riesgo bajo como el nivel medio, el 4,9% ubica al personal contratado que refleja un riesgo alto y finalmente, el 7,3% puntuó el nivel más alto de riesgo. (Ver tabla 87)

Tabla 87

Niveles de riesgo en función del tipo de contrato funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total |
|-----------------------------|----------------------------|--|----------------|-----------------|----------------|--------------------|-------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | |
| Tipo de contrato | Temporal menos de 1 año | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5% |
| | Término indefinido | Frecuencia | 18 | 8 | 8 | 2 | 3 |
| | | % condición | 46,2% | 20,5% | 20,5% | 5,1% | 7,7% |
| | | % del total | 43,9% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 95% |
| Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | |
| | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | |
| | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo en función de las horas de trabajo diarias que cumplen los funcionarios, agrupan para el nivel de riesgo despreciable el 48,8%, en el nivel de riesgo bajo, continuando con el 19,5% para los funcionarios que categorizan tanto los niveles de riesgo bajo y medio, el 4,9% refleja al personal contratado que está en un riesgo alto y como último porcentaje, se evidenció el 7,3% como nivel más alto de riesgo. (Ver tabla 88)

Tabla 88

Niveles de riesgo en función de las horas de trabajo funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|----------------|-----------------|----------------|--------------------|-------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | Total | |
| Horas de trabajo | 9 | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 |
| | | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100% |
| | | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100% |
| Total | | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 |
| | | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% |
| | | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

La modalidad de pago como condición intralaboral, representó valores porcentuales para los funcionarios de Armenia en distintos niveles de riesgo, iniciando los funcionarios inmersos en la modalidad de pago fijo con el 47,4% en un nivel despreciable, el 18,4% puntuó un nivel bajo de riesgo, el 21,1% en nivel medio, el 5,3% en el nivel de riesgo alto y finalmente el 7,9% en riesgo muy alto. Este grupo de funcionarios que reúne tal condición de pago representa el 93% del total con relación a todo el personal vinculado. De otro modo, el personal que posee la modalidad de pago fijo y variable, ubica en un nivel sin riesgo al 66,7% de personal y en el 33,3% al grupo que puntúa un bajo nivel; finalmente este grupo representa tan solo el 7% del total; la puntuación general para esta condición, estableció que el 48,8% no presenta riesgo, el 19,5% se ubica en los niveles bajo y medio, el 4,9% en el nivel alto y el 7,3% en el nivel de riesgo muy alto. (Ver tabla 89)

Tabla 89

Niveles de riesgo en función de la modalidad de pago funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|--------------------------|-----------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Modalidad de pago | Fijo | Frecuencia | 18 | 7 | 8 | 2 | 3 | 38 |
| | | % condición | 47,4% | 18,4% | 21,1% | 5,3% | 7,9% | 100% |
| | | % del total | 43,9% | 17,1% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 93% |
| | Fijo y variable | Frecuencia | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | % condición | 66,7% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 4,9% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 7% |
| Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 | |
| | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |
| | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Armenia.

Los niveles de riesgo psicosocial que se identificaron en función de las características sociodemográficas para los funcionarios de la sede en Armenia, integran aspectos como género, edad, estado civil, nivel de escolaridad, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda en la que reside y personas a cargo; por lo anterior, los niveles de riesgo en función del género femenino, reflejaron que el 46,2% no presenta riesgo, el 19,2% presenta un nivel de riesgo bajo, el 23,1% presentó nivel medio de riesgo, el 7,7% se categorizó en un nivel alto y finalmente el 3,8% ubicó al personal femenino en un riesgo muy alto; por consiguiente el género femenino puntúa un 63% del porcentaje total de funcionarios.

De otro modo, el personal de género masculino, integró en un 53,3% un nivel de riesgo despreciable, puntuó el 20% en riesgo bajo, el 13,3% en riesgo medio y muy alto, para el nivel de riesgo alto se ubicó el 0%. Este género, representa el 37% del total de los encuestados para la sede Armenia. Conforme lo anterior, se tiene que el 48,8% del personal no refleja ningún riesgo; por otra parte, los niveles de riesgo bajo y medio, ubican al 19,5% de funcionarios para cada nivel, el 4,9% registró los funcionarios que presentaron un nivel alto de riesgo, finalmente el 7,3% categorizó un nivel muy alto de riesgo. (Ver tabla 90)

Tabla 90

Niveles de riesgo en función de género funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-----------|-----------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Género | Femenino | Frecuencia | 12 | 5 | 6 | 2 | 1 | 26 |
| | | % condición intralaboral | 46,2% | 19,2% | 23,1% | 7,7% | 3,8% | 100% |
| | | % del total | 29,3% | 12,2% | 14,6% | 4,9% | 2,4% | 63% |
| Masculino | Masculino | Frecuencia | 8 | 3 | 2 | 0 | 2 | 15 |
| | | % condición intralaboral | 53,3% | 20,0% | 13,3% | 0,0% | 13,3% | 100% |
| | | % del total | 19,5% | 7,3% | 4,9% | 0,0% | 4,9% | 37% |
| Total | Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 |
| | | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% |
| | | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo psicosocial frente a la condición intralaboral de edad, presentó para los trabajadores de la sede Armenia, que el 83,3% de los encuestados que integran el rango de edad entre los 18 y 25 años, no presentaron ningún riesgo y el 16,7% se categorizó en un riesgo bajo, para los demás niveles de riesgo no hubo personal reflejado, por lo tanto su valor porcentual fue 0 puntos; este rango de edad representó el 15% con referencia al total de rangos de edad.

En el caso del rango entre los 26 y 35 años, el grupo ubicado en el 40% presentó un nivel de riesgo despreciable, seguido del 20% para el grupo en los niveles de riesgo bajo y medio respectivamente, el 6,7% puntuó para el nivel alto de riesgo y finalmente el más alto nivel de riesgo integró el personal en un 13,3% en este rango de edad; todos los porcentajes representan a su vez el 37%, siendo este el segundo mayor representativo dentro del total de encuestados para la sede Armenia. En secuencia, el rango de edad de los 36 a los 45 años, reflejó integrar el mayor grupo de funcionarios que laboran para la entidad cooperativa y en el cual se halló al 43,8% sin riesgo alguno, el 25% ubicó al personal en los niveles de riesgo bajo y medio, no obstante, un menor grupo representando con el 6,7% se ubicó en el nivel alto de riesgo y por último, el segundo menor valor de este rango, integró el 6,3%; por ende, este

rango representa para el total de edades el 39%. Por el contrario, el menor grupo de funcionarios se ubica en el rango de edad de 46 a 55 años, donde el 50% del personal presenta un riesgo despreciable, y el 25% representa un nivel de riesgo medio y alto a la vez con cada grupo, por lo tanto, se registró una puntuación del 0% en los niveles bajo y muy alto de riesgo, aportando por tal motivo, el 10% del valor total.

Esta condición intralaboral, identificó en los funcionarios de la sede Armenia, que, el 48,8% presentó un nivel de riesgo despreciable, el 19,5% fue el mismo valor para los casos de niveles de riesgo bajo y medio, en el nivel de riesgo alto, por el contrario se registró el menor valor porcentual de 4,9 puntos, así como el nivel muy alto de riesgo, identificó al 7,3% del personal siendo estos porcentajes los hallados como total en la condición rango de edad. (Ver tabla 91)

Tabla 91

Niveles de riesgo en función de la edad funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-------|-------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Edad | 18-25 | Frecuencia | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | | % condición | 83,3% | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 12,2% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 15% |
| | 26-35 | Frecuencia | 6 | 3 | 3 | 1 | 2 | 15 |
| | | % condición | 40,0% | 20,0% | 20,0% | 6,7% | 13,3% | 100% |
| | | % del total | 14,6% | 7,3% | 7,3% | 2,4% | 4,9% | 37% |
| | 36-45 | Frecuencia | 7 | 4 | 4 | 0 | 1 | 16 |
| | | % condición | 43,8% | 25,0% | 25,0% | 0,0% | 6,3% | 100% |
| | | % del total | 17,1% | 9,8% | 9,8% | 0,0% | 2,4% | 39% |
| | 46-55 | Frecuencia | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 |
| | | % condición | 50,0% | 0,0% | 25,0% | 25,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 4,9% | 0,0% | 2,4% | 2,4% | 0,0% | 10% |
| Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 | |
| | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |
| | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

El estado civil, como otra de las condiciones intralaborales, reveló que en el personal vinculado a la sede de Armenia, el 52,6% del personal con estado civil soltero, se encuentra sin riesgo, el 15,8% reflejó el nivel bajo de riesgo, seguido del 21,1% que se ubicó en un nivel

medio de riesgo, de modo contrario, el 10,5% puntuó el más alto riesgo; ningún funcionario soltero se ubicó en nivel de riesgo alto, dado que este aportó el 0%. Este tipo de estado civil es el más representativo a nivel porcentual frente al total de funcionarios siendo el 46% del personal. El segundo grupo más representativo en la condición intralaboral estado civil, correspondió al grupo de casados, los cuales en un 38,5% no presentaron riesgo, el 30,8% se ubicó con un bajo riesgo seguido del 23,1% que se identificó con un nivel medio de riesgo, el 2,4% fue asignado al nivel más alto de riesgo y hubo 0% en el nivel alto de riesgo, por lo tanto, se observó a su vez, que este grupo de funcionarios representa el 32% del total de funcionarios encuestados en la sede Armenia.

El tercer estado civil, denominado unión libre, evidenció en un 57,1% que el personal allí agrupado no presenta riesgo, no obstante, para los casos de riesgo bajo, medio y alto, se identificó el mismo valor porcentual en cada nivel, siendo este el 14,3%, de un modo contrario, el nivel de riesgo muy alto no integró ningún funcionario, es decir que su puntaje fue 0%. Los funcionarios de la sede Armenia categorizados en el estado civil unión libre, representan el 17% del total general. Por otra parte, en el estado civil divorciado/separado, se ubicó el 100% de empleados en el nivel de riesgo despreciable, por consiguiente, representa el 2% frente al valor total. De modo similar, el estado civil viudo, representó así mismo el 2% del valor general, no obstante, se categorizó el 100% del personal en un nivel alto de riesgo.

El total general para los niveles de riesgo en la condición estado civil, determinó el grupo de funcionarios con riesgo despreciable en un 48,8%, siendo este el mayor porcentaje representado, el 19,5% ubicado para el riesgo bajo y medio respectivamente, el nivel alto, se ubicó el 4,9% del personal y por último, el 7,3% puntuó un riesgo muy alto en esta categoría.

(Ver tabla 92)

Tabla 92

Niveles de riesgo en función del estado civil funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|---------------------|---------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Estado civil | Soltero | Frecuencia | 10 | 3 | 4 | 0 | 2 | 19 |
| | | % condición intralaboral | 52,6% | 15,8% | 21,1% | 0,0% | 10,5% | 100% |
| | | % del total | 24,4% | 7,3% | 9,8% | 0,0% | 4,9% | 46% |
| | Casado | Frecuencia | 5 | 4 | 3 | 0 | 1 | 13 |
| | | % condición intralaboral | 38,5% | 30,8% | 23,1% | 0,0% | 7,7% | 100% |
| | | % del total | 12,2% | 9,8% | 7,3% | 0,0% | 2,4% | 32% |
| | Unión libre | Frecuencia | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 7 |
| | | % condición intralaboral | 57,1% | 14,3% | 14,3% | 14,3% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 9,8% | 2,4% | 2,4% | 2,4% | 0,0% | 17% |
| | Divorciado/separado | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| | Viudo | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 2% |
| | Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 |
| | | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% |
| | | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

En concordancia con los resultados obtenidos en función de la escolaridad frente a los niveles de riesgo, se evidenció para el nivel bachillerato completo, que el 100% se ubica en el nivel medio de riesgo, representando a su vez el 2% del total de funcionarios. Del mismo modo, el nivel académico técnico/tecnológico incompleto, reveló el 100% del personal en un nivel de riesgo despreciable; este grupo representa el 10% del total de personal. Por otra parte, el nivel de escolaridad técnico/tecnológico completo, presentó el 50% del personal sin riesgo y el 25% en los niveles bajo y medio de riesgo, lo cual indica que, en el nivel alto y muy alto categorizó el 0%; a su vez, este nivel académico, representa el 10% del total general.

El nivel académico profesional incompleto, reveló ser el 17% del total de funcionarios encuestados para la sede Armenia, indicando al 42,9% en los niveles sin riesgo y riesgo medio, así mismo para los niveles bajo y alto se identificó el mismo porcentaje en cada caso donde

hubo el 0% de participación. Finalmente, el nivel de riesgo muy alto presentó el 14,3%; esta categoría de escolaridad representa el 17% del total de participantes en Armenia.

Para el personal con nivel de escolaridad profesional completo, el porcentaje de participación aumentó con relación al anterior descrito, este ubicó en un 20% al grupo de personal que conforma este rango. Del mismo modo, el 50% no presentó riesgo, el 25% presentó un riesgo bajo, de modo opuesto, para los niveles medio y muy alto, reflejó el 12,5% en cada caso, en el nivel de riesgo alto se observó una participación del 0%. En el nivel de escolaridad posgrado incompleto se evidenció para los niveles de riesgo despreciable y alto siendo el 50% del personal en cada caso.

Este grupo representa el 5% del valor total. Finalmente, el grupo integrado para el nivel de escolaridad posgrado completo, representó el 37% del total de los funcionarios encuestados de la sede de Armenia, siendo este el mayor valor porcentual frente al total de empleados, así mismo en el nivel despreciable de riesgo se encontró el 40% del personal, el 33,3% categorizó el nivel bajo, el 13,3% se ubicó en el nivel medio de riesgo, por último, el nivel muy alto de riesgo identifica el 6,7% del personal. Esta condición intralaboral de escolaridad ubicó al 48,8% en un nivel despreciable, el 19,5% en los niveles bajo y medio de riesgo, el nivel 4,9% ubicado en un nivel alto de riesgo y el 7,3% en el nivel de riesgo más alto. (Ver tabla 93)

Tabla 93

Niveles de riesgo en función de la escolaridad funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|---------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Escolaridad | Bachillerato completo | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| | Técnico/tecnológico o incompleto | Frecuencia | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 9,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 10% |
| | Técnico/tecnológico o completo | Frecuencia | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| | | % condición intralaboral | 50,0% | 25,0% | 25,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 4,9% | 2,4% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 10% |
| | Profesional incompleto | Frecuencia | 3 | 0 | 3 | 0 | 1 | 7 |
| | | % condición | 42,9% | 0,0% | 42,9% | 0,0% | 14,3% | 100% |
| | | % del total | 7,3% | 0,0% | 7,3% | 0,0% | 2,4% | 17% |
| | Profesional completo | Frecuencia | 4 | 2 | 1 | 0 | 1 | 8 |
| | | % condición intralaboral | 50,0% | 25,0% | 12,5% | 0,0% | 12,5% | 100% |
| | | % del total | 9,8% | 4,9% | 2,4% | 0,0% | 2,4% | 20% |
| Posgrado incompleto | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | |
| | % condición | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 100% | |
| | % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 5% | |
| Posgrado completo | Frecuencia | 6 | 5 | 2 | 1 | 1 | 15 | |
| | % condición | 40,0% | 33,3% | 13,3% | 6,7% | 6,7% | 100% | |
| | % del total | 14,6% | 12,2% | 4,9% | 2,4% | 2,4% | 37% | |
| Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 | |
| | % condición intralaboral | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |
| | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

El lugar de residencia categorizó al personal que labora para la sede Armenia, en los niveles de riesgo conforme la ciudad o municipio donde viven, por lo tanto se evidenció que los trabajadores que residen en Armenia corresponde al 71% donde el 51,7% no presentó riesgo alguno, el 24,1% presentó riesgo bajo, el 17,2% se categorizó en un riesgo medio y finalmente para los niveles de riesgo alto y muy alto, se asignó el mismo porcentaje, siendo este el 3,4%. Seguidamente se identificó que en el municipio de Calarcá, reside el 17% de funcionarios encuestados, donde en los niveles de riesgo despreciable, medio y muy alto se ubican tres grupos de funcionarios puntuando para cada caso el 28,6%, finalmente el 14,3% obedece al nivel bajo de riesgo; dado que nadie puntuó con riesgo alto, su valor porcentual es 0. El 2% del

personal reside en el municipio de Circasia, centrado el 100% del personal en el nivel medio de riesgo. De igual modo, el personal residente en el municipio de la Tebaida centra su porcentaje total de 100 puntos en niveles de riesgo ausentes, así mismo, este tipo de residencia ocupa el 2% del total. Continuando con el lugar de residencia del municipio de Montenegro, el 100% de funcionarios categoriza un nivel depreciable de riesgo, representado así el 5% del total de participantes. Finalmente el nivel de riesgo alto ubicó al 100% del personal que reside en el municipio de Quimbaya, siendo así el 2% del total. El porcentaje del total general para esta condición intralaboral del lugar de residencia, asignó al 48,8% sin nivel de riesgo, el 19,5% a los niveles de riesgo bajo y medio, el nivel 4,9% puntuó un nivel alto de riesgo y el 7,3% en el nivel de riesgo más alto. (Ver tabla 94)

Tabla 94

Niveles de riesgo en función del lugar de residencia funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|----------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Lugar de residencia | Armenia | Frecuencia | 15 | 7 | 5 | 1 | 1 | 29 |
| | | % condición | 51,7% | 24,1% | 17,2% | 3,4% | 3,4% | 100% |
| | | % del total | 36,6% | 17,1% | 12,2% | 2,4% | 2,4% | 71% |
| | Calarcá | Frecuencia | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 7 |
| | | % condición | 28,6% | 14,3% | 28,6% | 0,0% | 28,6% | 100% |
| | | % del total | 4,9% | 2,4% | 4,9% | 0,0% | 4,9% | 17% |
| | Circasia | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| | La Tebaida | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| | Montenegro | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5% |
| | Quimbaya | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 2% |
| Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 | |
| | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |
| | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

La condición intralaboral estrato, registró los niveles de riesgo psicosocial para el nivel socioeconómico 1, con un 57,1% de funcionarios que no presentan ningún riesgo, seguidamente el 14,3% se asignó para los trabajadores que presentaron los niveles de riesgo bajo medio y muy alto, por ende, el nivel de riesgo alto presentó un porcentaje de 0 puntos. Los trabajadores en nivel 1 de estratificación ocupan el 17% para los encuestados de la sede Armenia. En secuencia, el nivel de estrato 2, reflejó porcentajes del 50% de funcionarios sin riesgo y el 25% para los casos de riesgo bajo y medio respectivamente, invalidando así los niveles de riesgo alto y muy alto con una puntuación del 0%. Este grupo representa el 20% de los funcionarios frente al total evaluado.

En el nivel 3 de estratificación socioeconómica, se observó que es el grupo de funcionarios más representativos con un 39%, donde el 43,8% presenta un nivel de riesgo despreciable, seguido del 18,8% para los niveles bajo y medio de riesgo, el 12,5% reflejó un nivel alto de riesgo y finalmente el 6.3% evidenció un riesgo muy alto. El nivel 4 por su parte, representó el 17% del total de funcionarios de la sede Armenia, por lo que el 42,9% se encontró sin riesgo, el 14,3% evidenció el mismo puntaje para los casos de riesgo bajo y muy alto, seguidamente el 28,6% puntuó un nivel medio de riesgo y en el nivel alto no hubo participación, asignando un puntaje del 0%. El quinto nivel de estrato socioeconómico, asignó el 50% a los funcionarios agrupados en el nivel despreciable y nivel bajo de riesgo, este nivel de estrato ocupa el 5% del total.

Finalmente, el sexto nivel de estratificación, ubica el 100% del personal en un nivel despreciable de riesgo, donde a su vez, este estrato representa frente al total el 2%. El porcentaje general para el nivel de estrato socioeconómico, asignó al 48,8% sin nivel de riesgo, el 19,5% a los niveles de riesgo bajo y medio, el nivel 4,9% puntuó un nivel alto de riesgo y el 7,3% en el nivel de riesgo más alto. (Ver tabla 95)

Tabla 95

Niveles de riesgo en función del estrato funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|--------------|-------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Estrato | 1 | Frecuencia | 4 | 1 | 1 | 0 | 1 | 7 |
| | | % condición | 57,1% | 14,3% | 14,3% | 0,0% | 14,3% | 100% |
| | | % del total | 9,8% | 2,4% | 2,4% | 0,0% | 2,4% | 17% |
| | 2 | Frecuencia | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 8 |
| | | % condición | 50,0% | 25,0% | 25,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 9,8% | 4,9% | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 20% |
| | 3 | Frecuencia | 7 | 3 | 3 | 2 | 1 | 16 |
| | | % condición | 43,8% | 18,8% | 18,8% | 12,5% | 6,3% | 100% |
| | | % del total | 17,1% | 7,3% | 7,3% | 4,9% | 2,4% | 39% |
| | 4 | Frecuencia | 3 | 1 | 2 | 0 | 1 | 7 |
| | | % condición | 42,9% | 14,3% | 28,6% | 0,0% | 14,3% | 100% |
| | | % del total | 7,3% | 2,4% | 4,9% | 0,0% | 2,4% | 17% |
| | 5 | Frecuencia | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición | 50,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 2,4% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5% |
| | 6 | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% |
| Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 | |
| | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |
| | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Como sexto componente de las condiciones intralaborales, se identificaron los niveles de riesgo en concordancia con el tipo de vivienda en el cual residen los funcionarios de la sede Armenia, por lo tanto, el 24% del personal reside en vivienda propia, siendo el 50% con riesgo despreciable, el 10% se puntuó para los niveles de riesgo bajo, alto y muy alto; finalmente, el nivel de riesgo medio puntuó el 20% para este grupo. El porcentaje de personal que reside en vivienda arrendada asciende al 41%, siendo este el mayor valor porcentual del total; se destaca a sí mismo el 52,9% sin riesgo, el 29,4% con riesgo bajo y el 5,9% con igual porcentaje en los niveles de riesgo medio, alto y muy alto. Por último, se identificó que el segundo mayor valor obedece al personal que reside en vivienda familiar siendo así, el 35,3% libre de riesgos, el 11,8% con riesgo bajo, el 29,4% con un nivel de riesgo medio y el 5,9% asignado para el personal con riesgo muy alto; el nivel alto de riesgo reflejó el 0% de participación. Esta condición intralaboral, identificó en los funcionarios de la sede Armenia, que, el 48,8% presentó

un nivel de riesgo despreciable, el 19,5% fue el mismo valor para los casos de niveles de riesgo bajo y medio, en el nivel de riesgo alto, por el contrario se registró el menor valor porcentual de 4,9 puntos, así como el nivel muy alto de riesgo, identificó al 7,3% del personal siendo estos porcentajes los hallados como total en la condición tipo de vivienda. (Ver tabla 96)

Tabla 96

Niveles de riesgo en función del tipo de vivienda funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|------------------|-------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Tipo de vivienda | Propia | Frecuencia | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 |
| | | % condición | 50,0% | 10,0% | 20,0% | 10,0% | 10,0% | 100% |
| | | % del total | 12,2% | 2,4% | 4,9% | 2,4% | 2,4% | 24% |
| | Arriendo | Frecuencia | 9 | 5 | 1 | 1 | 1 | 17 |
| | | % condición | 52,9% | 29,4% | 5,9% | 5,9% | 5,9% | 100% |
| | | % del total | 22,0% | 12,2% | 2,4% | 2,4% | 2,4% | 41% |
| | Familiar | Frecuencia | 6 | 2 | 5 | 0 | 1 | 14 |
| | | % condición | 35,3% | 11,8% | 29,4% | 0,0% | 5,9% | 82% |
| | | % del total | 14,6% | 4,9% | 12,2% | 0,0% | 2,4% | 34% |
| Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 | |
| | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |
| | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Finalmente, los niveles de riesgo evidenciados en función del número de personas a cargo para la sede Armenia, reveló para la cantidad 0 de personas a cargo, que el 36,4% no presenta riesgo, el 18,2% reflejó niveles de riesgo bajo, medio y muy alto respectivamente, el menor valor porcentual de 9,1 puntos fue asignado para el grupo con nivel alto de riesgo, ubicando en el 27% a este grupo sin personas a cargo. De otro modo, el personal que presenta una persona a cargo, reflejó que el 61,5% no tiene riesgo, el 23,1% presenta riesgo bajo y el 15,4% puntuó un nivel medio de riesgo, por ende, los niveles alto y muy alto no tuvieron participación dado que su porcentaje para cada caso fue 0%. Los trabajadores que tienen una persona a cargo, representan el mayor grupo ubicados en el 32% frente al valor total de encuestados para la sede Armenia. El personal que integra 2 personas a su cargo, presentó el

50% sin riesgo, el 10% para los niveles bajo, alto y muy alto de riesgo, y finalmente el nivel medio categorizó el 20% de empleados; representan a su vez un valor total de 24% con relación al valor completo. Seguidamente los trabajadores que tienen 3 personas a cargo ubicaron el 50% en un riesgo depreciable, el 16,7% con riesgo bajo y el 33,3% con un nivel medio de riesgo, para los niveles alto y muy alto no se evidenció participación; por lo tanto, se categoriza dentro del valor total un 15%.

El grupo de personas integrado por 4 personas a cargo, centró el 100% de funcionarios en el nivel de riesgo despreciable, representando a su vez el 2%. El porcentaje del total general para la condición intralaboral personas a cargo, asignó al 48,8% sin nivel de riesgo, el 19,5% a los niveles de riesgo bajo y medio, el nivel 4,9% puntuó un nivel alto de riesgo y el 7,3% en el nivel de riesgo más alto. (Ver tabla 97)

Tabla 97

Niveles de riesgo en función de personas a cargo funcionarios Armenia.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|------------------|-------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Personas a cargo | 0 | Frecuencia | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 11 |
| | | % condición | 36,4% | 18,2% | 18,2% | 9,1% | 18,2% | 100% |
| | | % del total | 9,8% | 4,9% | 4,9% | 2,4% | 4,9% | 27% |
| | 1 | Frecuencia | 8 | 3 | 2 | 0 | 0 | 13 |
| | | % condición | 61,5% | 23,1% | 15,4% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 19,5% | 7,3% | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 32% |
| | 2 | Frecuencia | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 |
| | | % condición | 50,0% | 10,0% | 20,0% | 10,0% | 10,0% | 100% |
| | | % del total | 12,2% | 2,4% | 4,9% | 2,4% | 2,4% | 24% |
| | 3 | Frecuencia | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 6 |
| | | % condición | 50,0% | 16,7% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 7,3% | 2,4% | 4,9% | 0,0% | 0,0% | 15% |
| 4 | Frecuencia | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | % condición | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| | % del total | 0,0% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2% | |
| Total | Frecuencia | 20 | 8 | 8 | 2 | 3 | 41 | |
| | % condición | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |
| | % del total | 48,8% | 19,5% | 19,5% | 4,9% | 7,3% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Pereira.

Los niveles de riesgo psicosocial con relación a las condiciones intralaborales de los trabajadores de la sede Pereira, revelaron para todas las condiciones puntuación únicamente en dos niveles de riesgo, los cuales obedecen al nivel de riesgo despreciable y nivel de riesgo medio; las puntuaciones en los niveles bajo, medio y muy alto reflejaron para todos los casos 0%. En consecuencia, los niveles de riesgo evidenciados se destacaron en las categorías lugar de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo del cargo, antigüedad en el cargo actual, área de trabajo, tipo de contrato, horas de trabajo y modalidad de pago; Conforme lo anterior, en la condición intralaboral lugar de trabajo de los funcionarios de Pereira, se identificó que el 83,3% presentan un nivel de riesgo despreciable y el 16,7% se categorizó en el nivel de riesgo alto. (Ver tabla 98)

Tabla 98

Niveles de riesgo en función del lugar de trabajo funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-------------------------|---------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Lugar de trabajo | Pereira | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| | | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100% |
| Total | | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| | | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% |
| | | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

La condición intralaboral antigüedad en la empresa representó para los trabajadores de la sede Pereira frente al rango inferior a un año, que el 100% de funcionarios que integran este rango no presenta riesgo, a su vez representa el 33% del total de la sede. Por otra parte, el 66,7% se concentró de igual en el nivel de riesgo despreciable para el rango de 1 a 3 años de

antigüedad y el 33,3% ubicó al grupo en un nivel alto de riesgo. Los trabajadores con esta antigüedad conforman el 50% de la sede Pereira. Finalmente, el menor grupo se ubica en el rango de 7 a 10 años donde el 100% se agrupa en un riesgo ausente y representa a su vez el 17% del total de encuestados en Pereira; los rangos de antigüedad de 4 a 6 años y más de 10 años no registró participación; dado lo anterior, el porcentaje general para esta condición intralaboral evidenció el 83,3% del personal sin riesgo y el 16,7% en riesgo alto. (Ver tabla 99)

Tabla 99

Niveles de riesgo en función de la antigüedad en la empresa funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|---------------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Antigüedad en la empresa | Menos de 1 año | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33% |
| | 1 a 3 años | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | | % condición intralaboral | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 50% |
| | 4 a 6 años | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | 7 a 10 años | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| Más de 10 años | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% | |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% | |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo evidenciados en función del cargo para los funcionarios de Pereira, se observó que en los cargos asesor comercial intramural, asesor comercial extramural, auxiliar de servicios generales, cajero y director de agencia, el 100% respectivamente, de modo similar ocurre en el cargo coordinador de operaciones, donde el

100% se concentra en el nivel alto de riesgo. Cada tipo de cargo representó a su vez y de modo particular el 17% del total de cargos. A modo general el nivel de riesgo despreciable destacó al 83.3% y el 16,7% ubicó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 100)

Tabla 100

Niveles de riesgo en función del nombre del cargo funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Nombre del cargo | Asesor comercial intramural | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| | Asesor comercial extramural | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| | Auxiliar de servicios generales | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| | Cajero | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| | Coordinador de operaciones | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 17% |
| | Director de agencia | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | % condición | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

En secuencia, las condiciones intralaborales referidas al tipo de cargo, destaca con relación a los niveles de riesgo en los empleados de Pereira, que en la categoría jefatura, el 50% fue asignado en igual porcentaje a los niveles de riesgo despreciable y riesgo alto, representando así el 33% del total de tipos de cargo. Seguidamente la categoría profesional, analista, técnico, tecnólogo, el 100% se ubicó el personal que no presentó riesgo alguno y a su vez estableció dentro del valor total el 17% en este tipo de cargo. El tercer grupo se ubicó con el 100% en el nivel de riesgo despreciable en la categoría auxiliar, asistente administrativo,

asistente técnico representando el mayor porcentaje dentro del total con un 50% del personal que se ubica en dicha condición intralaboral. La sede Pereira no reflejó personal ubicado en el tipo de cargo operativo, ayudante, servicios generales, por ello puntuó el 0%. Cada tipo de cargo representó a su vez y de modo particular el 17% del total de cargos. A modo general el nivel de riesgo despreciable destacó al 83.3% y el 16,7% ubicó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 101)

Tabla 101

Niveles de riesgo en función del tipo de cargo funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|---------------|---|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Tipo de cargo | Jefatura | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | | % condición | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 33% |
| | Profesional, analista, técnico, tecnólogo | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| | Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico | Frecuencia | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 50% |
| | Operativo, ayudante, servicios generales | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | % condición | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de antigüedad en el cargo actual, reflejaron en los empleados pertenecientes a la sede Pereira que en el rango menor a 1 año en dicho cargo, se ubica el 50% del personal, donde de modo particular el 100% concentra al personal que no presenta riesgo. Seguidamente, en el rango de 1 a 3 años, se evidencia el segundo mayor valor representativo con relación al total, siendo este del 33%, asignando a la mitad de trabajadores en dos niveles de riesgo, es decir, el 50% para los niveles despreciable y alto. Por último se evidenció que el mayor rango de antigüedad en los cargos de la sede Pereira se ubicaron de 4 a 6 años donde el 100% de este grupo reflejó ausencia de riesgo; del valor total, este rango de

antigüedad representa el menor valor porcentual de 17 puntos. Del mismo modo, se evidenció que el nivel de riesgo despreciable destacó al 83.3% y el 16,7% ubicó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 102)

Tabla 102

Niveles de riesgo en función de la antigüedad del cargo actual funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|--------------------------------------|----------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Antigüedad en el cargo actual | Menos de 1 año | Frecuencia | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 50% |
| | 1 a 3 años | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | | % condición | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 33% |
| | 4 a 6 años | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| | 7 a 10 años | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | Más de 10 años | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| | | % condición | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% |
| | | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo en función del área de trabajo, reveló que el 17% del personal pertenece al área administrativa, concentrando el 100% en el nivel de riesgo despreciable. Por otra parte, el 83% asignó al resto del personal en el área comercial, donde el 80% se encontró sin riesgo y el 20% presentó un riesgo alto. Conforme lo anterior, se observó que el nivel de riesgo despreciable ubicó al 83.3% de empleados y el 16,7% asignó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 103)

Tabla 103

Niveles de riesgo en función del área de trabajo funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-----------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Área de trabajo | Administrativa | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| | Comercial | Frecuencia | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| | | % condición intralaboral | 80,0% | 0,0% | 0,0% | 20,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 83% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Continuando con otra condición intralaboral, los niveles de riesgo en función del tipo de contrato dio cuenta de que en la categoría de contratación temporal menos de un año se ubicó el 50% del personal, el cual puntuó el 100% en un nivel de riesgo ausente, de modo contrario, el tipo de contratación a término indefinido que el 50% se ubicó en el 66,7% sin riesgo y el 33,3% con un nivel de riesgo alto. En consecuencia, esta condición intralaboral del tipo de contrato, reflejó que el nivel de riesgo despreciable ubicó al 83.3% de empleados y el 16,7% asignó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 104)

Tabla 104

Niveles de riesgo en función del tipo de contrato funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Tipo de contrato | Temporal menos de 1 año | Frecuencia | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 50% |
| | Término indefinido | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | | % condición intralaboral | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 50% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

La condición intralaboral denominada horas de trabajo diarias, con relación a los niveles de riesgo, reflejaron para el 100% de trabajadores que laboran 9 horas diarias, que en el nivel de riesgo despreciable está el 83.3% de empleados y el 16,7% asignó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 105)

Tabla 105

Niveles de riesgo en función de las horas de trabajo funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|------------------|---|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|--------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Horas de trabajo | 9 | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| | | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100% |
| Total | | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| | | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% |
| | | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

La modalidad de pago para los funcionarios de la sede Pereira, identificó que el 83% recibe su ingreso mensual en una condición fija, allí mismo el 80% presenta un riesgo despreciable y el 20% un nivel alto de riesgo. Respecto de la modalidad de pago fija y variable, el 100% de empleados en dicha categoría, no reflejó riesgo alguno, no obstante, es el menor porcentual frente al total encuestado para la sede Pereira con el 17%. Los niveles de riesgo por el total de participantes en esta condición intralaboral, devela que el nivel de riesgo despreciable incluye el 83.3% de trabajadores y el 16,7% al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 106)

Tabla 106

Niveles de riesgo en función de la modalidad de pago funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|--------------------------|-----------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Modalidad de pago | Fijo | Frecuencia | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| | | % condición | 80,0% | 0,0% | 0,0% | 20,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 83% |
| | Fijo y variable | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | % condición | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Pereira.

Los riesgos psicosociales conforme las características sociodemográficas, integra los aspectos género, edad, estado civil, nivel de escolaridad, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda en la que reside y personas a cargo; Para el personal que labora en la sede Pereira, se evidenció que el 100% obedece a personal femenino, donde el nivel de riesgo despreciable puntuó un 83,3% y el 16,7% ubicó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 107)

Tabla 107

Niveles de riesgo en función del género funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|---------------|-------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Género | Femenino | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| | | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100% |
| | Masculino | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | % condición | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo en función de la edad, dieron cuenta que para el rango de edad de 18 a 25 años, se halló el 17% de personas donde a su vez el 100% no presentó riesgo, seguidamente el rango de 26 a 35 años, ubicó al 33%, cumpliendo el mismo criterio anterior, es decir, el total de trabajadores en esa edad no presentó riesgo. Para el rango de 36 a 45 años, se categorizaron dos niveles de riesgo, en los cuales, para el primero de ellos, el 66,7% del personal presentó un riesgo despreciable, en el segundo nivel de riesgo se ubicó el 33,3% restante con alto riesgo. El grupo de funcionarios en este rango de edad, representa el 50% del total encuestado para la sede Pereira. Dado lo anterior, los niveles de riesgo que ocupa esta característica sociodemográfica, dan cuenta a modo general que sin riesgo puntuó un 83,3% del personal y el 16,7% ubicó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 108)

Tabla 108

Niveles de riesgo en función de la edad funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-------|-------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Edad | 18-25 | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| | 26-35 | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33% |
| | 36-45 | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | | % condición | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 50% |
| | 46-55 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | % condición | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Por otra parte, el estado civil como condición intralaboral, destacó el nivel de riesgo despreciable con 100% en los funcionarios que categorizan un estado civil soltero y unión libre, el porcentaje para cada caso, representa con relación al total de estado civil con el 33%. Seguidamente, se evidenció el mismo porcentaje representativo del 33% para el grupo de

funcionarios que se ubicaron en el estado civil divorciado/separado, no obstante, representó el 50% para el nivel despreciable y alto de riesgo; la condición de estado civil casado y viudo ubicó el 0% de participación en los funcionarios. Conforme lo antes mencionado, se observó que los niveles de riesgo con puntuación general, identificaron para el total del personal el 83,3% del personal no presentó riesgo y el 16,7% ubicó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 109)

Tabla 109

Niveles de riesgo en función del estado civil funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | |
| Soltero | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33% |
| Casado | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| Estado civil Unión libre | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33% |
| Divorciado /separado | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | % condición intralaboral | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 33% |
| Viudo | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Seguidamente el rango de escolaridad para el personal de Pereira, ubica en el nivel de riesgo despreciable al 100% a los grupos de escolaridad bachillerato completo, técnico/tecnológico incompleto y técnico/tecnológico completo, particularmente cada nivel académico se asigna el 17% con referencia al total. De manera contraria en el nivel profesional

completo el 66,7% no presentó riesgo alguno, respecto del nivel alto de riesgo, el 33,3% del personal se puntuó en tal nivel. Es imprescindible mencionar que éste nivel profesional completo, representa el 50% del total de funcionarios de la sede Pereira. Para los rangos académicos profesional incompleto, posgrado incompleto y posgrado completo se reflejó el 0% de participación. Dado lo anterior, se observó finalmente que los niveles de riesgo con puntuación general, identificaron para el total del personal el 83,3% del personal no presentó riesgo y el 16,7% ubicó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 110)

Tabla 110

Niveles de riesgo en función de la escolaridad funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | | |
|--------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------|-------------|-----------------|-------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | | |
| Escolaridad | Bachillerato completo | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% | |
| | Técnico/tecnológico incompleto | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% | |
| | Técnico/tecnológico completo | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% | |
| | Profesional | incompleto | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | completo | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | | | % condición intralaboral | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 100% |
| | | | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 50% |
| | | incompleto | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| completo | | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% | |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% | |
| Total | | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo función del lugar de residencia para los funcionarios de Pereira evidenciaron que el 67% reside en el municipio de Dosquebradas, Risaralda, este a su vez representa el 75% que integra al personal con un nivel de riesgo despreciable. De otro modo el 25% refleja a los trabajadores en el nivel alto del riesgo. Para el caso de los residentes en la en la ciudad de Pereira, destacó el 100% de empleados con un nivel de riesgo despreciable, este a su vez, representa el 33% del total de los encuestados para la sede Pereira. Se identificó que los niveles de riesgo con puntuación general, identificaron para el total del personal el 83,3% del personal no presentó riesgo y el 16,7% ubicó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 111)

Tabla 111

Niveles de riesgo en función del lugar de residencia funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|----------------------------|--------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Lugar de residencia | Dosquebradas | Frecuencia | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| | | % condición | 75,0% | 0,0% | 0,0% | 25,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 67% |
| | Pereira | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | % condición | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo en función del estrato socioeconómico ubico en los niveles 1 y 3 al 100% del personal hallado sin riesgo, ambos grupos representan el 17% del valor total. Para el caso del nivel de estratificación 2 se observó que el 100% del personal se ubicó sin ningún riesgo representando este el 33% del total de encuestados para la serie Pereira. Por otra parte, el nivel 4 de estratificación representó el 50% al personal en los niveles de riesgo despreciable y riesgo alto, este grupo representa de igual manera el 33% frente al total. Se logró evidenciar

que los niveles de riesgo con puntuación general, identificaron para el total del personal el 83,3% del personal no presentó riesgo y el 16,7% ubicó al resto de trabajadores en el nivel alto de riesgo. (Ver tabla 112)

Tabla 112

Niveles de riesgo en función del estrato funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|---------|-------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|--------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Estrato | 1 | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | 2 | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| | | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 3 | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33% |
| | 4 | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 100% |
| | Total | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 33% |
| | | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| | Total | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% |
| | | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo evidenciados conforme la condición intralaboral tipo de vivienda, destacó en un 33% el personal que reside en vivienda propia, siendo el 50% el valor porcentual para los niveles despreciable y alto respectivamente. Seguidamente el personal ubicado en los tipos de vivienda arrendada y familiar, categorizaron el 100% en el nivel de riesgo despreciable, representando a su vez el 50% del total de funcionarios de la sede Pereira. Del mismo modo, se reflejó como puntuación general que los niveles de riesgo en el 83,3% del personal presentó riesgo despreciable y el 16,7% asignó un nivel alto de riesgo. (Ver tabla 113)

Tabla 113

Niveles de riesgo en función del tipo de vivienda funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | | |
|-------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | Total | |
| Tipo de vivienda | Propia | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | | % condición | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 33% |
| | Arriendo | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 17% |
| | Familiar | Frecuencia | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 50% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | % condición | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Conforme lo evidenciado en la sede Pereira, los niveles de riesgo para la condición personas a cargo, destacó que el personal que tiene 0 personas a cargo, registró el 100% en un nivel de riesgo despreciable representando de igual modo el 33% del valor total. En segundo lugar, se halló que el grupo de funcionarios con 1 persona a cargo, integró igual porcentaje en el nivel despreciable y alto de riesgo con 50% cada uno, este, representó frente al total de funcionarios el 33%. Finalmente, el grupo que tiene 2 personas a cargo, concentró el 100% de personas sin riesgo alguno, y como en los casos anteriores, representó para el total de encuestados de Pereira el 33%. Por último, se pudo observar que, la puntuación general en los niveles de riesgo del 83,3% presentó riesgo despreciable y el 16,7% reflejó un nivel alto de riesgo. (Ver tabla 114)

Tabla 114

Niveles de riesgo en función de personas a cargo funcionarios Pereira.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | | |
|------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | Total | |
| Personas a cargo | 0 | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33% |
| | 1 | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 33% |
| | 2 | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | |
| | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Cartago.

Los niveles de riesgo psicosocial frente a las condiciones intralaborales de los trabajadores de la sede Cartago, se integran por las categorías lugar de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo del cargo, antigüedad en el cargo actual, área de trabajo, tipo de contrato, horas de trabajo y modalidad de pago; Por lo tanto, los niveles de riesgo para la condición lugar de trabajo de la sede Cartago, identificaron que el 71,4% presentan un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% se categorizó en el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 115)

Tabla 115

Niveles de riesgo en función del lugar de trabajo funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-------------------------|---------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|--------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Lugar de trabajo | Cartago | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| Total | | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| | | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Para el caso de la antigüedad que el personal tiene en la empresa, se identificaron niveles de riesgo con igual porcentaje en los rangos menos de 1 año y entre 1 y 3 años, la puntuación para cada caso fue del 50%, donde el 100% del personal fue concentrado en el nivel de riesgo despreciable, a su vez, cada rango representa el 29% de funcionarios con relación al total. Para el rango de antigüedad de 4 a 6 años, se evidenció que el 100% igual que en los rangos anteriores, unificó el 100% del personal, no obstante, el porcentaje que refleja con relación al total es respectivamente menor, siendo así un 14%. Para el rango de antigüedad de más de 10 años, se categorizaron los funcionarios en un nivel medio de riesgo, dando lugar al 29% de participación del total de antigüedad. Para el caso de antigüedad entre 7 y 10 años no hubo participación, por lo tanto, su puntaje fue del 0%. Por lo anterior, en la característica sociodemográfica rango de antigüedad en la empresa para los funcionarios de la sede Cartago, se observó que el 71,4% presentan un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% se categorizó en el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 116)

Tabla 116

Niveles de riesgo en función de la antigüedad en la empresa funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|---------------------------------|----------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Antigüedad en la empresa | Menos de 1 año | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 29% |
| | 1 a 3 años | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 29% |
| | 4 a 6 años | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| | 7 a 10 años | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | Más de 10 años | Frecuencia | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 29% |
| | Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| | | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo evidenciados en función del cargo para los funcionarios de Cartago, destacaron el 100% en los cargos asesor comercial extramural, auxiliar de servicios generales y cajero para el nivel de riesgo despreciable, así mismo cada cargo representó el 14% del total de funcionarios. De modo similar ocurrió en el cargo coordinador de operaciones y auxiliar de bienestar social, donde el 100% se concentra en el nivel medio de riesgo, estos cargos representan de manera particular el 14% frente al total. En el caso del cargo asesor comercial intramural, se ubicaron los funcionarios que representaron el mayor porcentaje de 29% con relación al resto de cargos, este grupo presentó un nivel ausente de riesgo. Conforme lo mencionado, en la característica sociodemográfica nombre del cargo, se evidenció de manera general para los funcionarios de Cartago, que el 71,4% presentan un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% se categorizó en el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 117)

Tabla 117

Niveles de riesgo en función del nombre del cargo funcionarios Cartago.

| Nombre del cargo | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total |
|------------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | |
| | | Frecuencia | | | | | |
| Asesor comercial intramural | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 29% |
| Asesor comercial extramural | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| Auxiliar bienestar social | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| Auxiliar servicios generales | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| Cajero | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| Director de agencia | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

En la misma línea de condiciones intralaborales frente al tipo de cargo, relacionada con los niveles de riesgo en la categoría jefatura y auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico, reveló que el 100% fue asignado en igual porcentaje a los niveles de riesgo medio, representando así el 14% del total de tipos de cargo. Seguidamente la categoría profesional, analista, técnico, tecnólogo, el 100% se ubicó el personal que no presentó riesgo alguno y a su vez estableció dentro del valor total el 57% en este tipo de cargo. El tercer grupo se ubicó con el 100% en el nivel de riesgo despreciable en la categoría operativo, ayudante, servicios generales, representando el 14% del personal que se ubica en dicha condición intralaboral. Conforme lo mencionado, en la característica sociodemográfica tipo del cargo, se evidenció de

manera general para los funcionarios de Cartago, que el 71,4% presentan un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% se categorizó en el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 118)

Tabla 118

Niveles de riesgo en función del tipo de cargo funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|---------------|---|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|--------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Tipo de cargo | Jefatura | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| | Profesional, analista, técnico, tecnólogo | Frecuencia | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 57,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 57% |
| | Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| | Operativo, ayudante, servicios generales | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| | Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| % del total | | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de antigüedad en el cargo actual, reflejaron en los empleados pertenecientes a la sede Cartago, que en los rangos menor a 1 año y 1 a 3 años de antigüedad, se ubica el 66,7% del personal sin riesgo y el 33,3% presenta un nivel de riesgo medio; el 43% representa para cada rango de antigüedad el grupo de funcionarios en este rango frente al total. Seguidamente, en el rango de 4 a 6 años, se evidencia el 100%, asignando a los trabajadores en el nivel de riesgo despreciable, representado por el 14%. Los rangos de 7 a 10 años y mayor a 10 años de antigüedad, ubicaron un porcentaje de 0%. Frente al total general, este rango de antigüedad representa el 71,4% en un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% se categorizó en el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 119)

Tabla 119

Niveles de riesgo en función de la antigüedad del cargo actual funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-------------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Antigüedad en el cargo actual | Menos de 1 año | Frecuencia | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | | % condición intralaboral | 66,7% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 28,6% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 43% |
| | 1 a 3 años | Frecuencia | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | | % condición intralaboral | 66,7% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 28,6% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 43% |
| | 4 a 6 años | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| | 7 a 10 años | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | Más de 10 años | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 | |
| | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo en función del área de trabajo, reveló que el 14% del personal pertenece al área administrativa, concentrando el 100% en el nivel de riesgo despreciable. Por otra parte, el 71% asignó al resto del personal en el área comercial, donde el 80% se encontró sin riesgo y el 20% presentó un riesgo medio. El 14% de funcionarios pertenece al área de bienestar social, concentrando el 100% en el nivel de riesgo medio. Frente al total general, el área de trabajo representó el 71,4% en un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% se categorizó en el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 120)

Tabla 120

Niveles de riesgo en función del área de trabajo funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Área de trabajo | Administrativa | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| | Comercial | Frecuencia | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | | % condición intralaboral | 80,0% | 0,0% | 20,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 57,1% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 71% |
| | Bienestar social | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 | |
| | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Continuando con la condición intralaboral tipo de contrato frente a los niveles de riesgo, dio cuenta que en la categoría de contratación temporal menos de un año se ubicó el 29% del personal, el cual puntuó el 100% en un nivel de riesgo ausente, de modo contrario, el tipo de contratación a término indefinido reveló que el 60% presentó riesgo despreciable mientras que el 40% se ubicó en riesgo medio; por lo tanto, este tipo de contratación aportó el 71% del total de los funcionarios de la sede Cartago. Así mismo, se encontró que frente porcentaje general, esta condición representó el 71,4% en un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% se categorizó en el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 121)

Tabla 121

Niveles de riesgo en función del tipo de contrato funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-------------------------|-------------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Tipo de contrato | Temporal menos de 1 año | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 29% |
| | Término indefinido | Frecuencia | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 5 |
| | | % condición intralaboral | 60,0% | 0,0% | 40,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 42,9% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 71% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 | |
| | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

La condición intralaboral denominada horas de trabajo diarias, reflejó en los niveles de riesgo para los funcionarios de la sede Cartago, que el 100% de trabajadores laboran 9 horas diarias, por lo tanto, el 71,4% ubicó al personal en un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% se puntuó el resto de trabajadores en el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 122)

Tabla 122

Niveles de riesgo en función de las horas de trabajo funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Horas de trabajo | 9 | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 | |
| | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

La modalidad de pago como condición intralaboral, dio evidencia de los niveles de riesgo a los que están expuestos los funcionarios de la sede Cartago, dando cuenta que el 71,4% del personal se ubicó en un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% fue asignado para el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 123)

Tabla 123

Niveles de riesgo en función de la modalidad de pago funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|--------------------------|-----------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Modalidad de pago | Fijo | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | | % condición | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | Fijo y variable | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 | |
| | % condición | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Niveles de Riesgo Psicosocial de Acuerdo a Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sede Cartago.

Los niveles de riesgo psicosocial en función de las características sociodemográficas, se enmarca en las categorías como género, edad, estado civil, nivel de escolaridad, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda en la que reside y personas a cargo; dado lo anterior, los niveles de riesgo en la característica de género, dio cuenta para el personal de la sede Cartago, que el 86% obedece a personal femenino, donde el nivel de riesgo despreciable puntuó un 83,3% y el 16,7% ubicó al resto de trabajadores en el nivel medio de riesgo, por otra parte, el 14% representa el personal masculino, concentrando el 100% en el nivel medio de riesgo. El total general, reflejó al 71,4% del personal en un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% fue asignado para el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 124)

Tabla 124

Niveles de riesgo en función del género funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|---------------|-----------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Género | Femenino | Frecuencia | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| | | % condición intralaboral | 83,3% | 0,0% | 16,7% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 71,4% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 86% |
| Género | Masculino | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| Total | | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | | % condición | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| | | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo en función de la edad, reflejaron en el rango de edad de 18 a 25 años el 100% de personas que no presentó riesgo, este grupo representó el 14% con referencia al total de trabajadores, seguidamente el rango de 26 a 35 años, ubicó al 80%, con riesgo despreciable, siendo ubicado el mayor porcentaje de personal que integra la sede Cartago con el 71% del total general. Para el rango de 36 a 45 años, no se funcionarios dando lugar al 0%. El grupo de funcionarios en el rango de edad de 46 a 55 años, representó el 14% del total encuestado para la sede Cartago con el 100% del personal en un nivel de riesgo medio. Por último, se observó que el total general, evidenció el 71,4% de trabajadores en un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% del resto de personal en el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 125)

Tabla 125*Niveles de riesgo en función de la edad funcionarios Cartago.*

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | | |
|--------------|-------------|--|----------------|-----------------|----------------|--------------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | Total | |
| Edad | 18-25 | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| | 26-35 | Frecuencia | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | | % condición | 80,0% | 0,0% | 20,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 57,1% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 71% |
| | 36-45 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | 46-55 | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 | |
| | % condición | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

En la misma secuencia, el estado civil como otra condición intralaboral, destacó el nivel de riesgo despreciable con 100% en los funcionarios que categorizan un estado civil soltero, este representa el 57% del personal; para el caso de estado civil casado, el 33,3% se ubicó en el nivel despreciable de riesgo y el 66,7% en el nivel medio, por ende, este grupo de funcionarios representa frente al total el 43%. Se observó de manera particular en la sede Cartago, que el estado civil, unión libre, divorciado/separado y viudo, puntuó el 0%. Dado lo anterior, esta condición dio cuenta que el total general, dividido entre el 71,4% de trabajadores, asignó un nivel de riesgo despreciable y entre el 28,6%, se ubicó el personal con un nivel de riesgo medio. (Ver tabla 126)

Tabla 126

Niveles de riesgo en función del estado civil funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total |
|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | |
| Soltero | Frecuencia | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 57,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 57% |
| Casado | Frecuencia | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| | % condición intralaboral | 33,3% | 0,0% | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 14,3% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 43% |
| Estado civil Unión libre | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| Divorciado /separado | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| Viudo | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

El rango de escolaridad ubica niveles de riesgo para los trabajadores de la sede Cartago, en una puntuación del 29% al personal con escolaridad técnico/tecnológico incompleto donde el 50% es asignado a los niveles de riesgo despreciable y medio; por otra parte, los niveles técnicos/tecnológico completo y profesional incompleto, centraron el 100% del personal en ausencia de riesgo, a su vez, este grupo representa 14% del total del personal para cada caso. El nivel académico profesional completo, puntuó del mismo modo el 100% al personal sin riesgo, este ubica el 29% del total de funcionarios. Finalmente, en posgrado completo se reflejó el 100% de participación en el nivel medio de riesgo, dando lugar al 14% de participación frente al total. Para los niveles de escolaridad bachillerato completo y posgrado incompleto, se observó una puntuación del 0%. El total general, dio cuenta que el 71,4% del

personal de la sede Cartago, se ubicó en un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% fue asignado para el nivel de riesgo medio. (Ver tabla 127)

Tabla 127

Niveles de riesgo en función de la escolaridad funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total |
|--------------------------|--|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | |
| Escolaridad | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Bachillerato completo % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | Técnico/tecnológico incompleto Frecuencia | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición intralaboral | 50,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 14,3% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 29% |
| | Técnico/tecnológico completo Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| | Profesional incompleto Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| | Profesional completo Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | % del total | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 29% |
| | Posgrado incompleto Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0% |
| | Posgrado completo Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| % del total | 0,0% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 14% | |
| Total Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 | |
| % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |
| % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo función del lugar de residencia para los funcionarios del municipio de Cartago, reflejaron que el 100% del personal reside en Cartago, donde a su vez el 71,4% se ubicó en un nivel de riesgo despreciable y el 28,6% en el nivel medio de riesgo. (Ver tabla 128)

Tabla 128

Niveles de riesgo en función del lugar de residencia funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|----------------------------|---------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------|---------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Lugar de residencia | Cartago | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| Total | | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |
| | | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo en función del estrato socioeconómico ubicado en el nivel 2 al 50% del personal sin riesgo alguno y el 50% en riesgo medio, este grupo de funcionarios representan el 29% del valor total. Para el caso del nivel de estratificación 3 se observó que el 100% del personal se ubicó sin ningún riesgo representando este el 29% del total de encuestados para la sede Cartago. Por otra parte, el nivel 4 de estratificación representó el 66,7% al personal en un nivel de riesgo despreciable y al 33,3% en riesgo medio, este grupo representa el mayor porcentaje de 33 puntos con referencia al total. Se logró evidenciar que los niveles de riesgo en la puntuación general, identificaron el 71,4% del personal sin riesgo y el 28,6% al resto de trabajadores en el nivel medio de riesgo. (Ver tabla 129)

Tabla 129

Niveles de riesgo en función del estrato funcionarios Cartago.

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | |
|---------|---|--|----------------|-----------------|----------------|--------------------|-------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | Total |
| Estrato | 1 | Frecuencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | 2 | Frecuencia | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | | % condición intralaboral | 50,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% |
| | | % del total | 14,3% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% |
| | 3 | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | | % del total | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| | 4 | Frecuencia | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | | % condición intralaboral | 66,7% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 0,0% |
| | | % del total | 28,6% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% |
| Total | | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% |
| | | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% |

Fuente: elaboración propia

Los niveles de riesgo evidenciados conforme la condición intralaboral tipo de vivienda, reflejó en un 14% el personal que reside en vivienda propia, siendo el 100% el valor porcentual para el nivel despreciable. Seguidamente el personal ubicado en los tipos de vivienda arrendada categorizó el 100% en el nivel de riesgo despreciable, representando a su vez el 29% del total de funcionarios de la sede en Cartago. Del modo contrario, en el tipo de vivienda familiar, reflejó el 75% en riesgo despreciable y el 25% en riesgo medio, ubicando a este grupo de funcionarios en el puntaje más representativo del total de empleados con el 57%. Como puntuación general, el 71,4% del personal no presentó riesgo y el 28,6% asignó un nivel medio de riesgo. (Ver tabla 130)

Tabla 130

Niveles de riesgo en función del tipo de vivienda funcionarios Cartago

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | Total | |
|-------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | | |
| Tipo de vivienda | Propia | Frecuencia | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| | Arriendo | Frecuencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 29% |
| | Familiar | Frecuencia | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| | | % condición intralaboral | 75,0% | 0,0% | 25,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 42,9% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 57% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 | |
| | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Conforme lo evidenciado en la sede Cartago, los niveles de riesgo para la característica sociodemográfica personas a cargo, destacó que el personal que no tiene personas a cargo, se concentra el 100% en un nivel de riesgo despreciable representando de igual modo el 14% del valor total. En segundo lugar, se halló que los trabajadores a cargo de 1 persona, ubicó en el nivel despreciable al 75% y en el nivel medio de riesgo al 25% done, a su vez, representó frente al total de funcionarios el 57%.

Finalmente, el grupo que tiene 2 personas a cargo, puntuó el 50% para los niveles de riesgo despreciable y medio, ubicándose en el 29% del total del personal de Cartago. Por último, se pudo observar que, la puntuación general en los niveles de riesgo del 71,4% presentó riesgo despreciable y el 28,6% reflejó un nivel medio de riesgo. (Ver tabla 131)

Tabla 131

Niveles de riesgo en función de personas a cargo funcionarios Cartago

| | | Riesgo psicosocial intralaboral | | | | | | |
|---------------------|-----------------------------|--|----------------|-----------------|----------------|--------------------|--------|------|
| | | Sin riesgo o riesgo despreciable | Riesgo bajo | Riesgo medio | Riesgo alto | Riesgo muy alto | Total | |
| Personas a cargo | 0 | Frecuencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | % condición intralaboral | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 14% |
| | 1 | Frecuencia | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| | | % condición intralaboral | 75,0% | 0,0% | 25,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 42,9% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 57% |
| | 2 | Frecuencia | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | | % condición intralaboral | 50,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| | | % del total | 14,3% | 0,0% | 14,3% | 0,0% | 0,0% | 29% |
| Total | Frecuencia | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 | |
| | % condición intralaboral | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |
| | % del total | 71,4% | 0,0% | 28,6% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | |

Fuente: elaboración propia

Análisis de Resultados

Con el ánimo presentar el cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación, obedeciendo a la observación de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Cooperativa Avanza sedes Armenia, Pereira y Cartago de acuerdo a características sociodemográficas y condiciones intralaborales, se analizan en este apartado los resultados obtenidos que se expusieron anteriormente a la luz de la teoría y los antecedentes que soportan esta investigación; por lo tanto, para el desarrollo de dicho análisis, se inicia con características sociodemográficas de los funcionarios de cada sede, seguido de las condiciones intralaborales, en tercer lugar se examinarán los factores de riesgo psicosocial intralaboral y finalmente los niveles de riesgo frente a características sociodemográficas y condiciones intralaborales.

Características Sociodemográficas en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sedes Armenia, Pereira y Cartago

Las características sociodemográficas corresponden a los atributos que hacen referencia al género, edad, estado civil, escolaridad, lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y personas a cargo; en el caso de la muestra seleccionada para este estudio, se detallaron dichas características las cuales son de uso relevante una vez se analicen en conjunto con los niveles de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos los funcionarios encuestados de la Cooperativa Avanza en sus sedes Armenia, Pereira y Cartago respectivamente.

Conforme lo anterior, para el caso de los trabajadores encuestados de la sede Armenia, mayormente lo constituye el género femenino superando al género masculino con más de la mitad del personal de la muestra. Reis dos Santos (2017) encontró en su estudio investigativo que el grupo más expuesto a niveles de riesgo eran de género femenino donde los síntomas

depresivos, el estrés, los comportamientos ofensivos del personal y usuarios, así como los requisitos cuantitativos y problemas de sueño; por otra parte, dio cuenta que los niveles orientados a la capacidad de trabajo no reflejaron niveles de riesgo relacionados con aspectos sociodemográficos. Para el caso de las tres sedes, el género femenino reveló más exposición a riesgos psicosociales. Con relación al rango de edad, el mayor número de funcionarios son entre los 36 y 45 años sugiriendo con ello mayor estabilidad laboral. Así mismo el estado civil predominante aproximándose a cerca de la mitad del personal encuestado, establece para la sede de Armenia que son solteros. En contraposición a lo estudiado por Gutiérrez y Sora (2015) identificaron los riesgos psicosociales intralaborales en un grupo de formadores deportivos, donde los funcionarios ubicados en el rango de edad entre los 19 y 30 años, no presentaron niveles de riesgos frente a la estabilidad laboral.

El nivel de escolaridad destacó relevancia entre los funcionarios encuestados, dando lugar a que un gran número de personas manifestaron un nivel académico de posgrado completo, lo cual se evidenció de modo distinto para otras sedes descrito más adelante; el lugar de residencia integrando a más de la mitad de funcionarios, ubican al personal con vivienda en la ciudad de Armenia, no obstante, el nivel de estratificación determina que el personal reside en su mayoría en el nivel 3 con tipo de vivienda arrendada; por último, la generalidad para el grupo encuestado en la sede Armenia, dio cuenta de tener una persona a su cargo.

Mezo (2017), en su tesis doctoral encontró que las características sociodemográficas presentaron incidencias frente a niveles altos de estrés, aludiendo que el género y el lugar de trabajo tienen mayor relevancia en tal aspecto. En concordancia, con el grupo de estudio de esta investigación, las características tienen un análisis relacionado con los factores sociodemográficos descritas en los siguientes apartados.

Por otra parte, lo evidenciado en los funcionarios de Pereira con referencia a las características sociodemográficas, dio cuenta que el total de trabajadores evaluados son de

género femenino; frente al rango de edad, se observó que al igual que los funcionarios de la sede Armenia, el personal de Pereira se ubicó mayormente en el rango de edad de 36 a 45 años; el estado civil, por otra parte, destacó para la sede tres categorías siendo soltero, unión libre y divorciado/separado asignado en porcentajes iguales en las 6 funcionarias. La escolaridad en tal sede, destacó la mitad de empleados con nivel académico profesional completo; seguidamente, se observó que no todos los que laboran en la sede Pereira residen allí mismo, por el contrario, más de la mitad del personal reside en el municipio de Dosquebradas, Risaralda. El nivel socioeconómico representado para los funcionarios, destacó los niveles 2 y 4 en igual proporción, el tipo de vivienda familiar es el lugar donde la mitad de los trabajadores residen y a su vez, se evidenció que, para el caso de personas a cargo, se identificó en igual proporción las funcionarias que no tienen ninguna persona, como las que tienen 1 y 2 personas a su cargo.

Finalmente, en el desarrollo de este análisis, se culmina con las características sociodemográficas definidas para la sede Cartago, en donde, de modo similar a las sedes ya mencionadas, el personal está formado sobremanera por género femenino, no obstante, hay presencia de un funcionario de género masculino. Como caso contrario a las anteriores sedes, el mayor número de funcionarios, integra el rango de edad entre los 26 y 35 años; frente al estado civil, únicamente se evidenciaron los estados soltero y casado, donde por un poco más de la mitad del personal predomina el estado civil soltero. El nivel de escolaridad atribuido al personal de la sede Cartago, resaltó el nivel técnico/tecnológico incompleto y profesional completo respectivamente; para el caso de posgrado únicamente se ubicó un funcionario siendo en proporción un resultado opuesto como lo fue el caso de la primera sede.

En concordancia con lo aportado por Marinho (2007) frente a la deserción académica, resulta coincidente con los hallazgos realizados en la sede Cartago, puesto que mayormente la muestra evaluada presenta niveles de escolaridad incompletos en una formación técnica.

De un modo opuesto al lugar de residencia de los funcionarios en las otras sedes, los funcionarios del municipio de Cartago, Valle, residen en su totalidad allí mismo, ninguno reside en municipios cercanos, así mismo, tienen en un estrato socioeconómico mayormente de nivel 4, en tipo de vivienda familiar más de la mitad del grupo y en su mayoría tienen una persona a su cargo.

De acuerdo con lo evidenciado por Gómez y Moreno (2010), validaron que las características sociodemográficas no se encontraron relacionadas con los factores psicosociales de un grupo de trabajadores, no obstante, dicho grupo fue susceptible a niveles altos de riesgo relacionados mayormente con niveles psicosociales, entre ellos destacados los indicadores de una salud negativa. En consecuencia, frente al actual estudio los niveles de riesgo psicosocial son expuestos con relación directa a las características sociodemográficas, para cada caso en las sedes evaluadas validando finalmente la relación entre dichos aspectos descritos a lo largo de este análisis en el apartado que involucra el cruce de variables.

Condiciones Intralaborales en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sedes Armenia, Pereira y Cartago

Se analizan a continuación los aspectos que conforman las condiciones intralaborales descritas en los funcionarios pertenecientes a las sedes Armenia, Pereira y Cartago, donde se revisarán aspectos como lugar de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, área de trabajo, tipo de contrato, horas de trabajo y modalidad de pago. En consecuencia, para la sede Armenia, se evidencia que el personal vinculado mayormente se está en el rango de 1 a 3 años de antigüedad, no obstante, en los rangos de 4 a 6 y 7 a 10 años hay mayor proporción de funcionarios para cada caso, finalmente el rango más de 10 años, registra una cuantía menor, reflejando así aspectos relacionados directamente con la estabilidad laboral en la entidad. En el cargo desempeñado resulta evidente que en la sede Armenia se agrupan cargos administrativos y comerciales, no

obstante, son más representativos en las otras sedes los cargos comerciales; la participación de los funcionarios encuestados para la sede Armenia no debe ser generalizada, puesto que los cargos mayormente administrativos son conformados entre 4 y 8 funcionarios por departamento, no obstante, se observó la participación de 1 máximo 5 funcionarios por sección. La condición intralaboral del tipo de cargo permite observar, que los funcionarios son ubicados en su mayoría en la categoría profesional, analista, técnico, tecnólogo.

Pese a la antigüedad de los funcionarios en la empresa, es contraria para el caso de la antigüedad del cargo, puesto que más de la mitad de los funcionarios desempeñan el cargo actual entre 1 y 3 años, aludiendo a ello la rotación misma en los cargos siendo evidente la posibilidad de ascenso y plan carrera en la entidad cooperativa. Frente a la condición del cargo desempeñado líneas antes, se observa de igual modo, que el área de trabajo integró la mayor participación del área comercial siendo un aproximado a la tercera parte del grupo evaluado para la sede Armenia, así mismo el área de cartera contó con mayor participación que otras áreas, no obstante, se reitera la importancia de no generalizar los datos por áreas puesto que no se contó con la participación completa de cada una de ellas. Osorio, Rodríguez et al. (2013), encontraron en su estudio investigativo que el tipo de cargo evidenció riesgos frente a los altos niveles de estrés frente al tipo de cargo y al mismo tiempo reflejó dificultades en su salud mental, presentando alteraciones en su conducta. Frente a los funcionarios de la Cooperativa, se evidencian niveles de riesgo conforme dichas condiciones intralaborales, no obstante, son mencionadas durante el desarrollo de este apartado.

El tipo de contrato da cuenta que cerca al total del personal está vinculado mediante un contrato a término indefinido. Claramente se observa que el total del personal labora 9 horas diarias en la entidad.

Con relación a lo expresado en el Código Sustantivo del Trabajo (2010), la jornada laboral es de 48 horas semanales y conforme lo evidenciado en los funcionarios frente a la condición intralaboral de horas de trabajo diaria, se evidenció el cumplimiento en el horario

establecido, dado que la organización labora seis de los siete días de la semana, distribuyendo horarios que cumplen con lo exigido.

La modalidad de pago establece para la sede en más del 90% un pago bajo la modalidad fija. En la sede Pereira se evidencia de modo similar la antigüedad que los funcionarios tienen en la empresa, dado que mayormente se identifica que la mitad del personal se encuentra vinculado entre 1 y 3 años. Los cargos a su vez desempeñados concentran en cada uno un funcionario, desempeñando mayormente el tipo de cargo auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico representando el área de trabajo comercial, cabe resaltar que el área comercial en dicha sede presenta exposición a riesgo psicosocial. El tipo de contratación revela que el personal evidencia en igual proporción los tipos de contrato temporal menos de un año y término indefinido.

Con relación a la condición intralaboral que integra el tipo de cargo desempeñado, la exposición a los niveles de riesgo evidenciados en los funcionarios evaluados de la sede Pereira, son en concordancia con los hallazgos de Correa y Pino (2013), siendo que encontraron exposición a riesgo a los cargos técnicos y profesionales, no obstante la diferencia respecto de esta investigación radica en el tipo de organización puesto que la entidad objeto de su análisis pertenecía al sector público y de salud mientras que la entidad cooperativa pertenece al sector privado y solidario.

Las horas de trabajo diarias coinciden con lo aportado por todo el personal laborando 9 horas. Finalmente, la modalidad de pago para los funcionarios de la sede Pereira, obedece mayormente a pago fijo.

De otro modo, en la sede del municipio Cartago, se evidencian condiciones intralaborales que aportan datos distintos de las otras sedes, para el caso de antigüedad en la empresa, son evidentes en la misma medida la antigüedad menos de un año, de 1 a 3 años y más de 10 años. Categoriza el cargo asesor comercial intramural con mayor participación, así mismo sucede con el tipo de cargo, donde el profesional, analista, técnico, tecnólogo supera los

demás tipos. De modo similar a la antigüedad de la empresa sucede con la antigüedad del cargo donde el personal labora en el cargo actual hace menos de un año y entre 1 y 3 años. El área de trabajo al igual que en la sede anterior, evidencia que el área comercial presenta la mayor concentración de cargos. Como en los dos casos anteriores, la sede Cartago evidencia por poco más de la séptima parte que son vinculados mediante contrato a término indefinido, todo el personal labora 9 horas diarias y presenta una modalidad de pago fija, caso que no ocurre con las otras sedes, donde se presenta en una menor participación el tipo de pago fijo y variable.

Frente al tipo de contratación en las sedes que son objeto de estudio para esta investigación, prima en mayor medida la contratación a término indefinido, la cual sugiere mayor estabilidad laboral, oportunidad de desarrollo y crecimiento laboral, entre otros, lo cual es coincidente con Garrido y Rodríguez (2011) en su trabajo investigativo relacionado con la influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral, da cuenta que la contratación estable mejora las condiciones laborales y el clima social laboral, de otro modo, evidenció que la contratación temporal es predisponente de una influencia política organizativa con una relación directa con el capitalismo convirtiéndose tal condición en riesgo psicosocial, aluden tal influencia política dado que la muestra de estudio que emplearon pertenecía al sector público; en consecuencia, se observa una relevante diferencia, puesto que, para este estudio se evalúa el personal perteneciente a una entidad de carácter privado. En consecuencia, la vinculación mediante contrato a término indefinido, proporciona a los funcionarios de la entidad cooperativa mayor estabilidad procurando implícitamente un espacio laboral seguro, salvaguardando aspectos de carácter psicosocial frente al tipo de riesgo por tal factor.

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Presentes en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza en sus Sedes Armenia, Pereira y Cartago

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral de los funcionarios pertenecientes a las sedes evaluadas para este análisis, dan cuenta de las interacciones que se propician por el ente organizacional, las condiciones ambientales, la gestión del trabajo y las necesidades de los trabajadores, tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) , las cuales, pueden ser proclives a establecer en el contexto laboral, condiciones nocivas para el personal en determinado contexto; del mismo modo, la validación del origen y causas que pueden ocasionar posibles patologías derivadas de la exposición a factores de riesgo, según lo establecido en la Resolución 2646 (2008).

En concordancia con lo anterior, se analizan los factores de riesgo direccionados sobre las cuatro dimensiones que integran dichos aspectos, respondiendo a lo planteado por Villalobos (2005, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); la primera de ellas denominada liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, agrupa a su vez 4 subdimensiones orientadas a características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño y la relación con los colaboradores. Seguidamente la dimensión control sobre el trabajo, integra a su vez la claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio, las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos y por último el control y autonomía sobre el trabajo. En tercer lugar, la dimensión demandas del trabajo, siendo otro componente evaluado en el personal objeto de estudio, integra las demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas emocionales, cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, exigencia de responsabilidad del cargo, demandas de carga mental, consistencia del rol y las demandas de la jornada de trabajo. Por último, las recompensas componen la cuarta dimensión analizada en este trabajo investigativo, conteniendo las subdimensiones recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y el reconocimiento y compensación.

Conforme los datos obtenidos, se analiza la sede Armenia de acuerdo al orden planteado, donde, en la dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se aprecia un nivel de riesgo despreciable constituyendo un poco más de la tercera parte de los funcionarios encuestados, no obstante, resulta pertinente mencionar que el nivel más alto de riesgo en esta dimensión, pese a ser una menor proporción a nivel porcentual, proviene de los factores inmersos en las subdimensiones características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.

Según Juárez (2007, citado por Sarsosa, Kewy et al. 2014), los niveles de riesgo en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, puede ser susceptible a dificultades presentes en la relación con los colaboradores, comunicación poco efectiva o ineficaz, apoyo por parte del personal de jefatura, así como la confianza y respaldo, por tanto, se sugiere que los niveles altos de riesgo evidenciados en la sede Armenia, dan cuenta de la dificultad en la planificación de la gestión del director de área o jefe encargado, interrumpiendo particularmente en la consecución de resultados, resolución de problemas, así mismo la dificultad en la comunicación limitando al personal a cargo la participación en los procesos; por otra parte, frente a las relaciones sociales en el trabajo, suponiendo la dificultad del desarrollo de un adecuado trabajo en equipo, así como la ineficiente ayuda o respaldo de los compañeros que integran el área; del mismo modo, el nivel de riesgo alto en la retroalimentación del desempeño da cuenta de la falta de claridad en información suministrada al personal en la realización de las funciones a cargo para el adecuado desempeño en la organización.

De modo similar, en las sedes Pereira y Cartago, se evidencia la mayor concentración del personal sin riesgo en la dimensión liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, no obstante, en oposición a la sede Armenia, los funcionarios de ambas sedes, no categorizaron nivel de riesgo muy alto en dicho factor.

Conforme lo establecido por Rivera y Araque (2005), el liderazgo integra las interrelaciones que poseen los individuos dentro de la actividad que se realiza de manera

común siendo este un liderazgo formal o informal; frente a ello, se evidencia que los funcionarios de las tres sedes evaluadas no presentan riesgo en dicho factor; no obstante, resulta pertinente mencionar que menos de la tercera parte de la población evaluada, no es incluida en la subdimensión relación con los colaboradores, siendo que aplica solamente para los trabajadores que cumplen con el criterio de cargos de dirección.

Continuando con el presente análisis, se evidencia para la sede Armenia en la dimensión control sobre el trabajo, que presenta en mayor proporción un riesgo bajo, para el caso del nivel de riesgo muy alto, pese a su poca participación, es relevante mencionar que la subdimensión que más categoriza dicho nivel es la claridad del rol. De modo opuesto en las sedes Pereira y Cartago, el personal en su mayoría para ambos casos, no presenta riesgo en dicho factor; el nivel de riesgo muy alto solo es evidente en una baja proporción en la sede de Cartago siendo reflejado en las subdimensiones claridad del rol y participación y manejo del cambio.

El control sobre el trabajo, entendido como un factor presente en el modelo de la calidad de vida, comprende dentro de muchos aspectos, la claridad del rol y la autonomía y control sobre el trabajo, como escenario donde se presenta la posibilidad de elección del trabajador siendo autónomo en las decisiones y aplicación de sus habilidades, la ausencia o exposición de riesgo frente a estos factores, propicia en el empleado un estado vulnerable y propensión al estrés. (Walton 1973, citado por Chiavenato, 2009); por lo tanto, se estima que este factor de riesgo en el nivel más alto, establece para el personal de las sedes Armenia y Cartago, ubicados en dicho nivel de riesgo, la posible exposición a condiciones estresantes, aunque se trate de una mínima parte de trabajadores. Por otra parte, Jiménez (2017), encontró en el análisis de su estudio transversal, que la variable correlacionada con aspectos sociodemográficos y laborales, validó que con el control sobre el trabajo desarrollado a partir de la autonomía del persona profesional que evaluó, dan cuenta de una baja capacidad en el criterio propio que respecta a su cargo dando lugar a la inseguridad que promueve dichos

aspectos; no obstante, evidenció en el personal femenino, como otra de sus variables de análisis, que poseen mayor autonomía y recursos de afrontamiento frente a situaciones que supongan un nivel de riesgo estresante. Así mismo, encontró en su población de estudio que son adaptables a los cambios mitigando factores estresores de riesgo, a su vez maximizando la satisfacción laboral y dando lugar a un nivel alto de salud mental.

El tercer factor de riesgo en la secuencia de este análisis, integra la dimensión demandas del trabajo, donde evidencia en la sede de Armenia, una cuantía considerable de trabajadores sin riesgo, no obstante, como en los casos anteriores, es necesario mencionar que el menor grupo categorizado en el nivel de riesgo muy alto, a su vez refleja el segundo mayor valor de la subdimensión carga mental, indicando aunque en menor proporción del total general, una exposición de riesgo; así mismo, las demandas emocionales como factor subdimensional presenta a los funcionarios de la sede Armenia cerca del 25% con un nivel medio de exposición al riesgo.

Las demandas de trabajo propician riesgo psicosocial a los trabajadores, en la medida en que dicho factor integre muy altas demandas psicológicas y exista al mismo tiempo bajos niveles en aspectos que enmarquen el control que pueda ejercer el personal frente al trabajo, por lo tanto, existe de tal modo un nivel de vulnerabilidad conforme lo planteado Karasek (1979, citado en Botero, 2012).

De modo contrario ocurre con la sede Pereira, donde se destaca al personal en los niveles de riesgo bajo y medio frente al factor que integra las demandas del trabajo, por lo tanto, los funcionarios presentan mayormente un riesgo bajo en las subdimensiones demandas ambientales y el esfuerzo físico, demandas cuantitativas y consistencia del rol superando en cada una de ellas más de la mitad del personal; de modo similar en el nivel medio de riesgo, los funcionarios de la sede evidencian exposición de los riesgos comprendidos en las subdimensiones demandas emocionales, demandas de carga mental y exigencias de responsabilidad del cargo; para esta última subdimensión, es imprescindible mencionar que

únicamente evalúa los cargos de jefatura, por lo tanto, el total de cargos de dirección en la sede Pereira presenta nivel medio de riesgo en dicha subdimensión.

Continuando con el desarrollo del análisis, el factor que enmarca la dimensión demandas del trabajo, da cuenta en la sede Cartago que los niveles de riesgo en los cuales se ubica el personal responden a riesgo despreciable y riesgo medio; para el segundo caso, las subdimensiones afectadas en los empleados corresponden a demandas emocionales, demandas cuantitativas y exigencias de responsabilidad del cargo, tal como en la sede anterior, esta última subdimensión evalúa los cargos de jefatura en la sede Cartago; pese a que no hubo mayor representación a nivel general por parte de los funcionarios de la sede, resulta imprescindible mencionar que una proporción cercana a la mitad de trabajadores presentan riesgo alto en la subdimensión influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral mientras que en la subdimensión demandas de carga mental, cerca al 50% del personal presenta un nivel muy alto de riesgo.

Por otra parte, Villalobos (2005, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010), sostiene que las demandas emocionales componen las situaciones de carácter afectivo que comprende la realización de la labor asignada en la organización y puede presentarse como un riesgo posible en el momento en el que el funcionario integra aspectos emocionales propios, interviniendo en el adecuado proceso de la tarea a desarrollar; conforme a ello, pese a que el personal que integra las diferentes sedes no representan un significativo valor porcentual frente al total general, se evidencia la susceptibilidad al riesgo que presenta la minoría en cada sede frente a las demandas emocionales.

En consecuencia a las demandas cuantitativas, se aprecia que los factores de riesgo dispuestos de modo general para las sedes que integran el personal objeto de esta investigación, representan una exigencia que se relaciona directamente con la función del cargo desempeñado orientado a la responsabilidad misma que representa tal como lo expresó

Siegrist (2008, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010); no obstante, para el caso de la sede Armenia, Pereira y Cartago, la exposición a dicho factor de riesgo se evidencia en un nivel medio, dando lugar a una particularidad para la subdimensión exigencias de responsabilidad del cargo, la cual obedece conforme se menciona párrafos arriba, que evalúa únicamente el personal que tiene una condición de jefatura y tiene personal a cargo, en esa medida, representa una participación importante del personal sugiriendo que dichos cargos en su totalidad integran el componente teniendo en cuenta la consideración anterior; no obstante, la carga mental representa un muy alto nivel de riesgo en las sedes Armenia y Cartago respectivamente, entre tanto para la sede Pereira se aprecia un nivel medio de riesgo.

El último factor de riesgo que integra el campo de recompensas, válida para la sede Armenia, una exposición a riesgo despreciable asignando allí más de la mitad del personal y estableciendo a su vez un segundo grupo que categoriza un nivel bajo de exposición a riesgo; En el caso de la sede Pereira, se evidencia de modo similar la misma apreciación, con la diferencia de que por poco más del 80% la población de la sede no presenta riesgo, el resto de población pertenece al nivel medio de riesgo. Finalmente, en la sede Cartago, la evidencia refleja al total del personal encuestado en un riesgo despreciable, con la mínima proporción de un nivel de riesgo bajo en la subdimensión reconocimiento y compensación.

Dado lo anterior, se alude a lo planteado en el modelo de esfuerzo versus recompensa de Siegrist (2008, citado en Ministerio de la Protección Social y la Universidad Pontificia Javeriana, 2010), donde ubica una ecuación de desequilibrio o nivel proporcional frente al esfuerzo demandado por la entidad para el cargo desempeñado por el funcionario y la recompensa recibida; por lo tanto, retomando el nivel de riesgo aportado por las demandas del trabajo en concordancia con el autor, se evidencia un equilibrio, puesto que las recompensas según los funcionarios de las sedes Armenia, Pereira y Cartago se encuentran en proporción equilibradas.

Así mismo, las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza, como el reconocimiento y compensación, integra lo que según Chiavenato (2009) da cuenta de la retribución económica, incentivos salariales, prestaciones y remuneraciones, así como la oportunidad de desarrollo, crecimiento y reconocimiento dentro de la entidad las cuales conforme lo evidenciado, no hay riesgo para el personal de dicha entidad cooperativa. En concordancia con Díaz (2010), en la medida de la evidencia mínima de riesgo frente a las recompensas obtenidas por los empleados, se evidencia un mayor rendimiento en la ejecución de las labores asignadas, del mismo modo, validó que ante la presencia de altas demandas cognitivas o exigencias laborales y el apoyo recibido, se mantiene dicho rendimiento, por lo tanto, las recompensas orientadas a la retribución económica y reconocimiento en tanto no evidencie riesgo, sostendrá la ecuación frente a la satisfacción laboral y motivación.

Niveles de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sedes Armenia, Pereira y Cartago de Acuerdo a Características Sociodemográficas

Las características sociodemográficas que destacan los niveles de riesgo dispuestas conforme el Decreto 1072 (2015), que especifica de manera detallada dichos aspectos, se evidencia del mismo modo las características que ubican los niveles de exposición a riesgo a las sedes Armenia, Pereira y Cartago, detallando en primer lugar el género, edad, estado civil, escolaridad, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda y personas a cargo; por lo tanto, los niveles de riesgo a nivel general de la sede Armenia, dan cuenta de la ausencia de riesgo en una proporción cerca al 50% del personal, no obstante, el personal femenino representa de modo particular una minoría que expone a un nivel medio de riesgo frente al masculino donde en ella ocurre en porcentajes considerablemente bajos. En el rango de la edad de los funcionarios se destacó de manera representativa el nivel de riesgo alto en el rango de edad 46 a 55 años; lo mismo representó el estado civil, donde se observa de manera singular que el

mismo nivel de riesgo integra a una minoría de personal cumpliendo el criterio de estado civil viudo, en concordancia con lo anterior, el nivel alto también destacó en el nivel de escolaridad posgrado incompleto como parte de la minoría, dado que particularmente en este nivel de formación académica, el personal restante se evidencia sin riesgo. En el lugar de residencia se evidencia igualmente una minoría de personal que reside en el municipio de Calarcá destacando un nivel muy alto de riesgo. Los niveles de estratificación socioeconómica dan cuenta que en un porcentaje poco representativo de funcionarios, los niveles 1 y 4 reflejan niveles de riesgo muy alto. Seguidamente el tipo de vivienda familiar destaca el segundo mayor porcentaje de funcionarios en nivel medio de riesgo. Finalmente el personal con 3 personas bajo su cargo, categorizó en una minoría un riesgo medio; pese a lo anterior, es necesario resaltar que dichos valores conforman frente al total del personal una mínima parte, por lo que, retomando lo inicial, la sede categoriza en cada característica sociodemográfica un nivel despreciable de riesgo yendo de cierto modo en contraposición a lo planteado por Bilge (2006, citado por Ramírez y Zurita, 2010) donde integra aspectos emocionales como las despersonalización y la realización del personal, por el contrario para el caso de la sede Armenia, las características sociodemográficas obedecen mayormente al entorno y satisfacen en cierta medida al personal representado en niveles de riesgo.

El personal vinculado a la sede Pereira, de un modo particular, evidencia en más de la octava parte del personal un nivel de riesgo despreciable, no obstante, de manera significativa se aprecia en algunas características sociodemográficas que el nivel de riesgo alto destacó la menor parte del personal en los casos de rango de edad entre 36 y 45 años, el estado civil divorciado/separado, la escolaridad profesional completo, lugar de residencia Dosquebradas, estrato socioeconómico nivel 4, tipo de vivienda propia y número de personas a cargo en cuantía de 2; de un modo similar a las dos sedes, en la sede Cartago el nivel de riesgo despreciable de las características sociodemográficas dan cuenta en una proporción superior al 70%, pese a esta mayoría, se evidencia a nivel subdimensional que una minoría destacó en

distintas características el nivel de riesgo medio, lo cual sucede con el género masculino, el rango de edad entre los 46 y 55 años, el estado civil casado, el nivel de escolaridad posgrado completo, seguido del nivel 1 de estratificación, tipo de vivienda propia y 2 personas a cargo.

De acuerdo a lo anterior, se ratifica para el caso escolaridad profesional en las sedes objetod de estudio, que dista frente a los resultados obtenidos por Jiménez (2017), dado que para su caso, encontró que el personal con formación profesional presentaba un alto grado de riesgo al cruzarlo con la autonomía en el desempeño de su labor, por lo tanto, para los funcionarios evaluados de la Cooperativa Avanza, el nivel profesional de manera general para cada sede no afecta ningún riesgo, sugiriendo para tales casos que el desarrollo del cargo coincide con la formación profesional elaborada.

Niveles de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Cooperativa Avanza Sedes Armenia, Pereira y Cartago de Acuerdo a Condiciones Intralaborales

Las condiciones intralaborales que integran los aspectos subdimensionales lugar de trabajo, antigüedad en la empresa, nombre del cargo, tipo de cargo, antigüedad en el cargo actual, área de trabajo, tipo de contrato, horas de trabajo y modalidad de pago, se analizan en función de los niveles de riesgo evidenciados en los trabajadores pertenecientes a las sedes Armenia, Pereira y Cartago; en el orden de análisis para la sede Armenia, cerca de la mitad de los funcionarios en la sede, presentan nivel de riesgo despreciable en todas las categorías antes señaladas; no obstante, se destacan del total del personal, grupos de minorías que presentaron niveles de riesgo distintos, como lo es el caso del personal que presenta una antigüedad en la empresa con más de 10 años, representando un nivel medio de riesgo; pese a que se trate de una minoría, los cargos auxiliar de bienestar social, director de gestión humana y tesorero se encuentran expuestos a un nivel medio de riesgo, en el nivel de riesgo alto se

evidencia el cargo director de servicios administrativos, finalmente para el nivel de riesgo muy alto se destacan los cargos asesor comercial intramural y coordinador de operaciones, es necesario resaltar que estos últimos cargos se agrupan en el mismo nivel de riesgo para la condición intralaboral de trabajo siendo esta identificada como área comercial. Por otra parte, el tipo de cargo ubicó en el nivel más alto de riesgo a la subdimensión jefatura. Frente a la antigüedad del cargo actual que desempeña cada funcionario, el rango de 7 a 10 años evidencia un nivel de riesgo medio.

En la sede Pereira, al igual que la anterior sede, el personal evaluado evidencia un nivel despreciable de riesgo. De modo opuesto, Osorio et al. (2013), en su análisis frente a los niveles de riesgo referidos al estrés, encontró en la población evaluada que el cargo que asignado al personal incrementaba mayormente dichos niveles, para su caso el personal de controladores y bomberos en un aeropuerto, reflejaron alteraciones en la conducta con referencia a la salud mental, así mismo, fueron evidentes dificultades en relaciones interpersonales; no obstante, en contraposición a este estudio y con relación a la sede Pereira, el personal no presentó riesgo frente a dichos factores relacionados, dando cuenta de la diferencia de sector económico en la cual fueron empleadas ambas investigaciones.

Del mismo modo, es importante mencionar que el nivel de riesgo alto expone al personal en algunas categorías representando únicamente las subdimensiones y no el total general, por lo tanto, a diferencia se la sede Armenia, en la ciudad de Pereira, se evidencia que los funcionarios que laboran en dicha sede entre 1 y 3 años, presentan exposición de riesgo alto; el mismo nivel de riesgo se evidencia en el cargo coordinador de operaciones, jefatura y área de trabajo comercial respectivamente.

Como último componente de este apartado, se validan que los niveles de riesgo conforme las características intralaborales para los trabajadores pertenecientes a la sede Cartago, reflejan en riesgos similares frente a las otras sedes; por lo tanto, Cartago no presentó riesgo alguno, no obstante, se precisa mencionar que algunas subdimensiones inmersas en las

condiciones intralaborales dispuestas para el personal de Cartago, dan cuenta de un nivel de riesgo medio en categorías como la antigüedad de la empresa en el rango de más de 10 años, los cargos auxiliar de bienestar social y director comercial, los tipos de cargo jefatura y auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico, así mismo las áreas comercial y bienestar social.

En virtud de lo anterior, el análisis general con relación a las sedes Armenia, Pereira y Cartago, da cuenta de la ausencia de riesgo en función de las condiciones intralaborales; no obstante, las condiciones más representativas a modo particular, evidencia que el área de desempeño comercial, es la condición con mayor exposición a riesgo.

La dimensión denominada como definición del cargo en la investigación de Londoño (2015), dio cuenta de una predisposición en un alto grado de factores de riesgos psicosociales aunadas a situaciones que enmarcan aspectos externos de orden multicausal en su muestra de 13 empresas colombianas pertenecientes a diferentes sectores económicos, lo cual dista frente a lo evaluado en el presente estudio investigativo, puesto que solo se evaluaron aspectos intralaborales no de índole externa.

Conclusiones

A la luz de los resultados obtenidos en el presente estudio se establecen las siguientes conclusiones.

En primer lugar, se evidenció que las características sociodemográficas descritas en los funcionarios pertenecientes a las sedes Armenia, Pereira y Cartago, con relación a la muestra evaluada, se evidenció en mayor proporción al personal femenino, así mismo el rango de edad en la cual se ubicaron los trabajadores fue comprendido entre los 36 y 45 años de edad. El estado civil que categoriza al mayor grupo poblacional correspondió al soltero, mayormente se identificó el nivel de escolaridad profesional completo; el personal reside en un porcentaje relevante en vivienda familiar, con nivel de estratificación 3 y a nivel general tienen una persona a cargo, esto es con respecto a cada sede.

En consecuencia, los riesgos psicosociales de carácter sociodemográfico para las sedes Armenia, Pereira y Cartago, dieron cuenta que en promedio las tres sedes se ubican en una exposición de nivel de riesgo medio.

Por otra parte, frente a las condiciones intralaborales para cada sede, se concluye que el personal vinculado a la entidad cooperativa, presentó una antigüedad en la empresa y en el cargo actual entre 1 y 3 años, del mismo modo, el cargo y área de trabajo más representativo obedeció al área comercial desempeñando los tipos de cargo profesional, analista, técnico, tecnólogo, finalmente el personal evaluado se encuentra mayormente vinculado mediante tipo de contratación a término indefinido.

Por lo tanto, los niveles de riesgo hallados en las sedes Armenia, Pereira y Cartago, obedecieron a niveles medio y alto respectivamente.

De otro modo, los factores de riesgo psicosocial identificados en el grupo objeto de estudio de las sedes Armenia, Pereira y Cartago, categorizó con un nivel de riesgo despreciable en los factores de riesgo liderazgo y relaciones sociales, control sobre el trabajo y

recompensas; así mismo evidenció al personal en un nivel medio de riesgo en la dimensión que integra las demandas del trabajo.

Se alude a la exposición de riesgo evidenciada para las sedes, que el dominio características de liderazgo presenta dificultad en la gestión realizada por el personal de jefatura, afectando así la consecución de objetivos, aspectos comunicacionales, así mismo la dificultad o inexistencia de respaldo por parte del personal que dirige las distintas áreas de trabajo. A su vez, la dimensión control sobre el trabajo, reveló en las sedes Armenia, Pereira y Cartago, niveles considerables de exposición al riesgo, donde la autonomía del trabajo se ve afectada por parte del personal siendo que esta es limitada con relación a la cantidad, ritmo y orden del trabajo, así mismo en las decisiones con relación a su cargo; de modo similar, el estudio dio cuenta de la dificultad de desarrollo en las habilidades y conocimientos de los trabajadores siendo que la exposición a dicho factor y nivel de riesgo es consecuente por la asignación de tareas al personal que no cuenta con la calificación para el desarrollo de la misma; la claridad del rol como subdominio afectado en las sedes Armenia, Pereira y Cartago, identifica que la información suministrada por la organización frente a los objetivos, procesos y funciones a realizar en su cargo, es confusa limitando la claridad de las labores asignadas y por ende de los objetivos de la entidad cooperativa. La capacitación, del mismo modo, atribuyó exposición a riesgo a los funcionarios evaluados, dando cuenta de la presunta ineficacia en la adquisición de conocimientos necesarios y requeridos para el adecuado desempeño del rol.

Las demandas del trabajo por su parte, reflejaron niveles de riesgo medio, indicando por su parte las exigencias cuantitativas del cargo en tiempos que limitan la ejecución del trabajo asignado, presentando un ritmo de tiempo acelerado propiciando presión y tensión en el desarrollo del mismo; las demandas de carga mental dieron cuenta de la exigencia cognitiva, altos niveles de atención y concentración para la ejecución de la labor, adicionado a ello, las demandas emocionales expuestas de modo general a nivel medio de riesgo, dado que el personal vincula aspectos emocionales en su contexto laboral dando lugar a transferencia de

estados emocionales, o en caso contrario, la represión emocional que evita al trabajador expresar sus intenciones reales durante el proceso de la labor realizada.

En las exigencias de responsabilidad del cargo, se halló en el personal en condición de jefatura, que de modo general en las sedes evaluadas Armenia, Pereira y Cartago, que la exposición al riesgo se precisa principalmente en las demandas de supervisión, custodia de dinero o bienes, seguridad, información confidencial, cumplimiento de resultados, siendo resultado de una exigencia para el funcionario en el control de las demandas impuestas, afectando por ende la exposición al riesgo. El dominio de recompensas hallado en los funcionarios de las sedes Armenia, Pereira y Cartago, dieron cuenta de la ausencia de riesgo, por lo tanto, se alude a ello la percepción en estabilidad laboral, sentido de pertenencia, logro en la labor realizada, retribución económica, recepción oportuna del salario pactado y la oportunidad de desarrollo y crecimiento en la entidad.

Los niveles de riesgo analizados para el personal en las sedes evaluadas, estableció que, en función de las características sociodemográficas y condiciones intralaborales, el nivel de riesgo presente es despreciable, no obstante, reveló en el caso de las características sociodemográficas que la población de estudio categorizada en el rango de edad de 36 a 45 años oscila entre los niveles de riesgo medio y alto respectivamente. Por otra parte, se concluye que, de acuerdo a las condiciones intralaborales, el personal de las sedes Armenia, Pereira y Cartago, categorizó en los niveles de riesgo medio, alto y muy alto los cargos desempeñados que pertenecen al área comercial.

Recomendaciones

Desde la Intervención

El presente estudio da cuenta de la importancia que representa la identificación, evaluación e intervención en los factores de riesgo psicosociales presentes en los trabajadores de la entidad, estableciendo a la luz la normatividad dispuesta para tal fin el adecuado proceso de intervención en sus distintas fases.

Elaborar, con base en los perfiles de riesgo evidenciados en los trabajadores, planes orientados a la prevención, siendo enfáticos a tratar temáticas que exponen mayormente los funcionarios en determinado nivel de riesgo; para este aspecto se recomienda a la entidad la presencia de un profesional en psicología con el fin de orientar dichos procesos y planes que bajo su experticia apuntarán al bienestar integral del trabajador.

Si bien, los niveles de riesgo evidenciaron afectaciones en la dimensión de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, se propone orientar en los funcionarios que ejercen un nivel jerárquico y rol de jefatura, para las sedes Armenia, Pereira y Cartago, la dirección de su ejercicio en función de la motivación no solo de los resultados a alcanzar sino de la propiciación de un espacio donde el personal a su cargo evidencie el respaldo en la ejecución de sus labores, dado que los niveles de riesgo hallados fueron coincidentes para las tres sedes.

Con relación al control sobre el trabajo, promover por parte de los líderes de área, la adquisición de estrategias orientadas de igual modo al liderazgo y participación activa de los funcionarios a cargo, lo cual permitirá una adecuada supervisión, logrando en los trabajadores mayor nivel frente al sentido de pertenencia por la entidad cooperativa.

La evidente exposición a riesgo medio, aunque en poca proporción, frente a las demandas del trabajo principalmente las demandas de carga mental, se recomienda, fortalecer los procesos de orden superior que exigen mayor componente cognitivo, analizando las

exigencias en periodos cortos de cumplimiento; así mismo, la delegación de funciones entre otros cargos que nivelen las demandas realizadas a un cargo en particular, esto con relación a las sedes Armenia, Pereira y Cartago respectivamente.

Establecer en los funcionarios que categorizaron niveles de riesgo medio, estrategias que apliquen acciones sistemáticas de intervención que prevengan los posibles efectos nocivos en la salud, así mismo para los categorizados en el nivel alto, analizar y procesar en el marco de revisión exhaustiva, los aspectos que afectan mayormente al funcionario, y en nivel muy alto de riesgo, realizar intervención inmediata en los aspectos dimensionales y subdimensionales de manera oportuna.

Desde la Investigación

El aporte a nivel científico que realiza este estudio en el marco de la investigación, propiciará el interés en desarrollar un trabajo orientado al sector solidario en el eje cafetero. Dada la contingencia en materia de salud que se atraviesa por COVID-19, resulta pertinente para futuros investigadores analizar los posibles riesgos enmarcados en aspectos emocionales e intrínsecos correlacionados a su vez con factores externos.

Referencias

- Aguirre, J., y Marsollier, R. (2012). Organización, expectativas y salud mental. Un análisis psicosocial en el contexto universitario. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9, ISSN 2007. <http://11-11.ride.org.mx/index.php/RIDSESECUNDARIO/article/download/114/111>
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Medicina Chile*, 143, 47-55. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872015000100006&script=sci_arttext&tlng=es.10.4067/
- Araque Perico, J., y Rivera Castañeda, N. (2005). *Psicología Organizacional e Industrial*. Bogotá, DC., Colombia: Ecoe Ediciones.
- Borges Lopes, S. C. (2012). *Satisfacción en el trabajo y salud mental en docentes de enseñanza superior de Coimbra*. Badajoz, España: Tesis doctoral Universidad de Extremadura. <https://docplayer.com.br/12321241-Tesis-de-doctorado-satisfaccion-en-el-trabajo-y-salud-mental-en-docentes-de-ensenanza-superior-de-coimbra.html>
- Botero Álvarez, C.C. (2012). Riesgo Psicosocial Intralaboral y Burnout en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración - Universidad del Valle*, 28(48), 117-132. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>
- Cabanellas de Torres, G., (2020). Residencia. Diccionario Jurídico y Social. Enciclopedia online. <https://diccionario.leyderecho.org/residencia/>
- Camacho Ramírez, A., y Mayorga, D.R (2017). Riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos - Derechos y Valores*, XX(40), 159-172. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Castañeda Velázquez, H., Colunga Rodríguez, C., Preciado Serrano, M.L, Aldrete Rodríguez, M.G., y Aranda Beltrán., C. (2011). Estrés organizacional y factores psicosociales laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria. *Waxapa*, 2(5). <https://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2011/wax115b.pdf>
- Cols, L. P. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores*, 26(18), 6-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6634224>

- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., y Uribe, A.F. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, XVIII(2), 7-17.
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90920053001.pdf>
- Correa Correa, Z., Pino, E.A. (2013). Factores de riesgo psicosocial en instituciones prestadoras de servicio de salud ips privadas de la ciudad de Popayan Colombia. XVIII Congreso Intenacional de Contaduría, Administacion e Informática (págs. 1-18). Popayan: Unicauca.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Vol. Tercera Edición). Bogotá, Colombia.
- Dávila Burbano, H.D., Lombana Mora, L.D., Matabanchoy Tulcal S.M., Zambrano Guerrero, C.A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de san juan de Pasto. *Revista de la facultad de ciencias y administrativas*, XIX(2), 138-160.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/4289>
- Departamento Administrativo Nacional De Estadística DANE (2018) Manual de Conceptos: Censo Nacional de Población y Vivienda. Gobierno de la República de Colombia. <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/cnpv-2018-glosario.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación DNP (1997) Estratificación Socioeconómica Avances y Retos. Gobierno de la República de Colombia.
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/CONPES/Econ%C3%B3micos/2904.pdf>
- Díaz Jaén, M.A. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=91377>
- Flores, Colín. C.G. (2015). *Bienestar del trabajador a nivel psicológico, cognitivo, satisfacción laboral y salud mental*. Universidad de Anáhuac Norte. México: Asociación Nacional de facultades y escuelas de contaduría y administración.
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.11.pdf>
- Galvan Salcedo, M.G., Aldrete Rodríguez, M.G., Preciado Serrano, L., y Medina Aguilar, S. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara México. *Revista de Educación y Desarrollo*(14), 5-12.
http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/14/014_Galvan.pdf
- Garrido Pinzón, J., y Rodríguez, A.M. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional.

Universidad Católica del Norte(33), 101-116.
<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/14>

- Godoy, L., Mladinic, A. (2009) *Revista Psykhe* Vol. 18(2):51-64. Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psykhe/v18n2/art04.pdf>
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., y Méndez Campos, M.D. (2014). factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia y Trabajo* (49), 9-16.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003
- Gómez Ortiz, V., y Moreno, L. (2010). *Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa) salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia*. Bogotá: Universidad de Los Andes. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v9n2/v9n2a08.pdf>
- González Jaimes, E. I., y Saucedo Pérez, E. (2011 - Distrito Federal México). factores de riesgo laboral y salud mental en trabajadores de la salud. *Psicología Iberoamericana*, 67-77. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133921440008>
- Gualli Aguilar, P.G. (2015). Factores psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores y servidores públicos de la empresa pública municipal mercado mayorista de Ambato. Ambato Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13035c>
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J.M., García Baamonde, E., y Blázquez, M. (2011). Síndrome del quemado, modos de afrontamiento del estrés y la salud mental en profesores no universitarios. *Behavioral Psychology | Psicología Conductual*, 19(3), 557 - 576. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-113079>
- Güilgüiruca, Retamal M., Meza Godoy, K., Góngora Cabrera, R., y Moya Canas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67. http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2015000100006&script=sci_abstract
- Gutiérrez Posada, A; Sora Gutiérrez, E. I. (2015). Riesgos psicosociales intralaborales en formadores deportivos: una mirada desde la gerencia del talento humano. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 45, 129-142.
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/661/1193>
- Gutiérrez Ramírez, S., Ramírez Sánchez, D.F., Valladares Sánchez, C.A. (2018) *Revista Polis* Vol. 14(2):127-16. El Nivel de Escolaridad y su Incidencia en el

Futuro Laboral de los Jóvenes: Opinión de Estudiantes Indígenas y No Indígenas de Nivel Secundaria y Bachillerato de Tenango de Doria; Hidalgo, México.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/polis/v14n2/2594-0686-polis-14-02-127.pdf>

Hardy, E., Jiménez, A.L. (2001) Revista Cubana Salud Pública Vol. 27(2):77-88 Políticas y Estrategias en Salud Pública Universidad Estadual de Campinas (UNICAMP) São Paulo, Brasil Masculinidad y Género.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v27n2/spu01201.pdf>

Hernández Ordoñez, C.A, Mosquera Silva, C.A., Patiño Segura, J., y Ángel, F. (2014). Dolor osteomuscular y estado de salud mental de trabajadores de dos instituciones de educación superior de Cali, Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 21-25 .
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4934

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P., (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.

Ivette, A. (2021) Antigüedad laboral. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/antiguedad-laboral>.

Jiménez Mantas, S. (2017). *Sentido de Coherencia, Resiliencia y Salud Mental Positiva en los Profesionales del Sistema de Emergencias Médicas*. Girona, España.: Tesis doctoral - Universidad de Girona. <https://www.tdx.cat/handle/10803/406045>

Linares Olivas, O.L., y Gutiérrez Martínez, R.E. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1).
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=43919>

Londoño, M.E. (2015). Influencia de los factores psicosociales en la salud percibida , el Burnout y compromiso del personal. *ORP Journal*, 4, 2-12.
<http://www.orpjournals.com/index.php/ORPjournal/article/view/34>

Marengo Escuderos, A.D., y Ávila Toscano, J.H. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances de la disciplina*, 10 (1), 91-100.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v10n1/v10n1a09.pdf>

Marsollier, R.G. (2012). El impacto de los factores organizacionales en el desgaste laboral. Un análisis en trabajadores estatales. *Revista Internacional de Psicología Ocupacional*, 31(1), 21-32.
<http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/125>

- Mezo Martínez, G. L. (2017). *Burnout y salud mental en los médicos de Málaga*. Universidad de Málaga Facultad de Medicina.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=2286446>
- Ministerio de Justicia República de Colombia. (1970, 5 de agosto). Decreto Único Por el Cual se Expide el Estatuto del Registro del Estado Civil de las Personas. Decreto 1260 de 1070. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1254136>
- Ministerio de la Protección Social República de Colombia. (2008, 17 de julio). Resolución 2646 de 2008. Definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio de la protección Social y Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá.
https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/donacion-de-muebles/-/document_library/HxD9Zh597rnp/view_file/60494059
- Ministerio de Protección Social República de Colombia. (2011, 5 de agosto). Código Sustantivo del Trabajo.
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Ministerio de Trabajo República de Colombia. (2015, 26 de mayo). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Decreto 1072 de 2015.
<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2015>
- Ministerio de Trabajo República de Colombia. (2015, 7 de diciembre). Decreto 2362 de 2015. Reglamentación celebración del día del trabajo Decente en Colombia.
<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2015>
- Ministerio de Trabajo República de Colombia. (2017, 26 de julio). Ley 1857 de 2017. Por Medio de la Cual se Modifica la Ley 1361 De 2009 para adicionar y Complementar las Medidas de Protección de la Familia y se Dictan Otras Disposiciones.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/CONCEPTO+UNIFICADO+++Ley+1857+de+2017.pdf>
- Ministerio de Trabajo República de Colombia (2019, 13 de febrero). Resolución 0312 de 2019. Definición estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST.

https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

- Ministerio del Trabajo República de Colombia.(2019, 22 de julio). Resolución 2404 de 2019. Adopción batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgos psicosociales.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio de Trabajo República de Colombia. (2020, 2 de junio). Circular 0041 de 2020. Lineamientos Respecto del Trabajo en Casa.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (9 de agosto de 2004). *Organización Internacional del Trabajo OIT*. Trabajo decente.
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (7 de abril de 2015). Los trabajadores de edad. La cuestión de la edad para la fuerza de trabajo.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/audio/WCMS_358945/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1984). *Informe del comité mixto OIT-OMS Medicina del Trabajo novena reunión Ginebra*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud OMS. (2018). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/topics/mental_health/es/
- Osorio, M.A, Rodríguez, C.M, y Parra, L. (2013). Estrés y Salud Mental en Controladores de Tránsito Aéreo y Bomberos de un Aeropuerto en Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 7-11.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4858
- Ramírez Pérez, M., y Zurita Zurita, R. (2010). *Polis Revista Latinoamericana*, 25, En línea. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3189766>
- Reis dos Santos, C.S. (2017). Capacidad de trabajo y factores de riesgo psicosociales en profesionales de la salud. Badajoz España: Universidad de Extremadura.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=110413>
- Saldaña Leopardo, F. (2015). Factores sicosociales intralaborales y satisfacción laboral en empleados de Empocaldas S.A E.S.P en las seccionales del oriente de

Caldas. Manizales: Universidad de Manizales.
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3099>

- Salessi, S., Omar, A. (2014). Cinismo organizacional: consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores. *Psicología y Salud*, Vol 24, Num 2: 269-277 Argentina.
https://www.academia.edu/39741166/Cinismo_organizacional_Consecuencias_sobre_la_salud_mental_de_los_trabajadores
- Sarsosa Prowesk, K., Charria Ortiz, V.H., Arenas Ortiz, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clinicas nivel III de Santiago de Cali Colombia. *Gerencia y Políticas de Salud*, 13(27), 348-361.
<https://www.redalyc.org/pdf/545/54533007020.pdf>
- Universidad Antonio Nariño. (2017). Grupos y líneas de investigación Facultad de Psicología. [presentación de diapositivas].
- Uribe Rodríguez, A.F y Martínez Roza, A.M. (2014). Factores psicosociales intralaborales en profesionales con personal a cargo en la ciudad de Bucaramanga. *Informes psicológicos*, Vol 14, num 1: 91-108.
<https://es.scribd.com/document/460709370/Dialnet-FactoresPsicosocialesIntralaboralesEnProfesionales-5229785-pdf>
- Varela, O., Maris, S.P, e Izcurdia, M.A. (2012). Clima laboral en el poder judicial y su incidencia en la salud mental de los profesionales que allí se desempeñan. *Anuario de Investigaciones*, XIX, 179-183.
<https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139948018.pdf>
- Vásquez Díaz, A.J, Pérez Cano, D., Moreno Ramos, R.M, Arroyo Yanes, F., y Suárez Delgado, J. M. (2010). Factores Motivacionales Psicosociales y el Estado de Salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56 (218), 12-21.
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n218/original1.pdf>
- Vélez Gómez, M. A., y Carrascal Calderón, P. A. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*.
<http://revistas.iue.edu.co/revistasiue/index.php/katharsis/article/view/871>

Apéndices

Apéndice 1 Consentimiento informado

Universidad Antonio Nariño
consentimiento informado de participación en proyecto de investigación: factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la Cooperativa Avanza agencias Armenia, Pereira Y Cartago de acuerdo a sus características sociodemográficas y condiciones intralaborales.

Yo _____ Identificado con C.C () No. _____, expedida en _____, en calidad de ciudadano del municipio de _____ con residencia en _____, teléfono _____ de _____ años de edad, manifiesto que he sido informado sobre el estudio que realizará la estudiante Daniela García Salazar de X semestre, perteneciente al Programa de Psicología de la Universidad Antonio Nariño Sede Armenia, de igual modo, me ha explicado y he entendido las condiciones generales que se encuentran en este documento que describe la actividad que se desarrollará.

Tengo conocimiento y acepto que realizará la aplicación de los instrumentos, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B, cuestionario Características sociodemográficas y ocupacionales y Ficha de datos generales, los cuales son de uso académico y además entiendo que toda la información concerniente que brindaré es de carácter confidencial y no será divulgada ni entregada a ninguna otra institución o persona sin mi consentimiento expreso.

Así mismo, manifiesto haber obtenido respuestas a todos mis interrogantes y dudas al respecto. Me fue explícito que el procedimiento es alternativo y estoy informado que mi participación en el proyecto es

libre y voluntaria y puedo desistir de ella en cualquier momento, al igual que solicitar información adicional a los avances de la investigación; igualmente se me informó que una vez culminada la investigación me serán socializados los resultados de esta.

Conozco el objetivo del proyecto de investigación, enfocado analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en los trabajadores de la Cooperativa Avanza en sus sedes Armenia, Pereira y Cartago de acuerdo a características sociodemográficas y condiciones intralaborales.

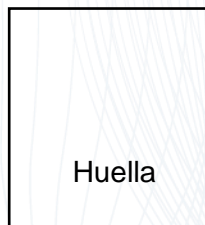
En forma expresa manifiesto al investigador, que he leído y comprendido íntegramente este documento y en consecuencia acepto su contenido y las consecuencias que de él se deriven.

He leído, comprendido y accedido a lo anteriormente mencionado.
 Acepto por lo tanto participar en el estudio mencionado

Nombres y Apellidos: _____



Firma _____
CC. _____
Fecha _____



Apéndice 2 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A

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



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALFORMA A

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

| | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|--------------------------|---------|--------------|-----------------------|------------|-------|
| Mi trabajo es repetitivo | X | | | | |

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 1 | El ruido en el lugar donde trabajo es molesto | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 2 | En el lugar donde trabajo hace mucho frío | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 3 | En el lugar donde trabajo hace mucho calor | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 4 | El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | La luz del sitio donde trabajo es agradable | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | El espacio donde trabajo es cómodo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 8 | Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 9 | Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 11 | Me preocupa accidentarme en mi trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 12 | El lugar donde trabajo es limpio y ordenado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 13 | Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 14 | Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 16 | Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo Mental | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 17 | Mi trabajo me exige estar muy concentrado | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 18 | Mi trabajo me exige memorizar mucha Información | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 19 | En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 20 | Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 21 | Mi trabajo requiere que me fije en pequeños Detalles | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 22 | En mi trabajo respondo por cosas de mucho Valor | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 23 | En mi trabajo respondo por dinero de la Empresa | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 24 | Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 25 | Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 26 | Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras Personas | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 27 | En el trabajo me dan órdenes contradictorias | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 28 | En mi trabajo me piden hacer cosas Innecesarias | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 29 | En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 30 | En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 31 | Trabajo en horario de noche | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 32 | En mi trabajo es posible tomar pausas para Descansar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33 | Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 34 | En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35 | Cuando estoy en casa sigo pensando en el Trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 36 | Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 37 | Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 38 | Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 39 | Mi trabajo me permite desarrollar mis Habilidades | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40 | Mi trabajo me permite aplicar mis Conocimientos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41 | Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42 | Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43 | Puedo tomar pausas cuando las necesito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 44 | Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45 | Puedo decidir la velocidad a la que trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 46 | Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 47 | Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 48 | Los cambios en mi trabajo han sido Beneficiosos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 49 | Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 50 | Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 51 | Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 52 | Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 53 | Me informan con claridad cuáles son mis Funciones | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 54 | Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 55 | Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 56 | Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 57 | Me explican claramente los objetivos de mi Trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 58 | Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 59 | Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 60 | La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 61 | Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 62 | Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 63 | Mi jefe me da instrucciones claras | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 64 | Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 65 | Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y Opiniones | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 66 | Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 67 | Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 68 | Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 69 | La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 70 | Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 71 | Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 72 | Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 73 | Siento que puedo confiar en mi jefe | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 74 | Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 75 | Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo Necesito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|---|---|---|---|---|

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 76 | Me agrada el ambiente de mi grupo de Trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 77 | En mi grupo de trabajo me tratan de forma Respetuosa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 78 | Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 79 | Me siento a gusto con mis compañeros de Trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 80 | En mi grupo de trabajo algunas personas me Maltratan | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 81 | Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 82 | Hay integración en mi grupo de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 83 | Mi grupo de trabajo es muy unido | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 84 | Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 85 | Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 86 | Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 87 | Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 88 | En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 89 | Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 90 | Me informan sobre lo que hago bien en mi Trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 91 | Me informan sobre lo que debo mejorar en mi Trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 92 | La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 93 | La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 94 | Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|-----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 95 | En la empresa confían en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 96 | En la empresa me pagan a tiempo mi salario | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 97 | El pago que recibo es el que me ofreció la Empresa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 98 | El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 99 | En mi trabajo tengo posibilidades de progresar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 100 | Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 101 | La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 102 | Mi trabajo en la empresa es estable | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 103 | El trabajo que hago me hace sentir bien | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 104 | Siento orgullo de trabajar en esta empresa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 105 | Hablo bien de la empresa con otras personas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----|---|---|---|---|---|---|

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios: Si ___ No ___

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas.

Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la página siguiente.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|-----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 106 | Atiendo clientes o usuarios muy enojados | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 107 | Atiendo clientes o usuarios muy preocupados | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 108 | Atiendo clientes o usuarios muy tristes | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 109 | Mi trabajo me exige atender personas muy Enfermas | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 110 | Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 111 | Atiendo clientes o usuarios que me maltratan | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 112 | Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 113 | Mi trabajo me exige atender situaciones de Violencia | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 114 | Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Soy jefe de otras personas en mi trabajo: Si ____ No ____

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas.

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

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|-----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 115 | Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 116 | Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 117 | Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 118 | Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 119 | Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 120 | Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 121 | Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 122 | Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 123 | Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Apéndice 3 Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B

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



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B

INSTRUCCIONES

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

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

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

Ejemplo

| | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|--------------------------|----------|--------------|-----------------------|------------|-------|
| Mi trabajo es repetitivo | X | | | | |

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

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

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

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

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

Gracias por su colaboración.

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 1 | El ruido en el lugar donde trabajo es molesto | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 2 | En el lugar donde trabajo hace mucho frío | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 3 | En el lugar donde trabajo hace mucho calor | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 4 | El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | La luz del sitio donde trabajo es agradable | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | El espacio donde trabajo es cómodo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 8 | Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 9 | Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 11 | Me preocupa accidentarme en mi trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 12 | El lugar donde trabajo es limpio y ordenado | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 13 | Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 14 | Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 16 | Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo Mental | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 17 | Mi trabajo me exige estar muy concentrado | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 18 | Mi trabajo me exige memorizar mucha Información | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 19 | En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 20 | Mi trabajo requiere que me fije en pequeños Detalles | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Las siguientes preguntas están relacionadas con las jornadas de trabajo

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 21 | Trabajo en horario de noche | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 22 | En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 24 | En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 26 | Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 27 | Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 28 | Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 29 | En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30 | Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31 | Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32 | Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33 | Puedo tomar pausas cuando las necesito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 34 | Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35 | Puedo decidir la velocidad a la que trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36 | Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37 | Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 38 | Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39 | Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40 | Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 41 | Me informan con claridad cuáles son mis Funciones | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42 | Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43 | Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 44 | Me explican claramente los objetivos de mi Trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45 | Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 46 | La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 47 | Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 48 | Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 49 | Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 50 | Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y Opiniones | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 51 | Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 52 | Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 53 | Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 54 | La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 55 | Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 56 | Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 57 | Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 58 | Mi jefe me trata con respeto | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 59 | Siento que puedo confiar en mi jefe | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 60 | Mi jefe me escucha cuando tengo problemas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | de trabajo | | | | | |
| 61 | Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo Necesito | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 62 | Me agrada el ambiente de mi grupo de Trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 63 | En mi grupo de trabajo me tratan de forma Respetuosa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 64 | Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 65 | Me siento a gusto con mis compañeros de Trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 66 | En mi grupo de trabajo algunas personas me Maltratan | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 67 | Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 68 | Mi grupo de trabajo es muy unido | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 69 | Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 70 | Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 71 | Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 72 | En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 73 | Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 74 | Me informan sobre lo que hago bien en mi Trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 75 | Me informan sobre lo que debo mejorar en mi Trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 76 | La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 77 | La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 78 | Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 79 | En la empresa me pagan a tiempo mi salario | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 80 | El pago que recibo es el que me ofreció la Empresa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 81 | El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 82 | En mi trabajo tengo posibilidades de progresar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 83 | Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 84 | La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 85 | Mi trabajo en la empresa es estable | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 86 | El trabajo que hago me hace sentir bien | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 87 | Siento orgullo de trabajar en esta empresa | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 88 | Hablo bien de la empresa con otras personas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

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

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios: Si ____ No ____

Si su respuesta fue **SI** por favor responda las siguientes preguntas.

Si su respuesta fue **NO** pase a las preguntas de la página sección: **FICHA DE DATOS GENERALES.**

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 89 | Atiendo clientes o usuarios muy enojados | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 90 | Atiendo clientes o usuarios muy preocupados | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 91 | Atiendo clientes o usuarios muy tristes | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 92 | Mi trabajo me exige atender personas muy Enfermas | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 93 | Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 94 | Atiendo clientes o usuarios que me maltratan | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 95 | Mi trabajo me exige atender situaciones de Violencia | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 96 | Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 97 | Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Apéndice 4 Ficha de datos generales

FICHA DE DATOS GENERALES



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
 República de Colombia



Fecha de aplicación:

| | | |
|-----------|-----------|-------------|
| | | |
| dd | mm | aaaa |

**Número de identificación del
 respondiente (ID):**

| |
|--|
| |
|--|

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escriba en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo

| |
|--|
| |
|--|

2. Sexo:

| | |
|-----------|--|
| Masculino | |
| Femenino | |

3. Año de nacimiento:

| |
|--|
| |
|--|

4. Estado civil:

| | |
|-------------------|--|
| Soltera (a) | |
| Casado (a) | |
| Unión libre | |
| Separado (a) | |
| Divorciado (a) | |
| Viudo (a) | |
| Sacerdote / Monja | |

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

| | |
|----------------------------------|--|
| Ninguno | |
| Primaria incompleta | |
| Primaria completa | |
| Bachiller incompleto | |
| Bachiller completo | |
| Técnico / tecnológico incompleto | |
| Técnico / tecnológico completo | |
| Profesional incompleto | |
| Profesional completo | |
| Carrera militar / policía | |
| Post-grado incompleto | |
| Post-grado completo | |

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

| |
|--|
| |
|--|

7. Lugar de residencia actual:

| | |
|--------------------|--|
| Ciudad / municipio | |
| Departamento | |

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

| | | |
|---|---|----------------|
| 1 | 4 | Finca No sé |
| 2 | 5 | |
| 3 | 6 | |

9. Tipo de vivienda

| | |
|-------------|--|
| Propia | |
| En arriendo | |
| Familiar | |

10.

| | |
|---|--|
| Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar) | |
|---|--|

11. Lugar donde trabaja actualmente:

| | |
|--------------------|--|
| Ciudad / municipio | |
| Departamento | |

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

| | |
|---|--|
| Si lleva menos de un año marque esta opción | |
| Si lleva más de un año, anote cuántos años | |

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

| |
|--|
| |
|--|

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario.

| | |
|---|--|
| Jefatura – tiene personal a cargo | |
| Profesional, analista, técnico, tecnólogo | |
| Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico | |
| Operario, operador, ayudante, servicios generales | |

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

| | |
|---|--|
| Si lleva menos de un año marque esta opción | |
| Si lleva más de un año, anote cuántos años | |

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja.

| |
|--|
| |
|--|

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

| | |
|----------------------------|--|
| Temporal de menos de 1 año | |
| Temporal de 1 año o más | |
| Término indefinido | |
| Cooperado (cooperativa) | |
| Prestación de servicios | |
| No sé | |

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo.

| |
|-------------------------------|
| _____ horas de trabajo al día |
|-------------------------------|

19.

| | |
|---|--|
| Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual) | |
| Una parte fija y otra variable | |
| Todo variable (a destajo, por producción, por comisión) | |

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN