



**Factores de Riesgo Psicosociales que se Relacionan con el Estrés Laboral en los  
Trabajadores de una empresa minera**

**Anderson Yei Rivera**

Código

20251711584

**Universidad Antonio Nariño**

Programa Psicología

Facultad de Psicología

Riohacha, Colombia

2021

**Factores de Riesgo Psicosociales que se Relacionan con el Estrés Laboral en los  
Trabajadores de una empresa minera**

Anderson Yei Rivera

Proyecto de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:  
**Psicólogo**

**Director (a):**

Saith Ibarra

Línea de Investigación:

Cultura Organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional

Grupo de Investigación:

Esperanza y Vida

**Universidad Antonio Nariño**

Programa Psicología

Facultad de Psicología

Riohacha, Colombia

2021

## NOTA DE ACEPTACIÓN

El trabajo de grado titulado

\_\_\_\_\_, Cumple con

los requisitos para optar

Al título de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_

Firma del Tutor

\_\_\_\_\_

Firma Jurado

\_\_\_\_\_

Firma Jurado

Riohacha, Día Mes Año.

## Contenido

	<b>Pág.</b>
<b>Preliminares</b>	<b>9</b>
<b>Resumen</b>	<b>5</b>
<b>Astract</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>Introducción.</b>	<b>7</b>
<b>Plantiamiento del problema</b>	<b>9</b>
<b>Objetivo General</b>	<b>17</b>
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>17</b>
<b>Justificación</b>	<b>17</b>
<b>Marco Teórico</b>	<b>20</b>
<b>Estrés laboral</b>	<b>20</b>
<b>Modelos de Estrés Laboral</b>	<b>20</b>
<b>Teoría del estrés</b>	<b>21</b>
<b>Tipos de Estresores Laborales:</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>Fuentes del Estrés Laboral:</b>	<b>22</b>
<b>Factores desencadenantes:</b>	<b>24</b>
<b>Causas del Estrés Laboral</b>	<b>24</b>
<b>Síntomas del Estrés Laboral:</b>	<b>24</b>

<b>Consecuencias</b>	<b>25</b>
<b>Riesgo Psicosocial</b>	<b>25</b>
<b>Características de los factores psicosociales de riesgo</b>	<b>27</b>
<b>Método</b>	<b>33</b>
<b>Enfoque de la investigación.</b>	<b>33</b>
<b>Tipo de investigación</b>	<b>33</b>
<b>Diseño de investigación.</b>	<b>34</b>
<b>Población</b>	<b>35</b>
<b>Instrumento</b>	<b>35</b>
<b>Fuentes de información.</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>Procedimiento</b>	<b>37</b>
<b>Aspectos éticos</b>	<b>38</b>
<b>Análisis de resultados</b>	<b>39</b>
<b>Discusión de los resultados.</b>	<b>53</b>
<b>Conclusiones.</b>	<b>56</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>57</b>
<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>58</b>
<b>Apéndices</b>	¡Error! Marcador no definido.

## Lista de Tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Trabajadores distribuidos según tipo de contrato .....	39
<b>Tabla 2</b> Cantidad de Trabajadores según el genero .....	40
<b>Tabla 3</b> Estado civil según el genero .....	41
<b>Tabla 4</b> Nivel académico.....	41
<b>Tabla 5</b> Municipio de residencia.....	42
<b>Tabla 6</b> Tipo de Vivienda.....	43
<b>Tabla 7</b> Antigüedad Laboral .....	44
<b>Tabla 8</b> Edades de los trabajadores .....	44
<b>Tabla 9</b> Riesgo laboral .....	44
<b>Tabla 10</b> Riesgo Extralaboral.....	45
<b>Tabla 11</b> Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral .....	46
<b>Tabla 12</b> Factores de riesgo Intralaboral.....	47
<b>Tabla 13</b> Factores de Riesgo psicosocial Intralaboral en la forma A- Dominio de Liderazgo y Relaciones en el trabajo .....	47
<b>Tabla 14</b> Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma A – Dominio Control Sobre el Trabajo .....	48
<b>Tabla 15</b> Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma A – Dominio Demandas del Trabajo .....	49
<b>Tabla 16</b> Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma A – Dominio Recompensas	50

<b>Tabla 17</b> Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma B – Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.....	50
<b>Tabla 18</b> Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma B – Dominio Control Sobre el Trabajo .....	51
<b>Tabla 19</b> Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma B – Demanda del Trabajo ...	52
<b>Tabla 20</b> Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma B – Recompensa .....	53

## Lista de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Trabajadores Vs Tipo de contrato .....	40
<b>Figura 2</b> Nivel de estudio.....	42
Figura 3 Tipo de Vivienda .....	43

## **Preliminares**

*(Dedicatoria)*

*A Dios, Padres, esposa, hijos, hermanos, asesores, maestros, institución académica, institución en la cual me permitieron realizar el estudio, amigos y compañeros de estudio. A todos ellos quiero dedicarles y agradecerles por siempre acompañarme, apoyarme, alentarme, orientarme y por siempre permitirme ser mejor persona.*

*Anderson Rivera.*

## **Agradecimiento**

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez y a mi esposa Inés por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio que directamente es un logro mancomunado.

También quiero agradecer a la Universidad Antonio Nariño, directivos y profesores por brindarme las herramientas necesarias, su tolerancia, apoyo incondicional, y ante todo su paciencia y comprensión, sin ellos no creo que hubiera podido culminar este proceso, a Dios gracias por su existencia.

## **Resumen**

El presente trabajo investigativo surgió con la finalidad de determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los trabajadores del área planta de agua y mantenimiento de la multinacional Cerrejón Limited, para lo cual se abordó bajo un tipo de investigación cuantitativo, descriptivo- correlacional con un diseño no experimental. Se contó con la participación de 40 trabajadores del área de mantenimiento de la empresa ya mencionada, a los cuales se les aplicó la batería de riesgos psicosociales Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral forma, el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial extralaboral y el Cuestionario para la evaluación del estrés diseñados por el Ministerio de Salud de Colombia en el año 2010. Los resultados de la aplicación arrojaron que estima que el 45% de la población tiene un nivel de riesgo extralaboral bajo, un 25% en nivel medio y un 30% restante se encuentra entre los niveles alto y muy alto se obtuvo en la dimensión de relaciones familiares a nivel extralaboral sin riesgo o con riesgo depreciable, y que el nivel de riesgo alto se encuentra alrededor del 41% en la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, lo cual indica que lo sucedido fuera del trabajo afecta a los trabajadores. Se concluye que los factores intralaborales se relacionan con el estrés laboral de los 40 trabajadores participantes.

**Palabras Clave:** Intralaboral, extralaboral, riesgo, estrés, psicosocial.

## **Abstract**

The present investigative work arose with the purpose of determining the relationship between psychosocial risk factors and work stress of workers in the water plant and maintenance area of the multinational Cerrejón Limited, for which it was approached under a type of quantitative, descriptive research. With a non-experimental design, 40 workers from the maintenance area of the aforementioned company participated, to whom the battery of psychosocial risks was applied. Psychosocial outside work and the Stress Assessment Questionnaire designed by the Ministry of Health of Colombia in 2010. The results of the application showed that it is estimated that 45% of the population has a low level of risk outside work, 25% in medium level and the remaining 30% is between the high and very high levels was obtained in the dimension of r family relationships outside work without risk or with negligible risk, and that the high risk level is around 41% in the dimension of influence of the outside work environment on work, which indicates that what happens outside work affects workers.

**Keywords:** Intra-labour, extra-labour, risk, stress, psychosocial.

## **Introducción.**

El riesgo psicosocial surge del diseño, la organización y la gestión deficientes del trabajo y de los entornos de trabajo social deficientes, y puede conducir a resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como estrés laboral, agotamiento o desempleo y depresión. Al analizar las demandas laborales, es importante no confundir los riesgos psicosociales (como la carga de trabajo excesiva) con aquellas situaciones que, si bien son emocionantes y, a veces, desafiantes, brindan un entorno laboral de apoyo, adecuadamente capacitado y motivado para los empleados. haz tu mejor esfuerzo Un entorno psicosocial de apoyo promueve el buen desempeño y el desarrollo personal, así como el bienestar de los empleados.

Se estresan cuando las demandas de su trabajo superan su capacidad para hacer frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores con estrés crónico pueden experimentar serios problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos.

Es por esto que surgió este estudio, con el fin de determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los trabajadores de las plantas de agua y áreas de mantenimiento de la empresa multinacional Cerrejón Limited, para lo cual se realizó un estudio tipo encuesta cuantitativo y se organizó de la siguiente manera : Se inicia el primer capítulo: la descripción del problema, la formulación del problema, el objetivo general, el objetivo específico, la razón, seguido del segundo capítulo, el marco teórico, antecedentes de la investigación, base teórica.

A continuación, se encuentra en el Capítulo 3: Marco Metodológico, en el cual se presenta el tipo y diseño de la encuesta, población, muestra, herramientas de recolección de datos, métodos y etapas de la encuesta, y análisis estadístico final, finalmente, el Capítulo 4

presenta un análisis de los resultados y discusiones, que informarán las conclusiones y recomendaciones posteriores de todas las acciones de investigación.

## Planteamiento del problema

Dentro del ámbito laboral, existen determinadas situaciones conflictivas que afectan el trabajo y desempeño de los trabajadores, entre ellas el estrés laboral entendido como factor psicosocial. En general, las condiciones de trabajo en la mayoría de los países son desfavorables, afectando el trabajo y la psicología, así como la salud de los trabajadores. Cuando se habla de factores psicosociales, se hace mención a las dificultades surgidas en el entorno laboral, derivadas de la sobrecarga de trabajo o del descontrol y las desigualdades internas, o de la falta de seguridad laboral (Moreno, 2011) . Los autores definen textualmente el riesgo psicosocial.

Entre estos factores psicosociales se encuentra la presión sobre los empleados para realizar actividades. Esto presenta situaciones de trabajo que es necesario considerar que las organizaciones deben tomar en cuenta como condicionantes que conducen a la productividad y competitividad individual. Existe evidencia de falta de motivación por sobrecarga de trabajo, lo que en muchos casos distorsiona la información y reduce el desempeño, haciendo menos efectivas las metas y objetivos.

Basado en el Plan de acción mundial para la salud en el trabajo 2008-2017, lanzó el Marco mundial para lugares de trabajo saludables en abril de 2010, según un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Debido a la creciente presión social y pública y las crecientes expectativas de los consumidores, se espera que cada vez más empresas no solo cumplan con las obligaciones legales, sino también que "vayan más allá de los requisitos legales" actuando de manera responsable.

Una de las formas en que las empresas pueden cumplir con estas crecientes expectativas es creando lugares de trabajo que sean saludables para sus empleados, previniendo enfermedades relacionadas con el trabajo y aumentando la productividad y la competitividad. Si bien hay muchas herramientas disponibles en el mundo de los negocios, la

mayoría se enfoca en riesgos laborales específicos, industrias o sectores específicos, y no existe un programa integral de buenas prácticas. Dotar a las empresas de este tipo de programas. Se trata de compilar un conjunto de buenas prácticas y herramientas apropiadas para su aplicación práctica en línea con el Marco de Trabajo Saludable de la OMS. Sin embargo, los problemas de riesgo psicosocial y estrés laboral continúan surgiendo en diferentes países.

A nivel mundial, los empleados de estas empresas se encuentran bajo estrés laboral, lo que está reduciendo la eficiencia de la empresa, lo que también tiene sus principales factores, como la carga de trabajo o los problemas familiares (Encinas, 2011). El estrés laboral se puede dar de varias formas, en este caso se enfoca más en el dominio de los eventos importantes, es decir, todas aquellas situaciones que el sujeto está viviendo pueden interferir en la forma en que responde a los estímulos. Introduce tus metas, objetivos y salud en tu trabaja.

Dentro de los estudios a nivel internacional relacionados con las variables estudiadas, el estudio de Picón, Toledo y Navarro (2017), denominado Presión tecnológica en la población mexicana y su relación con variables sociodemográficas y laborales, tiene como objetivo medir la y variables de fuerza laboral Asociaciones entre variables laborales y uso frecuente de tecnología, niveles de ansiedad tecnológica, fatiga tecnológica y adicción tecnológica entre adolescentes, jóvenes y adultos mexicanos.

El método utilizado en este trabajo es un diseño transversal exploratorio no experimental ya que no se manipularon variables. Por conveniencia, el muestreo fue no probabilístico y estuvo conformado por 981 participantes de 13 a 69 años que utilizaban las técnicas diariamente. Para la obtención de información se aplicaron técnicas y herramientas como el Cuestionario de Variables Sociodemográficas y Laborales, escala que mide el estrés tecnológico y la adicción tecnológica en la población trabajadora en México.

Los resultados obtenidos se basan en un análisis factorial exploratorio que consta de escalas y factores como la ansiedad tecnológica, la adicción tecnológica y la fatiga tecnológica. La varianza media extraída es 0,463. El coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach es 0,86. Las correlaciones más significativas se observaron entre factores como ansiedad tecnológica y fatiga tecnológica ( $r = 562$ ,  $p = 001$ ), y la correlación más baja entre ansiedad tecnológica y adicción tecnológica ( $r = .142$ ,  $p = 001$ )  $< .001$ ). Finalmente, el análisis muestra que con el uso constante de la tecnología, más experiencia gerencial se asocia con menos ansiedad, sin embargo, el uso de las TIC en el lugar de trabajo puede generar estrés tecnológico. Este estudio proporciona un aporte metodológico debido a las relaciones existentes entre las variables y la forma en que el análisis tiene en cuenta aspectos sociodemográficos como la edad, el género y la situación laboral.

Asimismo, González (2020), en su estudio titulado “Investigating the Psychosocial Risk Factors of Online University Professors: An Inside Look”, tuvo como objetivo identificar y analizar estos factores de riesgo que podrían sugerir los profesores. La herramienta utilizada fue la entrevista, por lo tanto, con el fin de obtener información global y de primera mano, se realizó una investigación cualitativa. Estos se aplican individualmente y también son semiestructurados y combinados con preguntas abiertas. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo teórico a priori que tuvo en cuenta: el género y el desempeño en las actividades laborales. La herramienta se aplicó a un total de 10 docentes entre 34 y 59 años.

Los resultados indicaron que los factores de riesgo que enfrentaron los docentes fueron: sobrecarga mental, picos o picos laborales, tareas específicas y puntuales, corrección de actividades y trabajo académico. Es decir, estos presentan un desajuste volumen/tiempo y estos riesgos impactan en su salud y actividades laborales. Al ingresar a las clases en línea, los docentes dijeron que la formación a distancia aumenta el aislamiento entre docentes y

alumnos, lo que afecta la comunicación. Como conclusión, su contribución a esta encuesta es analítica o reflexiva, considerando la necesidad de investigaciones que abarquen los factores de riesgo instructivos que pueden afectar las actividades educativas o el ejercicio y su bienestar. Identificar la importancia de la salud física y mental para profesores y estudiantes.

Mejía (2020) realizó una encuesta en la Universidad Continental titulada “Factores Asociados al Estrés Laboral en Trabajadores de Seis Países de América Latina”, la cual tuvo como objetivo identificar los factores sociolaborales de los trabajadores latinoamericanos. Se utilizó un método de observación multicéntrico. Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó Alfa de Cronbach = 0,73) y estadística bivariada y multivariada para correlacionar variables sociales y laborales. Los resultados de la encuesta mostraron que el país más estresado fue Venezuela, con un 63 por ciento, con mujeres con mayor frecuencia. Este estudio brinda un conocimiento general sobre el estrés a nivel internacional, y es claro que existen relaciones significativas entre las variables.

Cabal (2014) realizó un trabajo titulado “Estrés y Desempeño Laboral” en la Universidad Rafael Landívar (estudio realizado en el Centro de Servicios Altense de Quetzaltenango), con el objetivo de establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral a partir de determinados niveles de estrés, investigación El impacto de los niveles de desempeño y el estrés percibido en el desempeño laboral. Realizó un estudio con la empresa.

Serviteca Altense cuenta con un total de 100 personas, de 25 a 50 años. Se utilizó como herramienta la Escala de Evaluación del Estrés (EAE). Los métodos de investigación tienen métodos explicativos y descriptivos. Se utiliza un método estadístico conocido por la correlación. Los resultados muestran una significación mínima de 0.05, estableciéndose una relación mayor a 0.28, por lo que existe igualdad entre los resultados de las pruebas que miden estrés general y las que miden estrés. El resultado de 0,35 fue más alto de lo esperado y los

resultados de las pruebas que miden el estrés general también se correlacionaron con los resultados de la evaluación del desempeño.

En conclusión, se puede decir que en el ambiente laboral el desempeño se ve afectado por diversos factores, y los miembros de la organización se encuentran bajo una gran presión. El nivel de significación entre las dos variables es 0,05. Este estudio proporciona conocimientos teóricos generales sobre el estrés, los tipos de estrés y su impacto en el entorno laboral.

El artículo de López (2014), titulado Factores de riesgo psicosocial y burnout en poblaciones económicamente activas de Lima, Perú, tuvo como objetivo determinar la prevalencia del burnout y su relación con los factores de riesgo psicosocial y ocupacional. El método utilizado para realizar este estudio fue un método descriptivo transversal correlacional con un diseño no experimental. La población está compuesta por un total de 339 trabajadores. Se aplicaron las siguientes herramientas: Cuestionario de Datos Personales, Encuesta General de la Escala de Burnout de Maslach y Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo. El análisis se realiza mediante pruebas no paramétricas como el paquete estadístico Excel SPSS.

Los resultados mostraron que los participantes tenían exposición alta (10,75%), media (62,92%) y adecuada (26,33%) a los factores de riesgo psicosocial. El salario y la demanda laboral tienen un mayor impacto, con un 31,2% y un 15,9% respectivamente. En cuanto a la prevalencia del síndrome de burnout, hubo algún grado de agotamiento o agotamiento emocional (6,22%) y falta de eficacia profesional (2,35%), con correlaciones significativas entre las variables. De ello se concluye que la alta incidencia del síndrome de burnout entre las empresas y sus empleados no depende de la naturaleza de la empresa, sino de los factores psicosociales que se dan dentro de ella.

Fernández (2017) se propuso evaluar el estrés y el riesgo laboral en su artículo Psychosocial Risk and Stress as Predictors of Burnout in Emergency Room Medical Interns.

Se realizó un estudio de análisis transversal con 42 residentes. Los instrumentos utilizados fueron: Escala de Estrés Percibido, Escala de Burnout de Maslach y Cuestionario de Escala de Autoevaluación de Riesgo Psicosocial.

Los resultados de esta encuesta muestran que el 78% de los residentes se encuentran en categorías desfavorecidas en varias dimensiones, y el 90% de los residentes tienen condiciones desfavorecidas en términos de necesidades psicológicas. En este caso, el 45% se encontraba agotado emocionalmente y el 33% había sufrido amenazas o algún tipo de ataque. En conjunto, se puede decir que el estrés no solo es perjudicial para la salud física y mental de los residentes, sino también para su desempeño profesional. Este estudio proporciona perspectivas de diversas poblaciones que también están relacionadas con el estrés.

Güilgüiruca (2015) en su artículo titulado “Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile” tuvo como objetivo determinar la relación o correlación entre el riesgo psicosocial laboral y el estrés. Los diseños de investigación aplicada son no experimentales y tienen un alcance descriptivo y correlacional. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia a 292 trabajadores de 40 a 60 años de empresas del sector energético. Las herramientas utilizadas fueron: el cuestionario Suseso Ista 21 y la Escala de Estrés Percibido.

Los hallazgos mencionaron que, entre los riesgos psicosociales, el riesgo bidimensional fue el más alto (44%), seguido del apoyo y compensación social (34,2%), las necesidades psicológicas y el trabajo activo (32,2% y 31,5%). En conjunto, el estrés psicosocial puede tener un impacto en los trabajadores, poniendo en peligro su bienestar psicológico y el desarrollo de sus habilidades. Este estudio propone una nueva herramienta metodológica a través de la cual se pueden evaluar y analizar los factores de riesgo psicosocial relacionados con el estrés.

En todo el país, en Colombia, el estrés laboral de muchos trabajadores se ve influido por factores que los hacen sentir sobrecargados de trabajo o incluso culpabilizados por su estrés, y esto sucede en el momento en que se enfrentan a las exigencias del entorno, independientemente de que sea familiar y profesional. vida y, por tanto, requiere un cierto grado de adaptación, ajustando las actividades según el tiempo disponible (Pérez, 2011).

Hoyos (2019), en un artículo titulado "Factores psicosociales asociados con el estrés en profesores de la Universidad de Columbia", propone evaluar estos factores a través de un estudio de correlación descriptivo utilizando 61 participantes de 25 a 63 años. Una muestra intencional de profesores para evaluar estos factores. Las herramientas utilizadas en este trabajo son el Cuestionario de Salud del Paciente, el Cuestionario de Ansiedad Generalizada, la Escala de Estrés Percibido y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo.

Los resultados alcanzados con estas herramientas fueron: el 21,3% de los docentes tenían niveles de estrés significativos, de los cuales el 6,6% tenían niveles de depresión y el 9,8% tenían niveles de ansiedad. En cuanto a su impacto en la salud, el 31,1% de los docentes padece hipertensión arterial. Los principales factores psicosociales que afectan a los docentes son: el exceso de tareas, la necesidad de ir a casa a trabajar y la desconexión de internet los fines de semana. En conclusión, los docentes asociaron los niveles de estrés con la sensación de control y la necesidad de trabajar. El estudio proporciona un análisis importante de algunas de las señales que los profesores presentan sobre el estrés y sus causas.

Moreno (2019), en un artículo titulado "Exposición a factores psicosociales ocupacionales y síntomas de estrés en trabajadores peruanos", propone comparar el nivel de riesgo de estos factores con el tipo de síntomas de estrés. El método implementado se basa en un estudio descriptivo transversal de una muestra aleatoria de conveniencia de la población. Se aplicaron los factores sociodemográficos y psicosociales del cuestionario de trabajo para obtener niveles de exposición psicosocial validados con una varianza de 58,9%, una varianza

explicada de 38,5% y un alfa de Cronbach de 0,9%. Para evaluar el estrés se utilizó el cuestionario del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, que mide categorías de síntomas de estrés: físico, conductual, intelectual y psicoemocional.

Los resultados del estudio mostraron que los factores psicosociales del trabajo y el burnout incluyeron: el ambiente de trabajo (57,2%) estaba en un nivel moderado; la carga de trabajo era moderada (65,3%); el contenido y las características de la tarea (70,3%) eran moderado; requisitos de trabajo (52,0%) fueron moderados; roles de trabajo y desarrollo de carrera (57,9%); baja interacción social y aspectos organizacionales (63,1%); bajo salario por desempeño (39,1%). Para los síntomas, los resultados fueron: muy alto en fisiología (26,4 %), muy bajo en comportamiento (71,2 %), muy bajo en inteligencia (41,7 %) y muy bajo en psicoemocional (93,7 %).

A nivel local, no existen estudios o informes relacionados con los problemas abordados, pero el estrés laboral se refleja en la actitud que toma cada colaborador al hacerse cargo de su trabajo y pensar que ya no puede más. Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral que experimentan los trabajadores de las plantas de agua y áreas de mantenimiento de la empresa multinacional Cerrejón Limited. Porque uno de los problemas más comunes que afectan la salud de los trabajadores en todo el mundo es el estrés, que puede derivar en enfermedades mentales y físicas que perjudican no solo la productividad de las personas, sino incluso su propia supervivencia.

Al respecto, el ingeniero Velázquez (comunicación personal, 17 de octubre de 2021) mencionó que la empresa monitorea anualmente los riesgos que enfrentan los mineros del carbón en cada zona y evalúa sus niveles de estrés. La fuente, en el año anterior, encontró que los casos con mayor estrés laboral fueron asignados a las áreas de planta de agua y planta de mantenimiento de empresas multinacionales, donde se encontró evidencia de prueba artificiosa en siete trabajadores.

Por lo anterior, resulta de gran interés realizar esta investigación, donde se pretende responder al interrogante ¿Cuáles son los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral de los trabajadores del área de planta de planta de agua y mantenimiento de la Multinacional Cerrejón Limited?

### **Objetivo General**

Analizar los factores de riesgo psicosocial que inciden en el estrés laboral de los trabajadores del área planta de agua y mantenimiento de la multinacional Cerrejón Limited.

### ***Objetivos Específicos***

- Describir los factores intralaborales de riesgo psicosocial y estrés laboral en los trabajadores del área de planta de agua y mantenimiento de la multinacional Cerrejón Ltda.
- Identificar los factores extralaborales de riesgo psicosocial y estrés laboral en los trabajadores del área de planta de agua y mantenimiento de la multinacional Cerrejón Ltda.
- Analizar el nivel de estrés laboral de los trabajadores del área de planta de agua y mantenimiento del cerrejón Ltda.

### **Justificación**

El estrés laboral se considera un problema que tiene un gran impacto en el mundo empresarial. Las organizaciones a menudo implementan cambios y actividades que, sin el conocimiento de algunos miembros, generan un nivel de esfuerzo cuyas consecuencias se

extienden más allá de lo físico y apuntan directamente a la psique, lo que lleva a un aumento de los niveles de estrés.

Los riesgos psicosociales son aquellos riesgos que hacen que la investigación tome relevancia y relevancia desde un nivel social y psicológico, ya que afectan de manera decisiva la salud mental de los trabajadores, provocan que se mantengan en evidencia condiciones estresantes, y conllevan a problemas de salud física como cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales. enfermedades, enfermedades de la piel e incluso enfermedades mentales (Secretaría de Empleo, 2003), pero no se puede ignorar que esto reduce la eficiencia y productividad de los trabajadores, impactando negativamente en las organizaciones.

La relevancia del estudio radica en que a través del desarrollo del mismo se pretende dar cuenta de un problema poco analizado en la región, y más, en una multinacional cuya actividad económica en si genera muchos riesgos en los empleados, estos, casi siempre se analizan desde la salud física, pero, pocas veces se ahonda en los riesgos psicosociales y el estrés.

En este sentido, este estudio se justifica porque parte de un problema social y busca estas soluciones a partir de los resultados obtenidos en este estudio, ya que estas pueden implementar acciones para las empresas y a través de ellas generar un cambio significativo. contribución relevante en el ámbito psicológico, ya que mejora no sólo la forma en que se desarrollan las actividades dentro de una organización, sino también las relaciones entre los trabajadores, y las relaciones externas a partir de mejoras internas. es positivo, asumiendo que la empresa está a cargo.

Ahora bien, existe una razón práctica de que, al mantener buenas relaciones internas y externas en una organización, los trabajadores en un buen clima laboral, sin presiones, crean un buen ambiente para la realización de actividades o tareas, lo cual es importante para la producción y organización de la misma. la organización es fundamental. empresa, que trajo

datos económicos positivos. Desde el punto de vista académico, este estudio se justifica por la necesidad de ampliar el estudio a nivel nacional y local, ya que como menciona Pulido (2015), en Colombia no se han realizado estudios profundos y detallados. investigaciones relacionadas con la normativa.

Las instituciones educativas deben relacionarse con problemas de esta naturaleza para que sus estudiantes y futuros profesionales adquieran las habilidades que les permitan salvar las situaciones antes mencionadas, por lo que se deben realizar investigaciones, considerando que de esta manera se puede concientizar. producen de ser La población estudiada, y los cambios sociales y psicológicos resultantes.

Finalmente, la presente propuesta de investigación se ubica en la Línea de Investigación Cultura organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional, la cual, pertenece al grupo de investigación Esperanza y Vida, cuyo objetivo principal es el desarrollo teórico y la intervención sobre los fenómenos que afectan y posibilitan el bienestar del ser humano, especialmente aquellos relacionados con resiliencia, conflicto social, género y calidad de vida. Lo anterior ha llevado al grupo no solo a identificar, describir y explicar fenómenos psíquicos y sociales sino también a desarrollar modelos teóricos, estrategias de prevención e intervención que afectan el bienestar y la calidad de vida individual y colectiva.

## **Marco Teórico**

### **Estrés laboral**

Según Sánchez (2021), las preocupaciones en el lugar de trabajo son un problema creciente con enormes costos personales, sociales y financieros. En todo caso, también existe la obligación ineludible de que el propio colega tiene la responsabilidad de salir de la situación, buscar consejo, resolver decisiones cuestionables y tratar de hacer cambios significativos en algunos aspectos de su vida, y de vez en cuando sumarse. Procedimientos correctivos importantes, pero no siempre fáciles, placenteros ya menudo prolongados.

Asimismo, Valdez (2018) sostiene que el estrés es una multirespuesta de las personas que en un principio nos ayuda a responder de forma más rápida y eficaz ante situaciones que así lo requieren. A partir de aquí, el estrés laboral puede considerarse como un componente que desencadena o libera efectos físicos y mentales en un individuo. Según Martínez (2020), surge de la oscuridad entre los límites del individuo y las exigencias de su trabajo, las cuales pueden ser interminables cuando el individuo no es capaz de recuperarse por completo en el medio o corto plazo de su tiempo de trabajo.

### **Modelos de Estrés Laboral**

Se han propuesto dos modelos de estrés laboral, los cuales se han propuesto elevar a diversos exámenes. En este punto, mirar este modelo ha arrojado el resultado opuesto. Por otro lado, la confianza que impulsa el vínculo entre la popularidad y el bajo control puede provocar verrugas de ansiedad para experimentar más tensión y depresión» Totterdell et al (2006).

La entrada más destacada de este modelo se centra en su facilidad, ya que evita las franjas fundamentales, por ejemplo, propiedades singulares que pueden llevar a algunos a describir el trabajo como prueba y compromiso, mientras que otros lo describen como inmanejable y molesto, Calnan et al (2002).

En cuanto a las escalas de evaluación de la aplicación, se ha observado su falta de segregación entre aplicaciones subjetivas y cuantitativas. También, y más hostil, al ensayar los efectos combinados de intriga y control, se obtienen de vez en cuando resultados opuestos. En cualquier caso, debido a la falta de esfuerzo, el modelo es muy popular porque en lugar de un proceso de acción fuerte de las variables, solo se fusionan dos vistas centrales, lo que mejora el gráfico de mediación que tienen. Aligere la carga de trabajo o amplíe el alcance de su toma de decisiones. Sánchez, (2020).

Según Calnan y otros (2006), proponen que el modelo depende de la iniciación, y mientras que los estados relacionados con las palabras brindan la oportunidad de construir autorretratos psicológicos y la auto supervivencia mediante la realización de partes accionables, las fortalezas psicológicas están relacionadas con el trabajo. dependiente de una Relación complementaria en la que el riesgo del esfuerzo está alineado con una recompensa satisfactoria.

## **Teoría del estrés**

### ***Teoría de la hormona cortisol***

Reforzado por Scott, igual que la expresión: Un aumento en esta hormona llamada cortisol en la sangre es definitivamente una piedra angular en el cuadro de ansiedad "Scott, (2007). El cortisol, también conocido como la hormona de la ansiedad, es administrado y dirigido por los órganos suprarrenales. Pulso y capacidad cardiovascular, y la capacidad del

cuerpo para usar proteínas, grasas y azúcares La liberación de cortisol se amplifica por problemas físicos y fisiológicos en la respuesta de lucha o huida (libertad tradicional).

Teoría de Slippack (1996) Según este autor, existen dos tipos de estrés laboral: episódico y crónico

Rotonda: es algo que sucede rápidamente, una angustia perdida hace mucho tiempo que, luego de ser confrontada o resuelta, comienza toda manifestación de ella; una situación de este estrés es la del abandono de un trabajador. Sin fin: esto puede suceder cuando un individuo se ve afectado por una situación que lo acompaña.

- Mal lugar de trabajo.
- Sobrecarga de trabajo.
- Ajustes de ritmo orgánico.
- Obligaciones y elecciones importantes.

La ansiedad persistente a veces o generalmente ocurre cuando los trabajadores están expuestos a factores estresantes constantes. Por lo tanto, los efectos secundarios del estrés aparecen cada vez que el entorno está presente y la duración del individuo no satisface la precondition positiva de que la ansiedad no desaparece.

### **Fuentes del Estrés Laboral:**

Las condiciones físicas de trabajo son uno de los ángulos más obvios al evaluar los factores estresantes. Las precauciones y revisiones tienen marcadores que le dan una idea de la salud de su negocio, el nivel de peligro que pueden contener y el impacto que pueden tener. En cualquier caso, no es tan obvio cuando hablamos de los diferentes portadores que pueden causar ansiedad. Las condiciones de trabajo móvil pueden ser una fuente de estrés y, a menudo, son la fuente de problemas de descanso y sus consecuencias. Las solicitudes o la

carga de trabajo, obviamente, la sobrecarga es una parte destacada de la fuente de estrés más continua.

La falta de sentido en las promesas realizadas conduce a errores parciales, por lo que el socio no sabe qué hacer ni qué esperar de él porque sus datos son deficientes. Parte de la lucha surge cuando hay un contraste crítico entre la presentación del trabajo (como la tarea de crear el trabajo) y cómo otros perciben el trabajo, o cuando los deseos que genera el solicitante no se comparan con la autenticidad del trabajo. Argumentos de este tipo suelen afectar a los estamentos inferiores de la asociación, aunque también puede darse con expertos cualificados. Por otro lado, la falta de obligación, la falta de discreción sobre procedimientos o métodos, la falta de autonomía y compromiso con el liderazgo esencial son elementos de estrés.

La variable social más crítica es la falta de comunicación o liderazgo o apoyo del jefe, que puede ser una fuente significativa de estrés cuando está ausente o se está desmoronando. Muestra una y otra vez que les falta aprecio y energía por la tarea realizada cuando se requiere un esfuerzo extraordinario. En diferentes casos, la fuente de estrés laboral fue la interrupción superior o la retroalimentación sobre el trabajo del trabajador. La falta de conexión personal en el trabajo, la desconexión social y la consiguiente falta de refuerzo son factores estresantes significativos que pueden debilitar las habilidades sociales.

Las habilidades dependen del individuo, ya que algunas son más extrovertidas, mientras que otras pueden aprender dentro o fuera de su profesión. Los vínculos entre la vida personal y familiar son complejos, y la vida familiar juega un papel vital en los cambios individuales de cada individuo, con un papel claro en la finalización de la carrera y la promoción del empleo. Frente a estructuras asociativas influyentes, el clima laboral, la jerarquía de la organización o el clima espiritual es un componente que influye en las dinámicas de trabajo, muchas veces subjetivas» Suele depender de cómo progresa cada individuo dentro de la asociación y cumple con los procedimientos internos de trabajo y

funcionamiento. Esto está influenciado únicamente por el estilo de gestión del supervisor y, por lo tanto, es una de las áreas de actividad en una organización que puede afectar el desempeño profesional en cierta medida y evitar o reducir la preocupación de los trabajadores.

### **Factores desencadenantes:**

Paso a paso, se descubre que aquellos que aprovechan al máximo sus oportunidades laborales dominan el ambiente laboral, luchan incansablemente por la perfección e ignoran partes vitales de la vida como la familia y los colegas. Son estas situaciones las que llevan a las personas a confiar en su negocio, y estas situaciones a menudo conducen a trabajos estresantes. La vida cotidiana puede conducir a la baja moral, la alienación, la debilidad, etc. Entre quienes pertenecen a una asociación, se trata de efectos secundarios de agitación conocidos como empujones, cuya finalidad es permitir que el individuo experimente tal situación sin acumular su máxima capacidad, que se limita a hacer lo que se le pide, permaneciendo junto a ella. El curso progresa exclusivamente en el campo de trabajo.

### **Causas del Estrés Laboral**

Los malentendidos laborales, la forma en que se representan y supervisan los puestos y los marcos, pueden impulsar el empleo. El especialista no recibe suficiente apoyo de los demás o no tiene suficiente control sobre sus movimientos y los pesos involucrados. La gran mayoría de las causas del estrés laboral tienen que ver con las características del rol y cómo se monitorean los elementos.

### **Síntomas del Estrés Laboral:**

El estrés incluye respuestas alucinatorias a dimensiones naturales, psicológicas y sociales. "Muchos de los cambios naturales que ocurren en el cuerpo cuando experimenta una

respuesta de ansiedad son indistinguibles de una persona y se espera que las técnicas sintomáticas determinen el nivel de la respuesta. En cualquier caso, una persona que experimenta este cambio puede discernir fácilmente los Innumerables Efectos secundarios en la mente. Cuando estamos sometidos a una respuesta de ansiedad, la respuesta más ininterrumpida es la tensión.

## **Consecuencias**

Cada una de estas situaciones ha llevado a la Organización Mundial de la Salud a identificar las preocupaciones en el trabajo como una de las necesidades más significativas del mundo del trabajo en el planeta, siendo normal el crecimiento dinámico futuro. Como una amenaza para las economías de las naciones industrializadas y creativas, los efectos del estrés pueden dañar la rentabilidad y agresividad de las organizaciones, afectar la salud física y mental de los especialistas y, por lo tanto, generar gastos monetarios y asociaciones.

## **Riesgo Psicosocial**

Los enfoques generales para lidiar con el peligro relacionado con el habla pueden y deben usarse como parte del dominio del peligro psicosocial. El riesgo psicosocial laboral es una realidad, ocasión, situación o expresión como resultado de asociaciones de trabajo que tiene una alta probabilidad de afectar el bienestar de un trabajador, cuyo resultado es muchas veces crítico.

Los riesgos psicosociales que difieren de los componentes psicosociales no son condiciones jerárquicas, sino certezas físicas, circunstancias o condiciones que tienen un alto riesgo de afectar el bienestar de los especialistas en las formas necesarias. Es normal que los riesgos psicosociales sean peligrosos y que puedan causar un daño básico.

Es probable que surjan resultados psicosocialmente peligrosos, y es más probable que sean más ciertos. Este enfoque no reduce la importancia de los factores psicosociales, ni la importancia de las variables psicosociales de riesgo o estrés, sino que los perfila en conceptos más globales y fundamentales, a saber, el riesgo asociado al término y su impacto en las consecuencias negativas imaginables para la salud: existen.

### **Factores psicosociales de riesgo**

- **Contenido del trabajo**

Falta de diversidad laboral, ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre y relaciones tensas.

- **Sobrecarga y ritmo** Exceso de trabajo, ritmo de trabajo, presión de tiempo, plazos ajustados

- **Horarios de trabajo** Turnos, turnos de noche, horarios inflexibles, horarios de trabajo impredecibles, horarios extensos o sin tiempo para relacionarse.

- **Control** Baja participación en la toma de decisiones y baja capacidad para controlar la carga de trabajo y otros factores laborales.

- **Ambiente y Equipo** Condiciones de trabajo deficientes, equipo de trabajo inadecuado, falta de mantenimiento del equipo, falta de espacio personal, mala iluminación o ruido excesivo.

- **Cultura y funciones organizacionales** Comunicación interna deficiente, bajos niveles de apoyo, falta de definición de la misión misma o una comprensión compartida de las metas organizacionales.

- **Relaciones** Aislamiento físico o social, mala relación con el jefe, conflicto interpersonal, falta de apoyo social.

- **Roles en la organización** Ambigüedad de roles, conflicto de roles y rendición de cuentas a las personas

- Desarrollo de carrera Incertidumbre o parálisis de carrera Promociones bajas o excesivas, salario bajo, contratos inseguros, bajo

- Relaciones trabajo-familia Necesidades conflictivas entre trabajo y familia Apoyo familiar insuficiente. problema de doble carrera

- Seguridad contractual Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de empleo futuro. poco pagado

Como informaron Cox y Griffiths (1996), los efectos de los estresores psicosociales pueden afectar la salud mental y física a través de mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés. En este contexto, se proponen dos marcos teóricos necesarios: el desarrollo de modelos de estrés laboral que puedan explicar un conjunto de factores psicosociales de riesgo o estrés, y el establecimiento de mecanismos psicofisiológicos que establezcan conexiones entre las experiencias percibidas y subjetivas de estrés y las respuestas. organismo.

Además, existe una fuerte asociación entre los factores de riesgo psicosocial y los problemas de salud en el lugar de trabajo. El estrés laboral será el factor psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud, físicos y mentales (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000).

### **Características de los factores psicosociales de riesgo**

Los factores de riesgo psicosocial se caracterizan por:

1. Se extienden en el espacio y el tiempo.
2. Dificultad en la materialización
3. Afectar otros riesgos
4. Tienen poca protección legal.
5. Están influenciados por otros factores.
6. Dificultad de la intervención

Se extienden en el espacio y el tiempo.

El resto de los riesgos suelen estar delimitados en el espacio y en el tiempo de alguna manera, se circunscriben a un espacio, y normalmente a un momento concreto en el tiempo. Los riesgos de seguridad están asociados a actividades o espacios específicos, como almacenes o actividades de riesgo. Una situación similar ocurre con los riesgos higiénicos y ergonómicos, que muchas veces están localizados. Sin embargo, una característica muy común de los factores psicosociales es la deslocalización.

La cultura organizacional, el estilo de liderazgo o el clima psicosocial no existen en ninguna parte, ni se pueden especificar en un momento dado (Rick y Briner, 2000), son características globales de una empresa u organización. Incluso otros factores del trabajo, como la carga de trabajo, el rol o el control, no tienen su propio lugar y tiempo, sino que son elementos del trabajo o la tarea en sí, pero no se limitan a ellos.

### ***Dificultad de objetivación.***

El ruido, la vibración, la temperatura, la contaminación por gases y la ubicación o el esfuerzo pueden medirse en sus propias unidades, pero no así los roles, la cohesión del grupo, la supervisión y la comunicación. Aunque los investigadores se esfuerzan por encontrar indicadores de tales variables (Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008), el recurso más utilizado en la evaluación suele ser una apreciación de la experiencia colectiva. Un gran problema con los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetivas. Por definición (OIT, 1986), se basan en "la percepción y la experiencia", en este caso, en el método de organización, en la experiencia intersubjetiva del colectivo de la organización.

### *Afectan a los otros riesgos.*

El organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional y todos los factores externos afectan en última instancia a la persona en su totalidad. Es un principio fundamental del tratamiento del funcionamiento humano, del ser humano como un todo, o del sistema biopsicosocial (Engel, 1977). Pero este efecto es más pronunciado entre los factores de riesgo psicosocial, y los aumentos en estos factores a menudo significan mayores riesgos de seguridad, higiene y ergonomía.

Este efecto también se produce a la inversa, de modo que los factores de seguridad, higiene y ergonomía influyen en los factores psicosociales. Los factores de riesgo no son compartimentos inseparables, pero es probable que la mayor interacción se produzca con los factores psicosociales. El aumento de los factores de riesgo psicosocial, el estrés y la tensión suelen producir comportamientos precipitados, alterados y desadaptativos que conducen a errores, accidentes y mayor vulnerabilidad. Por ejemplo, el impacto de los factores psicosociales y el estrés asociado en los trastornos musculoesqueléticos relacionados con la ergonomía ha sido ampliamente estudiado (Warren, 2001).

Hay pocas garantías legales.

Niveles de Ruido Existe una legislación para determinar los niveles permisibles y denegados, lo que facilita la misma actuación por parte de empresarios y directivos. Tú sabes qué esperar. Lo mismo ocurre con la gran mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, pero no con los factores psicosociales. Se ha avanzado de forma global y global en el desarrollo de la legislación sobre riesgos laborales, lo que ha permitido a las inspecciones de trabajo actuar con precisión. Sin embargo, el desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales generalmente está relacionado con el potencial daño a la salud que los prohíbe, lo que muchas veces resulta ineficaz para los empleadores, los trabajadores y las propias inspecciones estatales.

Se ven afectados por otros factores.

Los factores de riesgo psicosocial afectan a los trabajadores a través de su propio contexto y características personales (Buunk, de Jonge, Ybema, de Wolf, 1998; Quick, Nelson, Hurrell, 1997). Tal como lo define la Organización Internacional del Trabajo (1986), los factores de riesgo psicosocial están mediados por percepciones, experiencias y biografías personales.

La carga de trabajo, el conflicto de roles y la incertidumbre laboral generalmente no tienen el mismo impacto en toda la fuerza laboral de una empresa, sino que dependen de las variables individuales de cada individuo, como los niveles de compromiso, confianza en sí mismo, optimismo y motivación de logro. Aunque la influencia directa de los factores de riesgo psicosocial sobre la fuerza laboral suele ser dominante, el efecto moderador de las variables individuales también es generalizado y un factor importante que no puede ser ignorado en el resultado final.

Dificultad de intervención.

Los problemas de almacenamiento con riesgos laborales y de seguridad se pueden abordar con nuevos arreglos de carga que eliminen, reduzcan o controlen el riesgo de colapso, a menudo sin muchas complicaciones. Casi siempre existen soluciones técnicas para la gran mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, pero menos cuando intervienen factores psicosociales. El catastrófico entorno social laboral dentro de una empresa afecta la salud de los empleados, así como su productividad. Lo mismo ocurre con los líderes que abusan de su poder.

Técnicamente, sin embargo, la intervención no es tan clara, ni su impacto a largo plazo. Por su propia naturaleza, los factores psicosociales son factores organizacionales que están estrechamente relacionados con el diseño y concepto general de una empresa. Las intervenciones psicosociales a menudo requieren plazos no inmediatos y resultados inciertos

(Rick y Briner, 2000), lo que aumenta la resistencia de los responsables de intervenciones costosas sin resultados garantizados. Aun así, la dificultad no reduce la necesidad de intervención, sino que la hace más importante. El apartado final de este informe recoge la experiencia y un conjunto de buenas prácticas en la materia

### ***Influencia de los factores psicosociales en los trabajadores***

La Organización Mundial de la Salud se ha preocupado por el impacto de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores y ha realizado varios estudios sobre el impacto de la industrialización en los países desarrollados y la relación entre los factores psicosociales y la prevención de accidentes. Por ello, el entorno psicosocial y las condiciones de trabajo tienen trascendencia y poder en la determinación del estado de salud de las poblaciones económicamente activas que toman en cuenta factores que impactan negativamente en la salud de forma agresiva, así como otros factores de riesgo como la automatización, la monotonía, la falta de responsabilidad y falta de uso de habilidades y destrezas.

Consideremos lo dicho anteriormente: el equilibrio entre control y exigencia depende de la organización del trabajo, no de las características individuales de cada persona. Por supuesto, la influencia del ambiente de trabajo psicosocial puede ser moderada, y de hecho es moderada, por las características de la respuesta individual. Esta evidencia no ha sido desmentida, ni estudiada, centrándose únicamente en las condiciones que pueden y deben cambiarse desde el lugar de trabajo.

El riesgo psicosocial afecta directamente las demandas ergonómicas de la tarea a través de cambios posturales, movimiento y fuerza aplicada (p. ej., la presión del tiempo puede aumentar el ritmo, el movimiento rápido y la repetición, con distracciones elevadas y mala postura, lo que aumenta la tensión y los síntomas musculoesqueléticos). El riesgo psicosocial aumenta los síntomas de estrés en los trabajadores. Esto puede implicar un aumento del tono muscular, sobrecarga estática de los músculos, aparición acelerada de fatiga

física o el desarrollo de síntomas de trastornos musculoesqueléticos, o puede aumentar los síntomas debido a mecanismos fisiológicos específicos.

El aumento del estrés modera la relación entre la carga física y los síntomas de EM debido a una mayor percepción de los síntomas o una menor capacidad para afrontar los síntomas. Así, los síntomas causados por la carga mecánica pueden prolongarse o reconocerse; los síntomas pueden aumentar en los trastornos generales (incluido el EM); y los síntomas pueden manifestarse más claramente por tareas rutinarias que por tareas de mayor interés. (Díaz, 2012.p.35)

## **Método**

A continuación, describa la metodología que se utilizará en la encuesta y cada uno de los componentes que la sustentan, tales como: tipo de encuesta, diseño de la encuesta, población de participantes, muestra, técnicas y herramientas, y proceso.

### **Enfoque de la investigación.**

Maya (2017), al afirmar que un método es un método o camino para obtener resultados válidos de una encuesta, la elección del método adecuado para realizarla en este estudio tiene en cuenta el tipo de información que se va a recolectar y analizar, y es cuantitativo. Según Tamayo y Tamayo (2014.p.46), se basa en la construcción, medición de dimensiones y métricas o métricas variables... sean o no comprobables, esto será válido, lo que significa que deben ser observados y de alguna manera verificar.

Comprensiblemente, en la investigación y la investigación cuantitativa, el propósito de este estudio es el uso de herramientas cuantitativas, como observaciones y encuestas, para obtener resultados precisos y cuantificables e informarlos para proporcionar recomendaciones para la resolución de problemas.

### **Tipo de investigación**

Según la literatura científica existen diversos modelos de investigación o clasificaciones, en este caso particular se asume que es una clasificación para indicar el tipo de investigación y el nivel de profundidad de la investigación, por lo que se define en el tipo descriptivo. Arias (2016) afirma que “incluye representaciones de hechos, fenómenos, individuos o grupos para comprender su estructura o comportamiento” (p. 24). De los aportes de los autores se puede inferir que, en el presente estudio sobre los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral en los trabajadores de las áreas de obras hidráulicas y

mantenimiento de la multinacional Cerrejón Limited, caracterizar, comprender cuáles constituyen sus elementos más destacados, y sus El efecto del efecto sobre el individuo que lo presenta.

Nuevamente, este estudio emplea un enfoque correlacional, lo que significa ir más allá del nivel descriptivo hacia un análisis en profundidad de las formas en que se relacionan las variables y los grupos de variables. Según Hernández et al (2014), “El propósito de este tipo de investigación es comprender el grado de relación o asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (p. 81). .

### **Diseño de investigación.**

Diseño es la estructura o proceso que se sigue en una investigación y se controla para encontrar resultados confiables y su relación con supuestos y preguntas que surgen de preguntas hipotéticas”, Tamayo y Tamayo (2014.p. 112). Ahora, según Sabino (2007, p. 64), “El diseño sigue un plan de trabajo coherente para recolectar y analizar datos, acercándonos a la comprensión de la realidad en investigación. “Más” El diseño busca describir y analizar las ideas, creencias, significados, prácticas de grupos o comunidades”, Tamayo y Tamayo (2014.p.112) El diseño suele dividirse en: bibliografía o literatura y dominio.

Siguiendo las consideraciones anteriores, este estudio desarrollará un diseño de sitio no experimental tal como se aplica a situaciones reales, analizando la situación directamente donde se presenta, es decir, el área de la planta de agua y el mantenimiento de la multinacional Cerrejón, Limited De hecho, Hernández (2014.p.158) argumenta: “Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos sociales que ocurren en un contexto natural para luego describirlos y analizarlos. Los sujetos están en su medio natural, analizados en su realidad.” Por lo que el diseño no es experimental en campo, hay que tener en cuenta que el tipo de estudio es descriptivo.

Nuevamente, este estudio es correlacional y tiene como objetivo identificar las posibles relaciones entre las variables medidas (Alarcón R., 2013), en este caso intenta identificar las posibles relaciones entre los factores psicosociales y el estrés laboral.

### **Población**

Según Arias (2016, p. 81), “Una población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, y las conclusiones de la investigación serán amplias” Por su parte, Tamayo y Tamayo (2014, p. 180 ) , afirmando que “Se define población como la totalidad del fenómeno a estudiar, en el cual las unidades de población comparten características comunes, estudian y producen datos de estudio” Asimismo, Hernández, Fernández, y Batista (2014, p. .81), infiriendo que se ajusta a ciertas normas El conjunto de todos los casos de , y los resultados están diseñados para generalizar a estos casos.

Para efectos de este estudio se estará trabajando con 40 colaboradores del área de planta de agua y mantenimiento de la multinacional Cerrejón Limited, por lo que este estudio será un estudio censal en base a la población de estudio de todos los constituyentes.

### **Instrumento**

Para el desarrollo del presente estudio, el autor considera pertinente la implementación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social (2010), sobre todo, se tendrán en cuenta los siguientes cuestionarios:

- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral forma.
- Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial extralaboral.
- Cuestionario para la evaluación del estrés.

Para este estudio, los autores consideraron relevante implementar la Caja de Herramientas de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Departamento de Seguridad Social (2010), considerando primero los siguientes cuestionarios:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intraparto.
- Cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial fuera del ámbito laboral.
- Cuestionario de Evaluación del Estrés.

En cuanto a la validez, se determina por el método del juez. (Secretaría de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, 2010) Para cada cuestionario, asimismo, la segunda edición del Stress Assessment Questionnaire (Villalobos, 2005) incluyó dos ejercicios de validación de contenido. El primero fue un relevamiento de síntomas de estrés reportados por los trabajadores al Servicio de Asistencia Médica (IPS) ya los servicios de salud ocupacional de varias empresas, los cuales fueron recolectados a través de entrevistas con profesionales responsables.

El segundo análisis fue una validación con jueces (psicólogos y médicos del área de salud ocupacional). También se calcularon los coeficientes de correlación de Pearson entre las puntuaciones de las dimensiones (grupo de síntomas) y las puntuaciones totales del cuestionario. Los resultados confirmaron la validez de constructo de la herramienta ( $r= 0,87$ ;  $p= 0,001$ ) (Villalobos, 2005)

La constituyen todos aquellos elementos que se requieren para recolectar la información como son la información personalizada que se obtiene del medio y la documentación o bibliografía con datos útiles para la investigación, es decir aquellas que proceden de fuentes primarias y secundarias, para el presente estudio se contará con ambos tipos de fuentes.

### ***Fuente de información primaria***

Consiste en toda la información que se puede recabar directamente de los trabajadores de las áreas de obras hidráulicas y mantenimiento de la Sociedad Limitada Cerrejón, 40 personas en total.

### ***Fuente de información secundaria.***

Este tipo de fuentes son aquellas que han procesado información de fuentes primarias. El procesamiento de esta información puede darse por interpretación, análisis y extracción y reorganización de la información de fuentes primarias. (ibíd., pág. 3). En este caso, se trata de datos bibliográficos y bibliográficos que brindan información útil para sustentar factores psicosociales y categorías de estrés laboral.

### **Procedimiento**

Este estudio se desarrolló teniendo en cuenta las siguientes etapas.

#### **Etapa I. La elaboración del proyecto.**

Comienza con sugerencias e ideas en las que desea trabajar. Preparar un proyecto de investigación. Recoge datos de datos y fuentes bibliográficas. Realizar un diagnóstico inicial e identificar el problema a investigar. Actividades a realizar, visitas y observaciones iniciales de la empresa. Preparar un presupuesto y los recursos disponibles para llevar a cabo la investigación. Construcción de un plan de investigación.

#### **Etapa II. Trabajo de campo.**

A la aplicación del instrumento le seguirá el análisis, procesamiento e interpretación de la información. (Cálculos de frecuencia, porcentajes, ponderaciones, discusiones, elaboración de gráficos circulares o de barras, gráficos, comparaciones).

#### **Etapa III. De salida y presentación resultados.**

Se presentarán las discusiones y los resultados obtenidos. Se preparará un informe final. Conclusiones y Recomendaciones. Enviar para revisión y correcciones.

## **Aspectos éticos**

Los autores declaran que el presente estudio cumple con lo dispuesto en la Ley N° 1090, “que regula el ejercicio de la profesión de Psicología, que reglamenta los códigos deontológicos y bioéticos y demás disposiciones”, que establece el marco normativo básico para la práctica de la psicología, y como código de conducta para la Asociación Americana de Psicología; Resolución 13 de 2005.

Asimismo, dado que la población estudiada eran menores de edad, los autores exigieron el consentimiento informado de los padres de cada individuo, lo que, en psicología, antepone “la capacidad de darse la capacidad de regularse o gobernarse a sí mismo” al principio de autonomía. El efecto de la presión” sobre el principio de misericordia “obliga a actuar en interés de los demás, promover sus intereses legítimos y suprimir los prejuicios”. Es uno de los requisitos más importantes en el desempeño de la práctica profesional. Además, debe preceder a la psicológica. evaluación e intervención Finalmente, gestionar el riesgo en esta investigación conservando el artículo 11 de la Resolución 8430, que en este caso corresponde al literal artículo 11 “Investigación Libre de Riesgo”

## Análisis de resultados

En primer lugar, se presenta el análisis de los datos sociodemográficos que fueron brindados por la población estudiada que corresponde a 40 empleados del área de planta de agua y mantenimiento de la multinacional Cerrejón Limited, a los cuales se les fue aplicada la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta el estrés laboral que presentan.

En la Tabla 1, se presentan el total de empleados de acuerdo con el tipo de contrato que poseen en la empresa.

**Tabla 1.** *Trabajadores distribuidos según tipo de contrato*

	Contrato temporal de 1 año o mas	Contrato a término indefinido	Contrato temporal a menos de 1 año	Total, trabajadores
Número de trabajadores	7	28	5	40
%	18%	70%	13%	100%

Fuente: Propia del autor (2022)

Según lo indicado anteriormente, dentro de la población tomada como objeto de estudio, se determina que de los 40 empleados 28 poseen un contrato a término indefinido, 7 cuentan con un contrato temporal que es de 1 año o más, mientras que solo 5 tienen uno temporal menor a 1 año. En la siguiente figura se presenta la información dada en porcentajes por medio de un diagrama circular.

**Figura 1** *Trabajadores Vs Tipo de contrato*



Fuente: Propia del autor (2022)

Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores de la población estudiada, es decir, el 70% cuentan con una estabilidad laboral y el 30% restante poseen contratos temporales en los cuales su renovación dependerá tanto de su desempeño en el cargo como las políticas que rigen a la empresa, lo que permite deducir que en la mayoría de la población no existe motivo para obtener estrés laboral a causa del tipo de contrato que poseen.

Por otra parte, se distribuyó la cantidad de trabajadores según el género, como se muestra a continuación:

**Tabla 2** *Cantidad de Trabajadores según el genero*

	Trabajadores	%
Número de trabajadores hombres	26	65%
Número de trabajadores mujeres	14	35%
total, trabajadores	40	100%

Fuente: Propia del autor (2022)

De acuerdo con esto, fue posible mostrar que de la población estudiada el 65% corresponde a hombres y el 35% a mujeres. Según estudios que se han realizado se puede

decir que las mujeres suelen ser más propensas a sufrir de estrés dadas las posibles condiciones de vida que posean (Loaiza y Peña, 2013)

En la siguiente tabla, se presentan los tipos de relaciones familiares que poseen los empleados según lo que determina su estado civil y podemos observar que de los 40 hay 11 casados, 16 viviendo en unión libre, 7 que son solteros y 6 que ya se encuentran separados.

**Tabla 3** Estado civil según el genero

Estado civil	Trabajadores mujeres	%	Trabajadores hombres	%
Casados	5	36%	6	23%
Unión libre	3	21%	13	50%
Solteros	4	29%	3	12%
Separados	2	14%	4	15%
Total, trabajadores	14	100%	26	100%

Fuente: Propia del autor (2022)

Como otro factor sociodemográfico se reconoció el nivel de estudio de los empleados que fueron encuestados, los cuales arrojaron los siguientes resultados:

**Tabla 4** Nivel académico

	Número de trabajadores	%
Bachillerato	18	45%
Técnico y/o Tecnólogo	9	23%
Profesional	11	28%
Posgrado	2	5%
Total, trabajadores	40	100%

Fuente: Propia del autor (2022)

De acuerdo con esto, se observa que el 45% de los empleados tiene un nivel de estudio de bachillerato completo, el 23% cuenta con los conocimientos de un técnico y/o tecnólogo, el 11% son profesionales y 5% posee un nivel académico de posgrado.

**Figura 2 Nivel de estudio**



Fuente: Propia del autor (2022)

De la siguiente tabla se observa que los 40 trabajadores hacen parte del departamento de la Guajira y que se encuentran distribuidos en casi todos los municipios que hacen parte de este.

**Tabla 5 Municipio de residencia**

Municipio de residencia	Número de trabajadores
Riohacha	2
Maicao	4
Uribe	1
Hatonuevo	6
Albania	5
Barrancas	7
Fonseca	6
Villanueva	5
Urumita	2
El Molino	1
Distracción	1
Total, trabajadores	40

Fuente: Propia del autor (2022)

De manera similar, se obtuvieron ciertos resultados en el proceso teniendo en cuenta el tipo de vivienda en el cual los empleados residen, siendo así estos los resultados:

**Tabla 6** *Tipo de Vivienda*

Tipo de Vivienda	Número de trabajadores	%
Arriendo	8	20%
Familiar	14	35%
Propia	18	45%
Total, trabajadores	40	100%

Fuente: Propia del autor (2022)

De todo esto, se observa que el 45% de los empleados posee casa propia, el 35% habitan en una casa familiar y el 20% viven arrendados.

**Figura 3** *Tipo de Vivienda*



Fuente: Propia del autor (2022)

Es importante también, tener en cuenta a antigüedad de los empleados que se sometieron al estudio, por lo que a continuación se observan los resultados:

**Tabla 7 Antigüedad Laboral**

Antigüedad	Número de trabajadores	%
Menos de 1 año	2	5%
1 a 5 años	8	20%
6 a 10 años	12	30%
Mas de 10 años	18	45%
Total, trabajadores	40	100%

Fuente: Propia del autor (2022)

De lo anterior se puede deducir que el 75% de los empleados llevan trabajando para la empresa más de 5 años, mientras que el 25% restante tiene menos 5 años de servicio.

Siguiendo con los datos recolectados, se le preguntó a la población estudiada por el rango de edad en el que se encuentran, se observó que el 40% tiene entre 50 y 59 años, el 20% está en el rango de edad de 40-49 años, los rangos 30 y 39 y 23 y 29 años tienen cada uno un 18%, mientras que solo el 5% tiene entre 60 y 67 años.

**Tabla 8 Edades de los trabajadores**

Rango de edades	Número de trabajadores	%
60-67	2	5%
50-59	16	40%
40-49	8	20%
30-39	7	18%
23-29	7	18%
total, trabajadores	40	100%

Fuente: Propia del autor (2022)

Pasando a la parte de los factores de riesgo psicosociales se observó que en la variable de estrés se distribuye de la siguiente manera según el nivel de riesgo al que se encuentra sometida la población que ha sido objeto de estudio.

**Tabla 9 Riesgo laboral**

Nivel de estrés	Número de trabajadores	%
Medio	26	65%
Alto	12	30%
Muy Alto	2	5%
Total, trabajadores	40	100%

Fuente: Propia del autor (2022)

Según la tabla anterior se observa que el 65% de los empleados estudiados posee un nivel de estrés medio, un 30% un nivel alto y un 5% un nivel de estrés muy alto, por lo que podría considerarse que el 35% que tiene un nivel alto- muy alto requiera de una atención especial para determinar su condición.

Con el fin de conocer a más profundidad sobre la relación que tienen estos factores, se hace de igual manera un estudio a las condiciones extralaborales de los empleados, de la cual se obtiene lo siguiente:

**Tabla 10** *Riesgo Extralaboral*

Riesgo Extralaboral	Número de trabajadores	%
Bajo	18	45%
Medio	10	25%
Alto	10	25%
Muy Alto	2	5%
Total, trabajadores	40	100%

Fuente: Propia del autor (2022)

De acuerdo con la tabla anterior, se estima que el 45% de la población tiene un nivel de riesgo extralaboral bajo, un 25% en nivel medio y un 30% restante se encuentra entre los niveles alto y muy alto.

Para el riesgo extralaboral se hace una evaluación más detallada teniendo en cuenta las dimensiones que se evalúan en este caso. Los resultados arrojados fueron los siguientes:

**Tabla 11 Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral**

	Muestra	Mayor prevalencia	Sin riesgo o riesgo despreciable(%)	Riesgo Bajo(%)	Riesgo medio(%)	Riesgo alto(%)	Riesgo muy alto(%)
Dimensión: Tiempo fuera del trabajo - Extralaboral (nivel de riesgo)	40	Riesgo medio	5%	7%	42%	21%	25%
Dimensión: Relaciones familiares - Extralaboral (nivel de riesgo)	40	Sin riesgo o riesgo despreciable	80%	11%	4%	0%	5%
Dimensión: Comunicación y relaciones interpersonales - Extralaboral (nivel de riesgo)	40	Riesgo medio	30%	7%	38%	5%	20%
Dimensión: Situación económica del grupo familiar - Extralaboral (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	3%	25%	15%	25%	32%
Dimensión: Características de la vivienda y de su entorno - Extralaboral (nivel de riesgo)	40	Riesgo bajo	14%	29%	21%	16%	20%
Dimensión: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Extralaboral (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	21%	17%	17%	4%	41%

Fuente: Propia del autor (2022)

De a tabla anterior se puede deducir que se obtuvo en la dimensión de relaciones familiares a nivel extralaboral sin riesgo o con riesgo despreciable, y que el nivel de riesgo alto se encuentra alrededor del 41% en la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, lo cual indica que lo sucedido fuera del trabajo afecta a los trabajadores.

De forma similar, en la siguiente tabla se muestran los resultados de los factores de riesgo intralaboral a los cuales los trabajadores se encuentran expuestos.

**Tabla 12 Factores de riesgo Intralaboral**

Riesgo Intralaboral	Número de trabajadores	%
Sin Riesgo	2	5%
Bajo	14	35%
Medio	17	43%
Alto	6	15%
Muy Alto	1	3%
Total, trabajadores	40	100%

Fuente: Propia del autor (2022)

De los 40 empleados, solo el 18% tiene un nivel alto de estrés con respecto al factor de riesgo Intralaboral, lo que indica que la mayoría se encuentran en nivel bajo o medio. Al ver los resultados del factor de riesgo intralaboral se decidió hacer un estudio más detallado teniendo en cuenta las dos formas de cuestionario que se encuentran en el instrumento seleccionado y teniendo en cuenta el detalle de los dominios que hacen parte de cada forma. Para cada cuestionario se utilizó a toda la población.

Es por esto por lo que a continuación se mostrará a detalle los resultados en cada uno de los dominios de la forma A de cuestionario.

**Tabla 13 Factores de Riesgo psicosocial Intralaboral en la forma A- Dominio de Liderazgo y Relaciones en el trabajo**

	Muestra	Mayor prevalencia	Sin riesgo o riesgo despreciable(%)	Riesgo Bajo(%)	Riesgo medio(%)	Riesgo alto(%)	Riesgo muy alto(%)
Dimensión: Características del liderazgo - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo medio	5%	35%	40%	18%	2%
Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo medio	5%	35%	40%	18%	2%
Dimensión: Retroalimentación del desempeño - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo medio	7%	26%	52%	12%	3%
Dimensión: Relación con los colaboradores - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo alto	15%	20%	18%	37%	10%
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo alto	0%	20%	18%	52%	10%

Fuente: Propia del autor (2022)

De la tabla anterior, es importante mencionar que se observa que dentro del dominio de Liderazgo y Relaciones en el trabajo se predomina un nivel de riesgo Medio ya que es el de mayor prevalencia, lo que indica que esta dimensión no se encuentra afectada de acuerdo con la forma A.

**Tabla 14** Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma A – Dominio Control Sobre el Trabajo

	Muestra	Mayor prevalencia	Sin riesgo o riesgo despreciable(%)	Riesgo Bajo(%)	Riesgo medio(%)	Riesgo alto(%)	Riesgo muy alto(%)
Dimensión: Claridad de rol - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo medio	12%	20%	40%	16%	12%
Dimensión: Capacitación - Forma A (nivel de riesgo)	40	Sin riesgo o riesgo despreciable	36%	25%	18%	18%	3%
Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos - Forma A (nivel de riesgo)	40	Sin riesgo o riesgo despreciable	54%	17%	11%	15%	3%
Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo alto	15%	20%	10%	45%	10%
DOMINIO Control sobre el trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo bajo	6%	49%	15%	20%	10%

Fuente: Propia del autor (2022)

Para el análisis de este dominio se evalúa la manera en la cual el trabajo le permite al empleado fluir y tomar sus decisiones en los diferentes aspectos que este presente. De acuerdo con esto, se observa que los riesgos no son tan notorios en su mayoría por lo que se considera que no hay o que son despreciables. Este resultado es favorable ya que este dominio corresponde al desempeño y al cumplimiento de los objetivos y funciones en el trabajo.

**Tabla 15 Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma A – Dominio Demandas del Trabajo**

	Muestra	Mayor prevalencia	Sin riesgo o riesgo despreciable(%)	Riesgo Bajo(%)	Riesgo medio(%)	Riesgo alto(%)	Riesgo muy alto(%)
Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo medio	0%	12%	48%	0%	40%
Dimensión: Demandas emocionales - Forma A (nivel de riesgo)	40	Sin riesgo o riesgo despreciable	56%	5%	18%	18%	3%
Dimensión: Demandas cuantitativas - Forma A (nivel de riesgo)	40	Sin riesgo o riesgo despreciable	56%	5%	18%	18%	3%
Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	0%	12%	8%	33%	47%
Dimensión: Exigencias de responsabilidad del cargo - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo bajo	0%	30%	28%	18%	24%
Dimensión: Demandas de carga mental - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo medio	0%	13%	45%	15%	27%
Dimensión: Consistencia del rol - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	18%	15%	14%	25%	28%
DOMINIO: Demandas del trabajo - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	0%	2%	0%	15%	83%

Fuente: Propia del autor (2022)

En este caso la dimensión del dominio que se encuentra mas afectada es la de las demandas del trabajo, es decir, las jornadas laborales que se les imponen a los empleados, ya que esta obtuvo un puntaje de 83% en un nivel muy alto.

**Tabla 16 Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma A – Dominio Recompensas**

	Muestra	Mayor prevalencia	Sin riesgo o riesgo despreciable(%)	Riesgo Bajo(%)	Riesgo medio(%)	Riesgo alto(%)	Riesgo muy alto(%)
Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo alto	0%	2%	25%	26%	47%
Dimensión: Reconocimiento y compensación - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo alto	0%	13%	15%	30%	42%
DOMINIO: Recompensas - Forma A (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	0%	14%	14%	14%	58%

Aquí se habla sobre las recompensas o retribuciones tanto financieras como de estima o compensación psicológica, seguridad en el trabajo, entre otros, que recibe el empleado a cambio de sus esfuerzos en el trabajo. En este dominio se puede observar que el nivel de riesgo es alto y muy alto lo que indica que el trabajador recibe una contraprestación al esfuerzo de su trabajo en todos los ámbitos de la remuneración.

En el cuestionario B se tienen presentes los mismos dominios del A y los resultados fueron los siguientes:

**Tabla 17 Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma B – Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo**

	Muestra	Mayor prevalencia	Sin riesgo o riesgo despreciable(%)	Riesgo Bajo(%)	Riesgo medio(%)	Riesgo alto(%)	Riesgo muy alto(%)
Dimensión: Características del liderazgo - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo alto	16%	11%	29%	15%	29%
Dimensión: Relaciones sociales en el trabajo - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo medio	7%	15%	43%	12%	23%
Dimensión: Retroalimentación del desempeño - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo alto	0%	25%	17%	26%	32%
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo alto	0%	29%	12%	35%	24%

En esta tabla se muestra que el 35% corresponde a un nivel de riesgo alto en el dominio. En este dominio prevalece que las relaciones con otras personas en el ámbito laboral y que los resultados que se muestran son el reflejo de estas relaciones.

**Tabla 18** Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma B – Dominio Control Sobre el Trabajo

	Muestra	Mayor prevalencia	Sin riesgo o riesgo despreciable(%)	Riesgo Bajo(%)	Riesgo medio(%)	Riesgo alto(%)	Riesgo muy alto(%)
Dimensión: Claridad de rol - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	10%	12%	28%	18%	32%
Dimensión: Capacitación - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo alto	36%	0%	22%	42%	0%
Dimensión: Participación y manejo del cambio - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo bajo	20%	38%	15%	27%	0%
Dimensión: Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos - Forma B (nivel de riesgo)	40	Sin riesgo o riesgo despreciable	32%	15%	16%	24%	13%
Dimensión: Control y autonomía sobre el trabajo - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo medio	0%	28%	37%	5%	30%
DOMINIO: Control sobre el trabajo - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo bajo	10%	26%	18%	22%	24%

Fuente: Propia del autor (2022)

En este caso, los trabajadores califican la dimensión de claridad del rol con un 32% y un nivel de prevalencia muy alto y como factor de protección la dimensión de Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos se encuentran Sin riesgo o riesgo despreciable.

**Tabla 19** Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma B – Demanda del Trabajo

	Muestra	Mayor prevalencia	Sin riesgo o riesgo despreciable(%)	Riesgo Bajo(%)	Riesgo medio(%)	Riesgo alto(%)	Riesgo muy alto(%)
Dimensión: Demandas ambientales y de esfuerzo físico - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	0%	12%	17%	29%	42%
Dimensión: Demandas emocionales - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	15%	0%	0%	15%	70%
Dimensión: Demandas cuantitativas - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo bajo	12%	47%	12%	6%	23%
Dimensión: Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	0%	13%	12%	28%	47%
Dimensión: Demandas de carga mental - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	18%	25%	12%	6%	39%
Dimensión: Demandas de la jornada de trabajo - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo alto	0%	7%	12%	41%	40%
DOMINIO: Demandas del trabajo - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	0%	0%	5%	19%	76%

Fuente: Propia del autor (2022)

En este dominio permanece presente un nivel de riesgo muy alto, evidenciando que las demandas del trabajador se están viendo afectadas, principalmente las emocionales, que hacen referencia a la posibilidad que tienen los trabajadores de expresar sus sentimientos y emociones en el trabajo ya sean positiva o negativamente.

**Tabla 20 Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en la Forma B – Recompensa**

	Muestra	Mayor prevalencia	Sin riesgo o riesgo despreciable(%)	Riesgo Bajo(%)	Riesgo medio(%)	Riesgo alto(%)	Riesgo muy alto(%)
Dimensión: Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	14%	5%	26%	5%	50%
Dimensión: Reconocimiento y compensación - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	4%	15%	14%	18%	49%
DOMINIO: Recompensas - Forma B (nivel de riesgo)	40	Riesgo muy alto	12%	0%	5%	25%	58%

Fuente: Propia del autor (2022).

### **Discusión de los resultados.**

A partir de los resultados anteriormente expuestos, el autor del presente estudio se permite realizar la siguiente discusión a partir de cada objetivo específico propuesto.

Con relación al primer objetivo *Describir los factores intralaborales de riesgo psicosocial y estrés laboral en los trabajadores del área de planta de agua y mantenimiento de la multinacional Cerrejón Ltda.* Se observa que dentro del dominio de Liderazgo y Relaciones en el trabajo se predomina un nivel de riesgo Medio ya que es el de mayor prevalencia, lo que indica que esta dimensión no se encuentra afectada de acuerdo con la forma A.

De igual forma se observa que los riesgos – dominio control de trabajo no son tan notorios en su mayoría por lo que se considera que no hay o que son depreciables. Este resultado es favorable ya que este dominio corresponde al desempeño y al cumplimiento de los objetivos y funciones en el trabajo. En este caso la dimensión del dominio que se

encuentra más afectada es la de las demandas del trabajo, es decir, las jornadas laborales que se les imponen a los empleados, ya que esta obtuvo un puntaje de 83% en un nivel muy alto.

Este resultado es similar al de Santos (2021), quien además de encontrar mayores artefactos en esta dimensión, profundizó en algunas de las consecuencias de este problema, que están relacionadas con las condiciones físicas y la carga de trabajo del puesto. , por lo que se puede demostrar que si bien el estrés es en efecto una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, cuando se excede esta respuesta natural, pueden surgir tensión, enfermedades y anomalías patológicas, irritabilidad, depresión, lo que conduce a olvidos, cambios de humor, falta de concentración, etc.

En relación al segundo objetivo, *Identificar los factores extralaborales de riesgo psicosocial y estrés laboral en los trabajadores del área de planta de agua y mantenimiento de la multinacional Cerrejón Ltda* se estima que el 45% de la población tiene un nivel de riesgo extralaboral bajo, un 25% en nivel medio y un 30% restante se encuentra entre los niveles alto y muy alto se obtuvo en la dimensión de relaciones familiares a nivel extralaboral sin riesgo o con riesgo depreciable, y que el nivel de riesgo alto se encuentra alrededor del 41% en la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, lo cual indica que lo sucedido fuera del trabajo afecta a los trabajadores.

La misma situación con resultados similares se encontró en el estudio realizado por Peláez y Cuellar (2014), donde las hojas de trabajo A y B tenían puntajes de requisitos de dimensionalidad moderados y muy altos, respectivamente. Se encontraron diferencias estadísticas significativas en áreas donde los factores de riesgo extralaborales en la Tabla B eran más altos que los de la Tabla A. Los rasgos de liderazgo en la Tabla A tenían un riesgo menor que los de la Tabla B, y las puntuaciones en la Tabla A ilustran niveles más bajos de riesgo (factores protectores); a la inversa, en la Tabla B. En las Tablas A y B, existe un riesgo de impacto del trabajo en el entorno no laboral.

Finalmente, en relación al tercer objetivo *Analizar el nivel de estrés laboral de los trabajadores del área de planta de agua y mantenimiento del cerrejón Ltda* De los 40 empleados, solo el 18% tiene un nivel alto de estrés con respecto al factor de riesgo Intralaboral, lo que indica que la mayoría se encuentran en nivel bajo o medio.

En cuanto a los niveles de estrés, esto concuerda con los resultados obtenidos por Juárez (2017), cuando los niveles de estrés eran más altos, el grupo de empleados reportó mayores problemas de salud. También se observaron coincidencias con respecto a la investigación realizada por Cervantes y González (2017), que mostró insatisfacción con la organización del trabajo, ritmo demasiado rápido, trabajo en equipo insuficiente, control de trabajo insuficiente, baja probabilidad de capacitación y/o promoción continua, con los supervisores Relación insatisfactoria con los compañeros; relacionado con lo encontrado en esta encuesta.

## Conclusiones.

A partir del proceso investigativo desarrollado, el autor del presente estudio se permite establecer las siguientes conclusiones:

Con relación al primer objetivo *Describir los factores intralaborales de riesgo psicosocial y estrés laboral en los trabajadores del área de planta de agua y mantenimiento de la multinacional Cerrejón Ltda*, se concluye que de todas las dimensiones de los factores intralaborales existe dentro del dominio de Liderazgo y Relaciones en el trabajo se predomina un nivel de riesgo Medio ya que es el de mayor prevalencia, lo que indica que esta dimensión no se encuentra afectada de acuerdo con la forma A.

Por otro lado, frente *Identificar los factores extralaborales de riesgo psicosocial y estrés laboral en los trabajadores del área de planta de agua y mantenimiento de la multinacional Cerrejón Ltda*, se concluye que se estima que la mayoría de la población tiene un nivel de riesgo extralaboral bajo, sin embargo, un 30% de ellos se encuentra entre los niveles alto y muy alto, sobre todo en la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, lo cual indica que lo sucedido fuera del trabajo afecta a los trabajadores.

*Analizar el nivel de estrés laboral de los trabajadores del área de planta de agua y mantenimiento del cerrejón Ltda*, De los 40 empleados, solo el 18% tiene un nivel alto de estrés con respecto al factor de riesgo Intralaboral, lo que indica que la mayoría se encuentran en nivel bajo o medio, por lo anterior, se concluye que un porcentaje representativo de los trabajadores perciben síntomas de estrés con una frecuencia importante y cuya respuesta repercute en la salud, ya que la severidad de esta condición muy posiblemente puede desencadenar patologías de diversa índole.

## **Recomendaciones**

Los resultados de los cuestionarios aplicados arrojan información confiable y verídica brindada por cada trabajador, y con la cual se realizan las siguientes recomendaciones:

Implementar el diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica como herramienta para recolectar, identificar, analizar, interpretar y monitorear datos específicos sobre la salud de los trabajadores relacionados con las causas y riesgos de su trabajo y permitir la preparación para mitigar sus consecuencias y evaluar las estrategias de Prevención para la efectividad de la acción propuesta.

Diseñar e implementar programas de capacitación para fortalecer competencias, habilidades y competencias para acciones clave para el cambio positivo, asesorando para evaluar los conocimientos previos, los conocimientos adquiridos y el impacto de cada capacitación en los trabajadores. Temas sugeridos (gestión del estrés laboral, relaciones, comunicación segura, etc.).

Realizar evaluaciones de desempeño laboral para medir el nivel de cumplimiento y claridad de las tareas y responsabilidades de los empleados dentro de la organización.

Se recomienda a los líderes de área, supervisores y coordinadores enfatizar la alta motivación y promover una comunicación segura con los colaboradores para mejorar el desempeño y el cumplimiento de cada trabajador a través de la motivación.

Crear condiciones que permitan a los trabajadores controlar el impacto del trabajo en su entorno no laboral. En este sentido, estas estrategias deben apuntar específicamente a los colaboradores para administrar de manera efectiva el tiempo libre y administrar sus horas de trabajo para evitar horas extras extendidas.

## Referencias Bibliográficas

- Aamodt, Michael. 2010. Psicología industrial/organizacional un enfoque aplicado. 6ta. Edición. México D.F.:
- Anderson, W.J.R., Cooper, C.L. & Willmott, M. (1996). Sources of stress in the National Health Service: A comparison of seven occupational groups. *Work and Stress*, 10 (1), 88-95. de <http://dx.doi.org/10.1080/02678379608256787>
- Ansoleaga E. (2015). Indicadores de salud mental asociados riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Rev. Med Chile*. 143: 47-55.
- Araujo, M. y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño en las instituciones de educación superior públicas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4 , 132,147.
- Arenas, F. & Andrade, J. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. [Universidad Javeriana]. Cali de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Arenas, P. y Lievano, M. (2017). La evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos en Colombia. [Especialización en derecho administrativo, Universidad Santo Tomás] de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10452/Arenaspaula2017.pdf?s>
- Arias, E. (2020). Investigación correlacional. *Economipedia.com* de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Arias, J., Villasís, M., Miranda, M. (2016). The research protocol III. Study population. *Rev. Alerg. Mex.*, 63(2):201-6.
- Cengage Learning. Charria, Víctor, Kewy Sarsosa y Felipe Arenas. 2011. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, Vol. 9, No. 4.<http://www.redalyc.org/pdf/120/1202152200>

- Chiavenato, Idalberto. 2000. Administración de Recursos Humanos. 5ta. Edición. Bogotá: McGraw-Hill INTERAMERICANA. CoPsoQ Ista 21. 2014. Instrumento para la prevención de riesgos psicosociales versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación. Navarra. [http://www.istas.ccoo.es/descargas/cuestionario\\_vc.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/cuestionario_vc.pdf)
- Cortéz, José María. 2012. Seguridad e Higiene del Trabajo. 10ma. Edición. Madrid: Tebar.
- Collantes, María Pilar y Marcos Juan. 2012. La salud mental de los trabajadores. Madrid: La Ley.
- Cuesta, Armando. 1990. Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. 2da. Edición. La Habana. ISPJAE.
- Decreto 547 de 2003. Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo. Comunidad Andina de naciones de <http://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC547.pdf>
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Ministerio del trabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizad+o+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Recuperado de <https://safetia.co/normatividad/decreto-1477-de-2014/>
- Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8802>
- Dieterich, H. (1996). Nueva guía para la investigación científica. Ciudad de México. Editorial Planeta. Recuperado de [https://www.academia.edu/5406698/Dieterich\\_Heinz\\_Nueva\\_Guia\\_Para\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_copia](https://www.academia.edu/5406698/Dieterich_Heinz_Nueva_Guia_Para_La_Investigacion_Cientifica_copia)
- Dirección General de Riesgos Profesionales de Colombia. Segunda Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo y Salud, Colombia 2013.

- Dessler, Gary y Varela Ricardo. 2011. Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano. 5ta. Edición. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Fernández, Ricardo. 2010. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. San Vicente (Alicante): Editorial Club Universitario. García, José. 2012. Manual de prevención de riesgos laborales. 3ra. Edición. Barcelona: Atelier.
- Hernández, Roberto, Fernández Carlos y Baptista María del Pilar. 2010. Metodología de la investigación. 5ta. Edición. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2003. NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NT Picheros/701a750/ntp703>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2012. NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/926a937/tp-944%20w.pdf>
- Ministerio del trabajo. 2017. Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082. Quito: Constitución de la República del Ecuador.
- Moreno, Bernardo y Carmen Báez. 2010. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Editorial de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Piñuel, Iñaqui. 2012. Mobbing: Manual de autoayuda. Barcelona: Random House Mandadori.
- Ramos, Mejía. 2013. Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes. España: Bomarzo S.L.

- Ritter, Michael. 2008. Cultura organizacional: gestión y comunicación. Buenos Aires: La Crujía.
- Robbins, Stephen y Coulter Mary. 2013. Administración. Un empresario Competitivo. 8va. Edición. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Robbins, Stephen y Judge Timothy. 2013. Comportamiento Organizacional. 13va. Edición. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Robbins, Stephen. 1999. Comportamiento Organizacional. 10ma. Edición. Naucalpan de Juárez: Prentice Ed. Prentice.
- Puchol, Luis. 2014. Dirección y gestión de recursos humanos, 7ma. Edición. Madrid: Díaz de Santos.
- Schein, Edgar. 1991. Psicología de la Organización. Naucalpan de Juárez: PrenticeHall.









