INCIDENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL EJERCICIO DEL CONTADOR PÚBLICO, VINCULADO A LA EMPRESA PRIVADA EN BOGOTÁ D.C.

EDWIN JAVIER SUAREZ ROJAS

Trabajo de grado requisito para optar al título de Magister en contabilidad

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
INSTITUTO DE POSGRADOS
MAESTRIA EN CONTABILIDAD
BOGOTA D.C. 2021

INCIDENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL EJERCICIO DEL CONTADOR PÚBLICO, VINCULADO A LA EMPRESA PRIVADA EN BOGOTÁ D.C.

EDWIN JAVIER SUAREZ ROJAS

Trabajo de grado requisito para optar al título de Magister en contabilidad

DIRECTORA

PhD. FAUSTINA MANRIQUE RAMIREZ

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
INSTITUTO DE POSGRADOS
MAESTRIA EN CONTABILIDAD
BOGOTA D.C. 2021

Contenido

Introducción ..... **¡Error! Marcador no definido.**

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Descripción de la problemática ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Objetivos ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Justificación ..... **¡Error! Marcador no definido.**

MARCO TEÓRICO ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Antecedentes de la investigación ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Referentes teóricos ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Sobre la Calidad de Vida (CV) y Bienestar ..... **¡Error! Marcador no definido.**

El Bienestar ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Factores de Riesgo Psicosocial ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Calidad bienestar en el trabajador ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Factores de Riesgo Psicosocial en el ejercicio de los Profesionales ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Incidencia de la Norma en la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial **¡Error! Marcador no definido.**

MARCO METODOLÓGICO ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Enfoque de Investigación ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Diseño de la Investigación ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Técnicas e instrumentos de Recolección de la Información ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Procedimiento de Recolección de la información ..... **¡Error! Marcador no definido.**

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Matriz Categorial. Rol del Contador en el ejercicio profesional **¡Error! Marcador no definido.**

Matriz Categorial Factores de Riesgo Psicosocial ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Matriz Categorial. Batería de Riesgo Psicosocial ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Matriz Categorial Calidad de Vida ..... **¡Error! Marcador no definido.**

CONCLUSIONES GENERALES ..... **¡Error! Marcador no definido.**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... **¡Error! Marcador no definido.**

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones del Bienestar ……. 23

Tabla 2. Dominio y/o dimensiones intralaborales y extralaborales……34

Tabla 3. Ficha Técnica Batería de Riesgo Psicosocial…… 43

Tabla 4. Informantes vinculados a Empresas privadas……. 46

Tabla 5. Matriz Categorial……. 47

Tabla 6. Matriz Categorial. Rol del Contador en el ejercicio profesional……. 52

Tabla 7. Matriz Categorial. Factores de Riesgo Psicosocial……58

Tabla 8. Matriz Categorial. Batería de Riesgo Psicosocial……...74

Tabla 9. Matriz Categorial. Matriz Documental. Batería de Riesgo Psicosocial…. .78

INDICE DE ANEXOS

Anexo A. Consentimientos informados ……... 96

Anexo B. Instrumento Entrevista ……. 102

Anexo C. Validación de Instrumentos …… ... 108

Anexo D. Evidencias trabajo de campo……118

Anexo E. Transcripción de entrevistas …… 118

Introducción

El ejercicio profesional del Contador Público está sujeto de manera permanente a diversas tensiones y presiones, entre las que se destacan los diferentes poderes internos y externos que maneja la organización, la normatividad del Estado y el gremio profesional

El desarrollo de la profesión contable se ha caracterizado por cambios en la normatividad y procedimientos que la regulan. Su evolución y las condiciones de un entorno globalizado han tenido una gran trascendencia a lo largo del tiempo.

Desde sus inicios, la profesión del contador público ha sido vista como la realización de una actividad contable tradicional, conocida como tenedor de libros, preparación y presentación de impuestos, revisoría fiscal, entre otros. Sin embargo, bajo las nuevas exigencias, el Contador público debe desarrollar otras competencias que realmente lo preparen para enfrentar la realidad empresarial y de allí la importancia de una educación con calidad, fundamentada en los en valores y en la ética, que cumplan con las exigencias que demanda la sociedad

Las tendencias de los sectores económicos a nivel organizacional y el desempeño del contador público desde las demandas sociales, cuantificar la oferta y demanda de la educación contable en pregrado y posgrado, analizar los estudios económicos y planes de desarrollo, en materia de políticas públicas hacia la profesión contable, adicional de encaminar más la profesión a explorar otras áreas como la investigación.

La actual investigación analiza los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el Contador Público que labora en el sector privado, en el sector servicios en la ciudad de Bogotá D.C.

La investigación utilizó unas metodologías y técnicas específicas del enfoque Cualitativo , el centro está en la persona del Contador Público, más que como profesional. La información recolectada se hará a través de la aplicación de entrevistas y revisión documental lo que permitirá recolectar datos como la edad, estrato, composición familiar, nivel de ingresos, nivel de formación, así como los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en su actividad laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción de la problemática

La alta exigencia mental, emocional y el desgaste físico al que están expuestos los contadores puede repercutir en manifestaciones de estrés laboral, la cual dependiendo de la manera en que la persona afronte el estrés puede o no desarrollar problemáticas de salud; como lo son desordenes a nivel fisiológico relacionados con problemas cardiacos, desordenes del metabolismo, alimenticio y ciclos del sueño, del mismo modo pueden repercutir con efectos negativos en la psique del contador con cambios en la actitud y disposición, insatisfacción en el trabajo. Además de manifestaciones de ansiedad, irritabilidad y aburrimiento que de manera directa pueden afectar con problemáticas laborales relacionadas con la productividad, ausentismo, rotación y postergación de las labores. (Heredia-Ordoñez, 2022; Brujes, López, & Socarras, 2020; Fuentes, 2022)

Es así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS), han venido realizado investigaciones sobre los “factores de riesgo psicosocial: intralaborales, extralaborales e individuales que, bajo determinadas condiciones de intensidad, frecuencia y tiempo de exposición, generan consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y en el desempeño de la organización” (Resolución 2024 del 2019)

Salamanca, Pérez, Infante y Olarte (2019) afirman que “el surgimiento del factor de riesgo psicosocial en el ambiente que rodea al individuo genera consecuencias en la salud

mental y física en relación con la exposición continúa del RPS; los factores de riesgo psicosocial se consideran como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores" (p. 40).

Por lo anterior, el contador en su ejercicio laboral no es ajeno a la exposición continúa de factores de riesgo psicosocial, ya que su ejercicio demanda una alta exigencia mental acompañada de una gran responsabilidad por la información financiera y contable que debe manejar en las organizaciones donde se encuentren. (Loaiza, 2014)

El contador público según Loaiza (2014) se encuentra en Riesgo Psicosocial:

> "en ejercicio pleno de su profesión, la cual está regida por normas que lo obligan a laborar dentro de esquemas estrictos que demandan alto esfuerzo mental y demasiada responsabilidad, por otro lado, sus clientes internos, exigen exactitud y oportunidad en la entrega de información contable y financiera, bajo condiciones de trabajo que en ocasiones son limitadas y a veces en ambientes laborales poco propicios". (p.13)

En otros casos los contadores desarrollan una serie de actividades que tienen que ver con la parte financiera y administrativa de la empresa y con auditorias que diversifican las ofertas de los servicios para las empresas, pero que terminan ampliando el rol del contador en una serie de funciones que no son propias del cargo desempeñado.

Con la Ley 43 de 1990 se adiciona además la Ley 45 de 1960, donde se reglamenta la profesión del Contador además de otras disposiciones como "el ejercicio de la profesión, el código de ética profesional, junta central de contadores, el consejo técnico de la contaduría pública, vigilancia y dirección de la profesión, relaciones del contador público con los usuarios de sus servicios"

Los Riesgos Psicosociales son definidos por la Organización Mundial de la Salud OMS (1984) como:

> Aquellos aspectos relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar al bienestar y la salud del trabajador. Todo esto cuando las

> condiciones del trabajo no se adaptan a sus expectativas o capacidades, generando situaciones de riesgo, que causan consecuencias para las personas y para la organización afectando la productividad de estas. La exposición a factores psicosociales adversos en el entorno laboral produce tensión mental, que, si se mantiene en el tiempo, incrementa el riesgo de enfermedades cardiovasculares, musculo esqueléticas, gastrointestinales y psicológicas, aumentando también el ausentismo, la conflictividad laboral y los abandonos voluntarios de la empresa. (p.23)

El Contador público en su desempeño laboral tiene unos lineamientos estrictos, donde no puede equivocarse, lo que demanda esfuerzo mental, pues si comete errores, tendrá que realizar reprocesos o asumir multas. Así mismo, las empresas generalmente exigen calidad y oportunidad en los informes que debe realizar, lo que significa doblar turnos o llevar trabajo a su casa.

Según Loaiza (2014) en su investigación titulada "***Una mirada desde el paradigma contable del comportamiento basado en la conducta y el deterioro de la salud física y mental"*** encontró que la sobrecarga laboral que tiene el contador afecta su salud física y emocional, así como su vida y sus relaciones interpersonales, lo que significa delimitarse psicosocial y afectivamente para alcanzar las metas de su trabajo.

En atención a los aspectos antes descritos y al objeto de análisis de la investigación, se plantea a continuación la pregunta de investigación.

Formulación del Problema

La pregunta principal de esta investigación se centra a analizar ¿Cómo inciden los Factores de Riesgo Psicosocial en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.?, en la pregunta no se especifica en que sector, puesto no es relevante porque el contador en su ejercicio profesional cumple estándares establecidos en la ley, sea en un determinado sector empresarial, sea en el sector público o privado su accionar es igual y como personal no como profesional contador.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la incidencia que tienen los Factores de Riesgo Psicosocial en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.

Específicos

1. Caracterizar el rol del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.
2. Describir los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, de Bogotá D.C.
3. Determinar la incidencia de la Norma en la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, así como los programas de prevención e intervención en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la empresa privada, en Bogotá D.C.
4. Establecer el efecto de los Factores de Riesgos Psicosocial, en la calidad de vida del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.

Justificación

Esta investigación tiene gran relevancia en la medida en que se puedan establecer los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el ejercicio profesional del Contador Público, en este caso los vinculados laboralmente a las empresas privadas, cuyos roles y funciones son similares y tienden a una mecanicidad de su labor, teniendo en cuenta que son monótonas, tareas repetitivas, altos niveles de estrés, con horarios de trabajo en turnos nocturnos y extendidos a fines de semana, con un alto esfuerzo cognitivo y emocional, así como la exagerada carga laboral.

Teniendo en cuenta esta problemática, es necesario realizar estudios que permitan determinar Factores de Riesgo Psicosocial relacionados con el desarrollo de enfermedades laborales en el Contador Público, así mismo, los hallazgos encontrados permitirán generar posibles soluciones y propuestas orientadas a la disminución y prevención de enfermedades en estos profesionales , con lo cual se podrá contribuir a que las organizaciones desarrollen programas de prevención e intervención frente a los Factores de Riego Psicosocial, que generen bienestar en este grupo de profesionales, así como mejores ambientes laborales y por ende una mayor productividad en las labores asignadas en las Empresas Privadas del sector servicios.

Así mismo, esta investigación brindará a la Comunidad Contable aspectos importantes sobre el análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial que afectan la salud del Contador Público en su ejercicio profesional, la pertinencia de los programas de prevención e intervención y la forma como se ve afectada su calidad de vida en todas las esferas.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

En los últimos años, son muchos los investigadores que han abordado los Factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores, así como su afectación en la Calidad de Vida del profesional. Al respecto, se han encontrado diversas investigaciones que aportan información de gran importancia y relevancia frente al tema de interés para esta investigación.

En la investigación ***"Riesgos psicosociales en personas que laboran en áreas administrativas en la ciudad de Medellín"*** describen el rol del contador público entre otros profesionales como "trabajadores que tienden a sufrir de marcados síntomas y dolencias por las características y condiciones de sus trabajos, que no sólo causan ausentismo laboral sino también dañan en forma lenta y progresiva la salud física y mental" (Montoya y Posada.2007 p.15)

Estos autores concluyeron en su investigación que algunos de los trastornos presentes en el Contador son:

> "el de columna, por las posiciones poco ergonómicas, las tendinitis y tenosinovitis, que son la expresión de los movimientos derivados del uso del mouse, irritabilidad de ojos como consecuencia del uso permanente del computador lo que en ocasiones disminuye la visión, síndrome del ojo seco dado por la falta o disminución del parpadeo entre otros síntomas y afecciones" (p.16)

Loaiza y Peña (2012) en su investigación sobre ***"Los niveles de estrés y el síndrome de Burnout, o quemarse por el trabajo, en los contadores públicos colombianos"*** concluyeron que por la naturaleza de la profesión las personas que se desempeñan como contadores "padecen de diversas enfermedades, y otras consecuencias como la adicción al trabajo, o casos totalmente contrarios como abandono profesional y/o familiar." (p.12)

También Loaiza & Peña (2014) en su estudio ***"El profesional contable: una taxonomía de variables y categorías toxitosas para medir el deterioro de su salud"*** describen el desarrollo del rol profesional de contador en Colombia, así mismo revisan de forma profunda la salud mental y física en estos profesionales, llegando a conclusiones sobre la remuneración que reciben, la carga física y mental en sus labores cotidianas y el impacto de esta situación en su entorno familiar en la calidad de vida.

Por otro lado, en la investigación titulada ***"La carga laboral y emocional de los profesionales de Contaduría Pública"*** de los autores Rendón y Toro (2018) se encontró que la profesión de Contador Público como labor profesional tiene un alto nivel de Riesgo Psicosocial, teniendo en cuenta que tiene la responsabilidad de dar fe pública y estar bajo la mira del estado, lo cual desencadena en estrés y otras enfermedades que disminuyen la calidad de vida de este grupo de profesionales.

En la investigación de Loaiza y Narváez (2019) titulada ***"La experiencia de los contables entre el desarrollo profesional y el deterioro de la salud"*** luego de aplicar la tercera versión del cuestionario avalado por el "Ministerio de Protección Social" que mide los niveles de estrés en trabajadores de las organizaciones a una muestra de ochenta y tres (83) contadores se concluyó que:

> estudiar y trabajar en contabilidad "genera problemas de salud física y mental, cuando los estudiantes-trabajadores se exceden realizando ambas actividades. Tales excesos elevan los niveles de estrés en este tipo de personas, los cuales podrían desencadenar en otros problemas de salud" (p.7)

Estos estudios son de gran relevancia para esta investigación, ya que exponen desde diversas perspectivas los "Factores de Riesgo Psicosocial" y la exposición de los Contadores en el ejercicio de su rol profesional, generando en ellos altos niveles de estrés y deterioro de la salud.

Referentes teóricos

Calidad de Vida (CV) y Bienestar

La calidad de vida es definida por WHOQOL GROUP (2002) como se citó en Urzúa y Urizar (2013) como: "El concepto de CV propuesto por la Organización Mundial de Salud (OMS) corresponde a la percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en los cuales está inserto, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones". (p. 1547)

En busca de una segunda definición encontramos que Chaturvedi (1991) como se citó en Ardila (2003) define lo siguiente: "la calidad de vida es la sensación subjetiva de bienestar del individuo" (p.163)

Celia y Tulsky (1990) como se citó en Ardila (2003) nos indican que: "calidad de vida es la apreciación que el paciente hace de su vida y la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal".

Bajo esta perspectiva Hollanflsworth (1988) no indica que:

> "La calidad de vida es equivalente a la suma de los puntajes de las condiciones de vida objetivamente medibles en una persona, tales como salud física, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades funcionales u ocupación. Este tipo de definición permitiría comparar a una persona con otra desde indicadores estrictamente objetivos, sin embargo, pareciera que estos apuntan más una cantidad que calidad de vida". (p.23)

Dimensiones de Calidad de Vida:

- **Dimensión Física.**

Es lo que se visualiza a manera de salud o estado físico de la persona, que entre ellos estarían el sentirse un poco mal de salud o no tener síntomas de nada, tener tratamiento actual a alguna enfermedad o no tenerlo. Según Jiménez (2016) la salud física se entiende como "la ausencia de enfermedad, sus síntomas o efectos adversos causados por tratamientos; la psicológica hace referencia a lo cognitivo, lo afectivo (miedos, ansiedad, autoestima, incertidumbre, incomunicación". (p. 7)

- **Dimensión Psicológica.**

La dimensión psicológica es de gran relevancia teniendo en cuenta que cuando una persona se siente bien puede disfrutar de su vida cotidiana y afrontar las dificultades que se van presentando en el camino, realizando toma de decisiones con estrategias adecuadas, siendo consciente de sus necesidades. Al respecto los autores Schalock y Verdugo, (2007) la definen como:

> Es la percepción del individuo de su estado cognitivo y afectivo como el miedo, la ansiedad, la incomunicación, la pérdida de autoestima, la incertidumbre del futuro. También incluye las creencias personales, espirituales y religiosas como el significado de la vida y la actitud ante el sufrimiento. (p.30)

- **Dimensión Social**

El ser humano por naturaleza es social y gracias a la interacción que tiene con su entorno y con los que le rodean se desarrolla y comparte conocimiento sobre si mismo y sobre su entorno de forma compartida. Al respecto Schalock y Verdugo, (2007) la consideran como

“la percepción del individuo de las relaciones interpersonales y los roles sociales en la vida como la necesidad de apoyo familiar y social, la relación médico-paciente, el desempeño laboral” (p. 32)

Estándares de Calidad de Vida

El estándar de vida hace referencia a todos los bienes materiales y la satisfacción de necesidades que tienen las personas, la cual está determinada por su posición socioeconómica.

El concepto "estándares" se puede comparar con la calidad de vida, que tiene en cuenta no solo el nivel de vida material, sino también otros aspectos menos tangibles que componen la vida humana, como el tiempo libre, la seguridad, la cultura de los recursos, la vida social, salud física, problemas de calidad ambiental, etc. (Urzúa y Urizar. 2013. p. 63)

- **Salud** : El concepto de salud esta directamente vinculado con la enfermedad y el tratamiento del funcionamiento del cuerpo en la cotidianidad así como la salud mental.
    - El bienestar físico, emocional y social después del diagnóstico y tratamiento.
    - El impacto de la salud percibida en la capacidad del individuo de llevar una vida satisfactoria.

- **Alimentación:** Los alimentos que consume el ser humano influyen en la salud física y en la calidad de vida, forman parte de la satisfacción de las necesidades básicas y se relacionan con el concepto de supervivencia. Es de gran relevancia la actividad física y los buenos hábitos alimenticios.

- **Educación:** Del mismo modo, tomando en cuenta que la enseñanza se constituye en un aspecto importante, dentro del grupo de componentes sociales que se vinculan al desarrollo técnico-social, la misma se debería integrar en toda táctica de desarrollo de los países, como punto definitivamente primordial la presente sociedad del entendimiento, donde se toma como elemento determinante del crecimiento en el desarrollo de los pueblos y debido a lo cual de los recursos considerados representativos de la calidad de vida
- **Vivienda :** La vivienda es un elemento fundamental para garantizar la calidad de vida de cualquier persona, ya que en esta es donde trascurre mayor tiempo la persona, presta cuidado y atención a su familia y tiene un espacio para reunirse con los mismos.

Concepto de Calidad de vida

Teniendo como consideración esta definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016) se establece que el termino calidad de vida se encuentra bastante ligado al bienestar y la salud tanto física como mental de las personas, es por esto que para salvaguardar la integridad y la estabilidad mental y física es necesario contar con elementos como: "educación, vivienda, alimentación, libertad y autonomía y equidad y justicia, ya que estos le van a permitir al individuo llevar una calidad de vida acorde a lo que se espera". (OMS, 2016)

Ardila (2003) indica que desde su punto de vista la calidad de vida se puede interpretar como:

> La satisfacción general que resulta del establecimiento de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y objetivos y se interpreta como una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (P. 163).

La definición de este concepto es muy amplia pero diversos autores como Ardila et. al, 2003) concuerdan que es la satisfacción, realización y bienestar que logra el individuo al mitigar las necesidades presentes. Estas necesidades pueden entenderse a través de la pirámide de Maslow, las cuales son clasificadas de acuerdo con su componente o desarrollo.

Calidad de vida Laboral

La calidad de vida laboral es definida por Sirgy et al. (2019) "como la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo"

En busca un segundo concepto evidenciamos que la calidad de vida en el trabajo es definida por Nadler & Lawler (1983) como: "un concepto que surge a mediados de la década de los setenta como una necesidad de humanizar los entornos de trabajo con énfasis en el desarrollo del recurso humano y la mejora de la calidad de vida, que dio origen al movimiento de calidad de vida laboral y calidad del empleo".(p.17)

En la actualidad Chiavenato (2004) nos indica que: "dicho término incluye además puntos físicos, del medio ambiente y psicológicos del sitio de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la tranquilidad de los individuos, por su satisfacción, y por su motivación" (p.98).

Por otro lado como lo menciona Chiavenato (2004):

> "la calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de ida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial". (p.109)

"Las organizaciones deberían implementar estrategias para reducir el nivel de intención de rotación de los empleados, aumentar las autonomías proporcionadas a los empleados y mejorar la motivación de aprendizaje a fin de retener a los profesionales. Es por lo anterior

que investigadores en el pasado han postulado que proporcionar autonomía incluye la autodeterminación del ritmo de trabajo, los estándares de vestimenta y el tiempo de inactividad del trabajo, lo cual ayudará a reducir la intención de rotación" (Tabassum et al., 2011).

"La capacidad de atraer y retener experiencia -el capital humano- puede proporcionar a las organizaciones una ventaja competitiva sostenida. Como se indicó en los estudios anteriores y se verificó en esta investigación, la calidad de vida laboral y las intenciones de rotación se encuentran entre los comportamientos más importantes de los empleados, y son fundamentales para que las empresas logren un mejor rendimiento" (Surienty et al., 2014).

Bienestar

Al realizar una revisión de confort humano encontramos que una de las definiciones encontradas nos indica que motivación que impulsa al individuo a ver la vida con una emoción totalmente positiva. Sen (2007), nos afirma que "la paz humana involucra tener estabilidad personal y ambiental, ingreso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas interacciones sociales, todo lo que guarda una estrecha interacción y subyace a la independencia para tomar elecciones y actuar". (p.11)

5.3.2 **Plan de bienestar laboral**

Según Piñeros (2011) define como como plan bienestar laboral a todo aquello que tenga que ver con la toma de decisiones dentro de la empresa basada en satisfacer la necesidad del personal activo en la empresa y los que estén próximos a ingresar. Con esto lograr unos buenos índices de motivación, aprendizaje y buen ambiente laboral.(p.23)

Los planes de bienestar empresarial trascienden el rol laboral, impactan las distintas dimensiones de la vida de los trabajadores, su esencia humana y calidad de vida. Por eso son parte esencial de la cultura organizacional que se tiene en las empresas, sumado a esto,

que es el conjunto de valores y creencias compartidas dentro de la empresa que permite que cada uno de sus integrantes reme hacia la misma dirección.

Se evidencia que el programa de bienestar tiene dos objetivos en general. Según Piñeros (2011) el primero es el progreso tanto a nivel individual como colectivo de todos los colaboradores de la empresa y en segundo lugar no menos importante crear un clima llamativo y positivo para todos, para que con ello se logre una relación de confianza, escucha y creación de aprendizaje. (p.33)

Al crear un plan dentro del programa de bienestar se debe tener en cuenta, las necesidades y motivaciones de los colaboradores como bonos o incentivos económicos para cada una ellos y sumado con esto diferentes estrategias que mantengan la motivación, el aprendizaje, sus ganas de crecer dentro de la empresa y estar adaptados a cualquier cambio.

Tabla 1. Dimensiones del Bienestar

DIMENSIÓN	CARACTERIZACIÓN
Afectiva	Hace referencia al afecto que se da entre el sujeto, sus padres, hermanos, familiares y comunidad. La afectividad implica emociones, sensaciones y sentimientos.
Emocional	Representa modos eficaces de adaptación a ciertos cambios de las demandas ambientales. Es así como las emociones se encuentran directamente vinculadas con la cognición y las actitudes y formas de interpretar la realidad
Individual	Hace referencia a cada una las dimensiones del ser humano que lo hacen uno e irrepetible, se tienen en cuenta sus características biológicas, psicológicas, sociales, antropológicas, culturales entre otras.
Social	Está determinada por toda la cultura que se transmite y las relaciones interpersonales entre los miembros de una comunidad. Además, en esta interacción se produce la socialización durante la cual se dan los aprendizajes que necesita el individuo para estar inmerso en la sociedad.

Familia	Hace referencia a la convivencia en un mismo lugar, en donde se definen los roles y los miembros que la componen están unidos por lazos afectivos fuertes.
Económica	Es el conjunto de formas y medios de producción y el reparto de bienes y servicios limitados y útiles (riqueza).
Laboral	Esta dimensión establece las relaciones del sujeto con el trabajo y el capital en el proceso productivo.
Académica	Hace referencia al contenido básico en términos de "fundante" en la educación y que formará parte del proyecto de vida: desarrollo de conocimiento, competencias, habilidades, destrezas.
Espiritual	Se refiere a aquellos aspectos de la vida humana relacionados con experiencias que trascienden los fenómenos sensoriales. Este aspecto espiritual de la vida puede considerarse como elemento que aglutina los aspectos físico, psicológico y social de la persona; relaciona al individuo con el mundo, le da un significado y sentido a la existencia y establece un puente común entre las personas.

Fuente: Elaboración propia, con fundamento en Schalock y Verdugo (2003)

Factores de Riesgo Psicosocial

Para Beltrán (2019), Los factores psicosociales se interpretan como desfavorables para los seres humanos porque generan respuestas inadaptativas, lo que puede causar que se conviertan en factores de riesgo, teniendo en cuenta que provocan angustia y estrés en el trabajo, afectando de forma negativa el bienestar físico y mental del colaborador. Existe un vínculo entre las funciones y tareas laborales, exceso laboral, horarios, controles, ambiente y equipos, relaciones entre los colaboradores familia, seguridad contractual, entre otros.

Igualmente Moreno et. al (2010) considera un riesgo psicosocial laboral es una situación que resulta como consecuencia de una desordenada gestión en el ambiente de trabajo y que puede impactar la salud física y mental del empleado. Estas situaciones tienen una alta probabilidad de afectar el bienestar de los trabajadores de una manera significativa.

Teniendo en cuenta lo que refieren Moreno et. al (2010) se observan atributos relacionados con los factores psicosociales de riesgo como lo son:

- Se mantienen en el tiempo y espacio.
- Problemas de objetividad y planificación
- Interfieren en los demás peligros.
- Poseen limitada garantía en el marco legal.
- Se encuentran dirigidos por otras causas.
- Inconvenientes de mediación.

Marco legal

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS (1984) como aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo.

> Se refieren a los aspectos intralaborales, los extralaborales y los factores individuales, que, en una interrelación dinámica, producen efectos de naturaleza psíquica (exigencia mental de tipo cognoscitivo y psicoafectivo) y física (esfuerzo físico) y tienen incidencia en el desempeño organizacional. También se establece que los factores psicosociales (intralaborales, extralaborales e individuales) que, bajo determinadas condiciones de intensidad, frecuencia y tiempo de exposición, generan consecuencias en la salud de los trabajadores y en el desempeño de la organización (OIT/OMS.1984).

Los Factores de Riesgo Psicosocial se abordan en Colombia y se materializan en la legislación, a través de la "Resolución 2646 del año 2008 del Ministerio de Protección Social" en la cual se establece que :

> Los Factores Psicosociales **"**comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Art. 5 p.3)

En el contexto organizacional también se habla de Factores Psicosociales de Protección, que se definen como "aquellas situaciones, condiciones, actuaciones o procesos (intralaborales, extralaborales e individuales) que facilitan el desempeño laboral protegiendo al trabajador de situaciones de estrés que desencadenen enfermedades o accidentes y que alteran el desempeño organizacional"**.** (Art.3 p. 2)

Según la Organización Internacional de Trabajo los factores psicosociales, se refieren a "las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, y condiciones de trabajo, por un lado, y por otro, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y consideraciones personales que a través de percepciones y experiencias puedan influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo" (OIT. 1986 p 2).

De acuerdo con la Resolución 2646 del 2008 en los Factores psicosociales individuales se tienen en cuenta:

- Personalidad: Se refiere a la forma de percibirse a sí mismo y al entorno. Habla del carácter y el temperamento que condicionan las reacciones y conductas de las personas frente a las situaciones a las que se ven expuestas.
- Vulnerabilidad: Se refiere a la susceptibilidad individual para reaccionar con mayor estrés que otros frente a situaciones específicas de peligro o tensión. Dicha susceptibilidad es fácilmente percibida por otros. Cuando la vulnerabilidad es alta puede considerarse como factor de riesgo.
- Moderadores: Son factores predisponentes o protectores y pueden ser de tipo demográfico conductual, cognitivo y afectivo. Ejemplos: edad, género, estado civil, número de hijos, locus de control, nivel de educación, autoestima, autoeficacia, motivación, experiencias pasadas, eventos vitales (positivos o negativos) importantes. (Artículo 8 Resolución 2646 de 2008)

Los Factores de Riesgo Psicosocial de definen como la manera en la que influyen las condiciones del trabajo y las interacciones, tienen en cuenta las habilidades, percepciones

individuales y de creencias qué afecta de acuerdo a las experiencias, afectando el rendimiento y bienestar individual.

De esta manera se dice que el espacio laboral, las funciones y los aspectos de las instituciones representan las condiciones de trabajo, un buen manejo y las decisiones en éste, el proceso de adaptación de puede dar con el tiempo. (Medicina del trabajo,1984)

Según Roozeboom, Houtman &Van (2008) Se consideran factores de riesgo a los factores psicosociales que pueden influir en la vida del ser humano de forma negativa afectando la salud y la calidad de vida, cuando se evidencian factores desencadenantes y de estrés laboral. Las características principales de los factores de riesgo están implicados los cambios de horarios limitados, división de las funciones baja utilización de los procedimientos entregado por pate de la compañía, incertidumbre, sobre carga y exceso de ritmo, alta presión y demanda poco control, condiciones vulnerables de trabajo, grupos inadecuados de trabajo, ausencia de mantenimiento de los equipos y condiciones de estructura.

Roozeboom, Houtman &Van (2008) definen los problemas de los factores como:

1. Cultura organizacional y sus funciones: Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos internos.
2. Relaciones interpersonales: Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
3. Rol en la organización: Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas.
4. Desarrollo de carreras: Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva, promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo.
5. Relación Trabajo: Interacciones conflictivas entre el trabajo y la familia.
6. Seguridad contractual: Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral.

El Riesgo psicosocial

Según lo expuesto por Jiménez & Baez (2010):

El riesgo psicosocial son las repercusiones emocionales, cambios en las acciones y decisiones de la conducta aspectos químicos y fisiológicos que representar no solo enfermedades de salud mental si no que físicas también.

Desatan causas perjudiciales para el bienestar y la efectividad en el espacio laboral, hay una relación entre las capacidades y las limitaciones del individuo, a la buena adaptación de exigencias del trabajo y el medio ambiente.

Por un lado, se evalúa la buena adaptación y utilización de recursos y por otro, las diferentes demandas que exigen esfuerzos. Es decir, las consecuencias imprevistas son las enfermedades y accidentes, mortales y graves con frecuencia.

Características

1. Afectan los derechos fundamentales del trabajador: Se afectan elementos básicos de derechos ciudadanos, como "la dignidad, el derecho a la integridad física y personal, derecho a la libertad, a la salud positiva y negativa" (Jiménez y Baez,2010) en donde se pueden evidenciar acoso y violencia laboral o sexual

2. Efectos globales sobre la salud del trabajador: Se evidencian cuando hay una respuesta fisiológica de estrés, este efecto afecta directamente el propio riesgo del trabajador, muchas veces se asocian al estrés agudo, Inseguridad laboral, burnout o desgaste que ocasionan un estrés crónico.

3.-Forma en la que afecta al trabajador, indicado que está afectando su adaptación, su estabilidad y paz mental. De acuerdo con varias investigaciones se ha encontrado que puede influir en el padecimiento de trastornos como la ansiedad y la depresión, hay alteraciones cognitivos, emocionales y conductuales, uno muy claro es el trastorno post traumático, por factores de violencia acoso laboral y sexual (Jiménez, B; Báez Carmen,2010)

Factores intralaborales:

Se entiende como aspectos laborales e individuales que repercuten en la salud. Estas condiciones influyen a lo identificado como factores de riesgo.

Por un lado, están las demandas del trabajo lo cual tiene que ver directamente con el control, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa.

Por otro lado, ofrecer al trabajador por medio de la intervención en la que puede aportar: "La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo" (Jiménez, Báez,2010)

Factores extralaborales:

Están conformados por el entorno familiar, social y económico del trabajador, se tienen presente caracteres como los vínculos familiares y personales, junto con las condiciones económicas del grupo cercano al colaborador

Hace énfasis en las siguientes dimensiones influyentes:

Fuera de trabajo: Es el tiempo que una persona gasta fuera de su vida laboral, y tiene vínculos personales, espacios libres o cumplir con responsabilidades propias o del hogar,

Comunicación y relación interpersonal: Son las interacciones del individuo las personas cercanas.

Situación económica del grupo familiar: Recursos económicos y necesidades con las que cuenta el trabajador y su familia.

Condiciones de su entorno: Se evalúan condiciones físicas, ubicación, entorno y lugares habituales.

Extralaboral en el trabajo: Roles e importancia que desempeña un individuo en su vida familiar y personal.

Desplazamiento: Contiene la dificultad que hay de la ubicación de la vivienda a al trabajo, facilidad de transporte. (Jiménez y Báez, 2010)

Factores individuales: De acuerdo a Ospino (2019)

Se evidencia las características socio- demográficas a como el "sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, el tipo de vivienda y el número de dependientes" (Ospino, 2019)

Estas características sociodemográficas influyen en gran manera en la percepción pueden y el efecto de los factores aislados al trabajo o desarrollados dentro del mismo.

Existen otros factores como el tiempo como funcionario en la empresa, rol o cargo desempeñado, tipo de contratación y opciones de pago, con los que se evalúan los factores psicosociales.

Estrés en general

De acuerdo a Barrio, García, Ruiz Y Arce (2006)

El estrés es una respuesta del cuerpo a cualquier situación en el ambiente, se caracteriza por el problema adaptativo frente a un problema y la reacción inesperada. Se tienen en cuenta los estilos de vida como la percepción individual de cada persona, relaciones, creencias, aficiones o gustos del mundo y la sociedad que rodea al ser humano, estas acciones que pueden desatar enfermedades o problemas psicológicos.

Estrés cómo respuesta

Afecta directamente al organismo, depende de los factores psicosociales, pueden ser positivos o negativos y generar respuestas rápidas que ´pueden aportar a la calidad de vida o generar un estrés mayor que se valida con emociones fuertes, tensión muscular y poca productividad.

Por otro lado, también se puede ver como una reacción ante situaciones que el organismo considere peligroso y crea pertinente huir de la situación.

Es decir, se refiere a las situaciones específicas dispuestas por el entorno teniendo en cuenta que en la vida cotidiana frecuentemente hay situaciones de estrés. Los factores de estrés se identifican en varios aspectos, de acuerdo a la adoptabilidad y experiencias de cada persona puede haber buenas habilidades de afrontamiento o evitación y frustración ante la situación. (Barrio, García, & Arce, 2006)

Por otro lado, Pereira y Rica (2009) mencionan que:

El estrés es una respuesta individual de cada ser humano, las diferentes sensaciones fisiológicas, dan respuesta a las diferentes percepciones psicológicas de cada situación estresante, en el que tiene en cuenta pensamientos y acciones para manejarlo y trabajar en ello. Entre las practicas más destacadas para manejar el estrés:

> Existen ejercicios de relajación y meditación que favorezcan el logro de la tranquilidad mental y la distensión muscular, aprender a preocuparse

> constructivamente y sobre todo tratar de desarrollar una actividad cognoscitiva funcional que conlleve a pensamientos racionales y por ende a emociones y conductas más apropiadas, así como a un funcionamiento fisiológico más sano (Rica, C, Pereira, 2009)

Estrés crónico:

Afecta en gran medida la vida de la persona afectando no solo su salud física si no emocional, afectando sus áreas de ajuste, las cuales son afectación en las relaciones sociales, bajo rendimiento laboral y académico, haciendo énfasis en que influye específicamente en las acciones de cada persona ante una situación (Rica, C, Pereira, 2009)

Calidad bienestar en el trabajador.

De acuerdo con Granados (2011) para dar una explicación de bienestar del trabajador, se debe entender que hay factores involucrados que son objetivos y subjetivos y tiene en cuenta experiencias pasadas y futuras. Se evalúan factores antecedes como:

Objetivos: Se tiene en cuenta las condiciones actuales en el contexto organizacional y las acciones que favorecen al trabajador,
Subjetivos: De acuerdo al aprendizaje y experiencias, hay un proceso de interpretación y conductual que se desata en el espacio laboral
Consecuentes objetivos: Se enfoca en las condiciones ofrecidas por parte de la compañía, sitio de trabajo, funciones establecidas y coherencia en estas
Consecuentes subjetivos: Son los diferentes componentes que experimenta el trabajador (Granados, I, 2011)

Salud mental

De acuerdo con el Ministerio de salud la salud mental se define como:

> Es un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para

trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

Tiene muy presente la forma de interacción y comportamiento con las demás personas, el entorno en la vida diaria de esta manera se crean las diferentes visiones, sensaciones ante los diferentes escenarios a los que se enfrenta el individuo día a día en el que en el desarrollo estén siendo afectados por factores hereditarios, cognitivos y de biología, influyendo directamente en la historia de vida y la cultura social y el contexto cultural.

Como bien se ha dicho anteriormente es individual y de acuerdo al contexto puede cambiar, por un lado, se debe tener en cuenta los criterios de la salud y las diferentes patologías (Minsalud, 2014)

Factores de riesgo laboral asociados al estrés

Son acciones que no son permitidas por las contracciones de estos procedimientos, da reconocimiento a la integridad física, mental y social. Se enfoca en el derecho a la integridad física y la salud, junto con desarrollar la importancia del buen funcionamiento y desempeño de las labores y la experiencia adquirida por parte de esto,

Uno de sus principales objetivos consiste en delimitar los límites de las características que vulneran la salud y los resultados de eficiencia dentro de la compañía trabajo sin que afectara claramente a la salud y el rendimiento de los trabajadores. Se encuentran así riesgos físicos, químicos y ambientales, teniendo en cuenta que la mayoría son accidentes y enfermedades laborales.

A continuación, se observa en la Tabla 2 el resumen de factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales:

Tabla 2. Dominios y/o dimensiones intralaborales y extralaborales (2021)

Factor Riesgo Psicosocial	Dominios	Dimensiones
Intralaboral	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relación con los colaboradores
	Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos
		Participación y manejo del cambio
		Claridad del rol
		Capacitación
	Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		Exigencias de responsabilidad del cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada de trabajo
		Consistencia del rol
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral
	Recompensas	Reconocimiento y compensación
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
Extralaboral	Tiempo fuera del trabajo	
	Relaciones familiares	
	Comunicación y relaciones interpersonales	
	Situación económica del grupo familiar	
	Características de vivienda y su entorno	
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	
	Desplazamiento vivienda – trabajo	

Fuente: Navarro et. al (2021)

Factores individuales

En cuanto a los factores individuales se entienden como

> Las propiedades que posee cada trabajador u empleado o posibles características sociodemográficas como sexo, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación (profesión u oficio), la ciudad donde se encuentra ubicada su vivienda, el estrato socioeconómico, los atributos de la vivienda, y la cantidad de personas que dependen del trabajador como, por ejemplo, rasgos de personalidad, estilos de afrontamientos, condiciones de salud, etc., estando así directamente conectada con las anteriores dos. Ministerio de la Protección Social, (2010).

Los factores individuales también se centran en impactar las competencias, la actitud hacia el trabajo que se realiza, la experiencia en el ámbito laboral, la adaptabilidad al cambio, las particularidades de forma individual y la orientación a posibles resultados, estas características brindan oportunidades individuales de reforzar habilidades laborales y tener acceso a capacitaciones. (Poquis et. al, 2020).

Estrés laboral

Se menciona que el estrés laboral es una respuesta de los seres humanos ante la presencia de diversas situaciones o eventos que exigen afrontar las demandas del trabajo. Estas reacciones afectan la calidad de vida del trabajador, en su salud, su seguridad y su bienestar, alterando la productividad de la organización. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019)

Así mismo Gutiérrez y Viloria (2014) reconocen el estrés laboral como la manera que el colaborador reacciona a las situaciones o eventos presentados en el ámbito laboral, debido a que no se adaptan al entorno en el que se encuentran y sus capacidades y estrategias de aprendizaje no les permite tener la oportunidad de mostrar su potencial y por ende no es tenida en cuenta su opinión.

Se establece que el estrés laboral funciona como una desarticulación entre el empleado, el puesto de trabajo y la empresa, debido a las exigencias a las que el trabajador se enfrenta en el desarrollo de sus tareas. Ante una situación estresante las personas no

poseen las habilidades físicas y/o mentales, para afrontar una posible perturbación, lo que probablemente va a ocasionar una disminución en su rendimiento y va a tener un impacto negativo en su comportamiento frente a los ambientes en los que se desenvuelve. (Navarro et. al, 2021).

Clima Laboral

El clima laboral, está establecido por una serie de factores que se encuentran clasificados como físicos, emocionales y sociales que pueden influir significativamente en el comportamiento, salud mental y desempeño laboral de los colaboradores y funcionarios que trabajan en una organización. (García, 2009).

El clima en una empresa puede definir la manera en la cual los empleados distinguen su labor, su desempeño, la satisfacción y el nivel productivo del rol que tienen a su cargo, analizando el lugar de su trabajo, las personas y el ambiente que impacta positiva o negativamente en la satisfacción y desempeño general de los trabajadores de una organización. (Pilligua y Arteaga, 2019)

Uría (2011) menciona que el clima organizacional impacta directamente en la labor de cada trabajador, a través de la implementación de un modelo conceptual que genera consecuencias en aspectos personales y laborales de las personas.

Así mismo (Chaparro, 2006) refiere que componentes como la motivación, el clima a nivel laboral y también la satisfacción, se convierten en temas de gran relevancia para los empleados de las empresas u corporaciones y para el área de recursos humanos, debido a la relación que existe entre cada uno y la forma en que afectan el futuro de las organizaciones.

Sin embargo, existen formas de establecer la percepción en relación con el clima laboral de una empresa, así como lo propone (Soto, 2007), donde retrata esta medición como un diagnóstico del clima laboral, mediante el cual se obtiene información de cada uno de los procesos que intervienen en el comportamiento de cada colaborador. De igual forma menciona que se puede establecer intervenciones que influyan en beneficio de la productividad, desempeño laboral, satisfacción y motivación en el trabajo y así mismo,

estas mejoras se pueden establecer a través del apoyo de los propios empleados aportando a la construcción y cambios en el clima y cultura organizacional.

Factores de Riesgo Psicosocial en el ejercicio de los Profesionales

Los factores psicosociales laborales están íntimamente ligados a las condiciones organizacionales. Según Mintzberg (1993) dichas condiciones laborales también se denominan condiciones psicosociales de trabajo las cuales pueden ser positivas o negativas, si dichas condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo y generan desarrollo individual, bienestar personal y organizacional pero si son negativas afectan la salud del trabajador.

A continuación, se exponen los Factores de Riesgo que más se presentan en el ejercicio profesional de Contador en el ámbito laboral de las empresas privadas y a los que se reconoce importantes consecuencias en la salud y calidad de vida de los Contadores y que fueron encontrados en la investigación realizada por Loaiza (2014):

El estrés principal Factor de Riesgo

El estrés se define como una reacción fisiológica del organismo ante una situación que la persona percibe como amenazante; es una respuesta automática y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta natural aparece en exceso, se produce una sobrecarga de tensión que repercute en todo el organismo, y provoca la aparición de enfermedades y alteraciones de la salud que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano (Kung y Chan, 2014).

> El estrés relacionado con el trabajo se describe como una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando los trabajadores deben hacer frente a exigencias ocupacionales, que no se corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades. Las reacciones del trabajador frente al estrés pueden incluir respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales. (p. 34)

El concepto del estrés puede estar ligado a la percepción de lo que las personas conocen como bienestar que aludiendo Ryan, & Deci, (2001) en términos del grado en que un individuo experimenta dicho bienestar de manera plena. La manera en que se concibe y se le asigna significado al concepto de bienestar permea en la prácticas sociales e

individuales ya que todas estas concepciones pretenden “un buen y mejor vivir”, por lo tanto, el estrés está asociado a la percepción de adversidades o dificultades de la vida diaria que pueden generar tensión, angustia o sufrimiento. (Smith y Yang, 2017)

Por otro lado, podemos establecer que el estrés se debe a la relación de factores, ambientales, psicológicos y fisiológicos el termino logro acuñarse de manera general o por lo menos más común como la relación o interacción entre un agente estresor y la respuesta fisiológica ante el mismo “estrés” (Robinson, 2018) y que dependiendo del tipo de ambiente o agente estresor se pueden diferenciar los distintos tipos de estrés como lo es el estrés laboral que puede ser entendido como la interacción de reacciones fisiológicas, cognoscitivas y comportamentales ante aspectos desfavorables que podemos encontrar en el entorno laboral. (Sánchez, 2010)

Estrés Laboral:

Como respuesta a las situaciones que representan un desafío para el individuo generando cambios en el estado físico, conductual y cognitivo que dependiendo de la capacidad de afrontar el estrés puede representar implicaciones positivas o negativas para la persona; en el ámbito laboral las dimensiones del trabajo como lo son las necesidades y recursos para realizar las tareas propias del trabajador pueden representar un reto, que bajo la incapacidad de no poder responder adecuadamente ante estas exigencias puede ser causante de síntomas o signos de enfermedades debido al desgaste laboral. (Paucar Granda, 2022)

Entre las principales causas que pueden generar estrés laboral encontramos sobrecarga laboral, la falta de apoyo, las relaciones sociales laborales, los horarios de trabajo y otras dimensiones que van muy relacionadas a la organización de la labor, que ante una

exposición continua puede traer implicaciones directas en el bienestar laboral de la persona tanto a nivel laboral, como lo es la deserción laboral, el bajo rendimiento, el ausentismo y el presentismo, como a nivel físico, entre ellos problemas cardiovasculares, dificultades osteomusculares; y también del tipo psicológico que entre las más comunes se encuentran los trastornos emocionales, relacionados síntomas ansiógenos y depresivos, afectaciones en el sueño, síntomas de despersonalización y en casos más complejos estrés crónico o Síndrome de Burnout. (Buitrago-Orjuela et al, 2021).

Estrés Crónico:

Siendo reconocido como una enfermedad laboral por la Organización Internacional del trabajo puede ser entendido como un fenómeno de desgaste laboral teniendo como grupo de riesgo principal a los profesiones o trabajadores que se exponen de manera inadecuada a altas exigencias que pueden representan un riesgo de la condición laboral combinado con la interacción inadecuada de las características individuales, como los es las capacidades de afrontamiento que puede desencadenar una serie de síntomas que están caracterizados por las dimensiones de agotamiento, los sentimiento negativos frente al trabajo y la efectividad reducida en las tareas del trabajador. (Quintero-Febles, 2020).

Síndrome de Burnout

En los años setenta aparece por primera vez el concepto de Síndrome de Burnout como resultado de los diversos estudios acerca del estrés; el concepto fue nombrado por primera vez por (Freudenberg, 1974; citado por Bosqued, 2008), como resultado de los estudios acerca del estrés, donde lo definió como “un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía” (p. 17)

Más tarde el termino de Síndrome de Burnout se oficializó por Maslach citado por Moriana y Herruzo (2004), después de varias investigaciones del autor, que reportaban sus síntomas y sus causas principales las cuales estaban en los contextos organizacionales: la sobrecarga y el estrés laborales.

Es así como este Síndrome ha sido objeto de estudio desde mediados de los años 70, sus principales contextos sector salud y sector educativo. Los investigadores se preguntan por qué las personas responden de manera diferente al estrés (Moreno, J. González, G. Garrosa, H. 2003); donde incluyen las variables de personalidad resistente y sentido de la coherencia en profesores de Colegios e Institutos Públicos.

Por otro lado, encontramos el contexto laboral de los docentes que representa una influencia significativa sobre su calidad de vida laboral (Rodríguez, A Moreno P, Beltrán A 2003) donde identifican la prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con las actividades que realizan los maestros.

Partiendo de la estructura tridimensional sugerida por Maslach & Jackson (1982), de cansancio emocional- despersonalización y falta de realización personal, se han llevado a cabo diversas propuestas para que el proceso sea considerado como Burnout, debido al orden y gravedad de sus consecuencias. Para lo anterior se dispone de dos modelos: el de Leiter & Maslach (1988) y el de Golembiewski & Munzenrider (1988). Maslach & Jackson (1981, 1982), así como Schaufelli, Leiter, Maslach y Jackson (1996), señalan que el Burnout se define principalmente en las siguientes tres dimensiones.

- Cansancio emocional (agotamiento)
- Despersonalización
- Falta de realización personal (insatisfacción del logro

Incidencia de la Norma en la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial

Teniendo en cuenta la gran cantidad de Factores Psicosociales presentes en la vida laboral de los diferentes profesionales que forman parte de una organización, se hizo

necesario generar una norma para la protección del trabajador que permitiera evaluar, prevenir e intervenir los Factores de Riesgo Psicosocial. La Resolución 2404 del 2019 es la norma emanada por el Ministerio de Trabajo, en la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos. Sin embargo, antes de colocar la directriz definitiva, se hizo un recorrido frente al diseño y aplicación de la Batería.

La Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales es una herramienta que puede evaluar los riesgos y factores estresantes ocupacionales y no ocupacionales que enfrentan los empleados. El uso de esta herramienta y el estudio de los resultados de la carrera de los profesionales permitirá dar continuidad a los proyectos especificados en cada empresa. La Decisión N° 2646 de 2008 identifica metódicamente los factores psicosociales que deben ser considerados al momento de identificar, evaluar y evitar los riesgos psicosociales en una organización. A partir de esta clasificación se construyó un conjunto de variables que deberían tener en cuenta este efecto. Estas fueron las mismas decisiones tomadas en la sección de evaluación del riesgo psicosocial de la prueba del casco de sierra. En general, se deben utilizar "herramientas validadas a nivel nacional para tales efectos" para evaluar los actores de riesgo psicosocial.

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	• Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO 4.
MARCO METODOLÓGICO

El presente capitulo presenta la descripción del enfoque seleccionado para la indagación que se realizará sobre los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el rol del Contador Público que laboran en las empresas privadas. Así mismo se describen los instrumentos y técnicas de recolección de datos.

Enfoque de Investigación

La presente investigación se realiza desde un enfoque cualitativo tal y como lo describen Hernández et al. (2014), su característica epistemológica es inductiva es decir que explora, describe y comprende los fenómenos desde la observación directa y natural de los mismos, tiene como marco referencial la fenomenología, la cual se refiere al estudio de un fenómeno en particular en su propio contexto, particularmente en esta investigación sobre los Factores de Riesgo Psicosocial que afecta a los contadores públicos vinculados en empresas privadas de Bogotá

Con base en los postulados referidos por Hernández et al. (2014), el enfoque cualitativo explora los fenómenos a profundidad en ambientes naturales, con el fin de extraer datos sin efectuar una medición numérica, es decir, se basa en una perspectiva de índole interpretativo, fundamentada en los puntos de vista de los participantes y sus propias realidades dándole sentido a los fenómenos sociales dentro de sus contextos cotidianos. Además, la investigación se desarrolla bajo un método fenomenológico, donde se recogen datos de experiencias individuales y subjetivas de la población que se estudia, en

investigaciones con perspectiva fenomenológica, el objetivo es analizar los valores, prácticas y significados de este determinado grupo social, los contadores públicos que laboran en empresas privadas.

Teniendo en cuenta que para algunos estudios o investigaciones sobre la fenomenología los cuales hacen referencia a conceptos claves dentro de las empresas, es importante resaltar que el contexto y las realidades sean significativas, asimismo, el indagar y ahondar sobre la experiencia o hecho ayuda al investigador a cuestionarse y buscar cambios en los supuestos preliminares a la investigación lo cual lo llevará a formular y crear material para una posterior aplicación.

Partiendo de los objetivos de la investigación el alcance del estudio es descriptivo, en este "se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (Hernández et al., 2014, p. 92), es decir, se pretende recoger información de las diferentes empresas privadas en cuanto a Factores de Riesgo Psicosocial que afecta a los contadores públicos, vinculados laboralmente a ellas.

Diseño de la Investigación

Considerando el alcance de la investigación se propone realizar un análisis descriptivo de la percepción de los Contadores Públicos en cuanto a los Factores de Riesgo Psicosocial, pretendiendo mediante el método fenomenológico conocer la realidad del profesional Contable

Este diseño permitirá hacer uso de los procedimientos más adecuados, permitiendo la obtención de la información en relación con el problema de investigación, los objetivos y

supuestos de investigación, permitiendo así la metacognición investigativa (procesos reflexión, análisis exhaustivos, relación de la investigación con los contextos).

El método de la investigación que permiten la realización de la investigación es inductivo, asociado con la investigación cualitativa que consiste en ir desde los casos particulares a la generalización.

Informantes

Arias (2012) define como "…población un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación…" (p.81). Para este caso particular y por ser una investigación de enfoque Cualitativo se denominarán Participantes.

La población puede ser según su tamaño de dos tipos según Castro (2003):

Población finita: cuando el número de elementos que la forman es finito. Población infinita: cuando el número de elementos que la forman es infinito, o tan grande que pudiesen considerarse infinitos. (p.75).

Para la presente investigación, los Participantes están conformados por 8 contadores vinculados laboralmente en la Empresa Privada de Bogotá D.C.

EMPRESA	**CONTADOR PÚBLICO**
DSV-AIR	Contador 1
Agregados y maquinarias S.A.S	Contador 2
Federación nacional de cafeteros	Contador 3
IMPORTADORA Y EXPORTADORA NEW WORLD SAS	Contador 4
Empresa Privada	Contador 5

Resuelve tu Deuda	Contador 6
Interoil Colombia Exploration &Production	Contador 7
KPMG	Contador 8

Categorización

Del Río (2008) como fue citado en Amar, Abello, Martínez, Monroy, Cortés y Crespo (2011) afirman, "la categorización consiste en la identificación de ideas y objetos, su diferenciación y agrupamiento, en relación con determinado objetivo" (p. 118). Para lo cual en esta investigación se tuvo en cuenta el objetivo general y los objetivos específicos, que buscan identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los Contadores de empresas privadas de Bogotá.

Tabla 1. Matriz de Categorización.

Objetivos	**Categorías**	**Sub-categorías**
1. Caracterizar el rol del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.	Rol del Contador Ejercicio profesional	Valoración del trabajo Seguridad laboral Reconocimiento Satisfacción necesidades
2.Describir los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, de Bogotá D.C.	**Factores de Riesgo Psicosocial**	**Intralaboral**: *Relación con los superiores *Contratación *Capacitación *Evaluación **Condiciones ambientales del trabajo:** ***L**ugar de trabajo *Agotamiento mental *Agotamiento físico

		*Agotamiento emocional *Relaciona laborales *Clima organizacional * Estrés **Violencia laboral:** ***presión de superiores ***acoso laboral **Riesgo extralaboral**: *En la familia *Tiempo libre * **C**onflicto familiar
3.Determinar la incidencia de la Norma en la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, así como los programas de prevención e intervención en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.	**Batería de Riesgo Psicosocial**	*Aplicación de la Batería *Programas de Prevención e Intervención de Riesgos Psicosociales
4. Establecer la repercusión de los Factores de Riesgos Psicosocial, en la calidad de vida del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.	**Calidad de vida**	Bienestar emocional Social Familiar Satisfacción con la vida Salud en general

Fuente: Elaboración propia.

Técnicas e instrumentos de Recolección de la Información

Para la recolección de la información, se contó con dos instrumentos de comprensión del fenómeno analizado. El primero corresponde a un formato de entrevista en profundidad semiestructurada en línea y el segundo una ficha de análisis documental. En el formato de

la entrevista se especifica claramente la relación presente entre los objetivos de la investigación y las categorías-subcategorías indagadas mediante las preguntas que se formulan a cada participante; por su parte, la ficha de análisis documental es complementaria.

Entrevista

Con el Instrumento No. 1, *Entrevista semiestructurada* se busca comprender y analizar la incidencia de los Factores de Riesgo Psicosocial en el ejercicio profesional del Contador de la empresa de la privada de Bogotá D.C. De acuerdo con el diseño fenomenológico, se establecen preguntas que orientan la entrevista; sin embargo, se deja espacio para que el participante se exprese libremente y dependiendo de sus respuestas, el investigador podrá realizar otras preguntas que considere pertinentes para la interpretación de las diferentes experiencias o subjetividades relacionadas con el fenómeno estudiado.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que "la recolección de datos ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis. En el caso de seres humanos, en su vida diaria: cómo hablan, en qué creen, qué sienten, cómo piensan, cómo interactúan, etcétera." (p.409).

Es así como se decide llevar a cabo una entrevista semiestructurada como un medio para obtener información relevante de los contadores que laboran en empresas privadas de Bogotá D.C., Como lo afirman Torres, Paz y Salazar (2014) "este instrumento permite profundizar la información en el método cualitativo" (p.16).

Revisión Documental

El análisis documental, es la técnica utilizada para diagnosticar, recolectar y validar información, que a su vez permite combinar fuentes primarias y secundarias. Esta técnica como lo afirma Galeano (2004) consiste en la revisión de documentos (rastrear, ubicar, seleccionar y consultar las fuentes y los documentos que permiten recoger la información requerida para dar cuenta de los objetivos planteados) y el análisis documental logrando la elaboración de notas y memos analíticos para dar cuenta de patrones, recurrencias, vacíos, contradicciones, etc. Y obtener una síntesis comprensiva de la realidad que se estudia. Para aplicar esta técnica se tendrá en cuenta la revisión de la información contenida en la Norma tanto organizacional como Estatal frente a los Factores de Riesgos Psicosocial.

Procedimiento de Recolección de la información

La investigación sigue el método inductivo, propio de los enfoques cualitativos fenomenológicos (hermenéuticos), puesto que a partir de las experiencias particulares de los participantes se analiza el fenómeno cuestionado para llegar a conclusiones que permitan tener una perspectiva general. Es decir, primero se explora o realiza el reconocimiento del asunto, desde lo particular; luego, se interpreta y comprende, desde el análisis y la comparación; y, finalmente, se establece una explicación, hasta lo general. Precisamente, según Hernández, et al. (2014), el proceso inductivo se basa en explorar la realidad y describirla con el fin de generar perspectivas teóricas.

En otras palabras, en esta investigación se indaga sobre las subjetividades (experiencias, significaciones, sentimientos, etc.) de cada uno de los participantes con respecto al fenómeno cuestionado, empleando entrevistas en profundidad semiestructuradas. Luego, se analizan los datos obtenidos y se comparan con los de otros participantes. Finalmente, dichos análisis se interpretan para desarrollar conclusiones generales que permitan la comprensión y explicación del fenómeno investigado.

En consecuencia, según lo señala Hernández et al. (2014), la perspectiva general resultante de este ejercicio fenomenológico-hermenéutico es una convergencia interpretativa de tres representaciones o significaciones de la realidad: la de los participantes, la del investigador y la producida por la interacción investigador-participantes. Así pues, la información es constituida por descripciones, experiencias compartidas, unidades de significado y categorías, todas relacionadas no solo con el asunto investigado sino enfocadas necesariamente hacia la comprensión y explicación del fenómeno cuestionado.

CAPITULO 5.
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente capítulo a partir del estudio ***" Incidencia de los Factores de Riesgo Psicosocial en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C"*** presenta los resultados más relevantes obtenidos a través de la revisión documental y las entrevistas aplicadas en 8 empresas privadas de diferentes lugares en Bogotá.

Del análisis comparativo de la información obtenida, se realiza la triangulación de los datos recolectados a través de matrices que establecen categorías y subcategorías de

investigación. Por tanto, para dar alcance al primero objetivo ***Caracterizar el rol del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.*** que vincula la categoría Rol del Contador en su ejercicio profesional se encontraron los siguientes hallazgos.

Tabla 1. Matriz Categorial. Rol del Contador en el ejercicio profesional.

Objetivo	**Categorías orientadoras**	**Categorías sensibilizadoras**	**Disparadores del dialogo**
Caracterizar el rol del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.	*Rol del Contador Ejercicio profesional*	• *Valoración del trabajo* • *Seguridad laboral* • *Reconocimiento* • *Satisfacción de necesidades*	***11.¿Cuáles son las funciones que usted desarrolla en la organización donde labora?*** ***Contador 1: "****Bueno, son bastantes en cuanto a la gestión de cobro de cartera en la sucursal de Cali y Pereira. También tengo a cargo la anulación de todos los documentos que se generen o se necesiten anular durante la semana o el mes. La facturación electrónica, conciliación también de todas las sucursales del país y las liberaciones de las cargas que tenga la empresa en todos los puertos disponibles. Más así. A grandes rasgos****"*** ***Contador 2: "****En la actualidad es el contador general así que sus funciones van desde la contratación, contabilidad, impuestos, informes, estados financieros, inventario y análisis de diferentes áreas de la compañía"* ***Contador 3:*** *"Realiza el seguimiento de las horas extras de los trabajadores para temas de pago, ingresos al sistema de esto mismo; legalizaciones, viáticos, comisiones de trabajo de oficina central (una de las dependencias de la Federación), seguridad social de los trabajadores, seguimiento de los pagos correctamente, apoyo en realización de informes y todo lo que soliciten en el área. "* ***Contador 4:*** *"Bueno, una es la del informe, que te digo que es una elaboración de un informe a gerencia. Pues consta Eh como de toda la información contable y financiera que se maneja a diario, pero se reúne pues toda la semana para como decir en ese lunes EH, que se hizo en toda la semana los gastos, todo lo demás. Análisis*

			de cuentas, análisis financiero. En este momento tengo como a cargo, Específico como el análisis de todo lo que es de un solo cliente, o sea, nuestro cliente, cliente potencial" ***Contador 5: "****Actualmente, tengo un cargo como oficial de cumplimiento, consiste en llevar a cabo todo el sistema de lavado de activos y la normatividad actualmente está muy rígida y exigente, entonces pues a mí me toca recopilar mucha información, estar pendiente, tener mucho control de que la organización y alguno de su cliente no tengan delitos. Es una empresa que maneja muchos clientes"* ***Contador 6: "****El contador está a cargo tiene la responsabilidad total de todos los registros que hagan las operaciones de la compañía, desde el día uno hasta el día 30 de cada mes, adicional a esos registros hay que hacer su análisis, sus variables, comparar que todo esté acorde con el presupuesto para mira cómo se está, después de esto hay que conciliarlas cuentas, que los saques estén bien, uno a uno, tercero por tercero, elaborar los estados financieros, elaborar las declaraciones de impuestos y cumplir con todos los entregables que solicite cualquier entidad estatal, como la superintendencia, la alcaldía,* *etc.."* ***Contador 7: "****Bueno ahorita estoy encargado del armado del reporte financiero a casa matriz desde acá de operaciones Colombia, adicional a esto administro y gestiono desde lo financiero los activos fijos de la compañía y las operaciones conjuntas con los socios, eso es llamado cuentas profundas acá en el sector, esas son mis funciones dentro de la compañía"* ***Contador 8 : "****Funciones que desarrollo dentro de la organización! Bueno, pues actualmente soy staf de auditoría ,me encargo básicamente de obviamente apoyar a mis senior con papeles que son de alta complejidad por así decirlo, que más hago aparte también estar con el cliente grande que te cuento, actualmente tengo asignadas también 6 empresas, son encargos , ahí soy la encargada de la auditoria solamente esta como el socio, el gerente y a mí que me toca prácticamente*

			hacerlo todo, desde la creación del encargo hasta pues el desarrollo de la auditoria y todo el tema, que mas hago yo?, pues básicamente eso no, revisar cuentas" ***12, ¿Se encuentra satisfecho con las actividades que realiza diariamente?*** ***Contador 1: "****Si hay que. De pronto también lo hemos hablado internamente. La carga en las liberaciones es bastante. El resto de las tareas también son periódicas. La liberación es muy constante. Sería es el único punto donde a veces se aumenta el volumen de carga, aumenta el volumen de trabajo y se puede de pronto llegar a un tope de estrés. Pero de resto. Todo bien"* ***Contador 2: "****me encuentro satisfecho con el desarrollo de la carrera"* ***Contador 3: "****valoro mucho el no trabajar los sábados para poder pasar tiempo en familia, en la Federación se preocupan por el trabajador como ser humano y eso significa mucho para "* ***Contador 4: "****Eh, sí, pero me gustaría aprender muchas más cosas. Digamos que a veces le limitan a uno el conocimiento y la carrera da para uno aprender muchísimas cosas más. Entonces creo que algo importante que en un trabajo no te límites y a veces es lo que pasa en este trabajo que te limitan mucho el tema, la información"* ***Contador 5: "****No, porque siento que mi cargo no es valorado como debería ser "* ***Contador 6: "****Son labores inherentes a la profesión que quise estudiar entonces la respuesta sería un sí"* ***Contador 7: "****si, estoy satisfecho con eso la verdad"* ***Contador 8:*** *La verdad si, por que a mí me gusta mucho aprender y veo esto como una oportunidad de aprender, lo que te decía anteriormente de que llevo como un año desempeñando el rol como en el papel de auditoría, entonces pues estoy aprendiendo mucho y lo chévere es que uno aprende hacer las cosas bien,* ***13. ¿Existe un grado de reconocimiento a la labor que desempeña dentro de la organización? Explique*** ***Contador 1:*** *"Sí, y hay varios. Bonificaciones*

			aparte. Todo está por ese lado de bonificación y remuneración. Está todo okey. Todo perfecto" ***Contador 2:*** *" su labor si ha sido reconocida donde actualmente trabaja y veo a futuro una oportunidad de crecimiento en la compañía"* ***Contador 3: "****Si, la jefe de reconoce de manera verbal cuando se hace bien el trabajo y sus compañeros de trabajo pertenecientes al área le dicen que su trabajo es importante como manera de agradecer el apoyo que ella les brinda a todos"* ***Contador 4: "****No, en este momento no. No hay ninguno, no hay como tal, bueno, por ejemplo, en algunas empresas que manejan como empleado del mes, no en este no, por el contrario, a veces cuando no haces bien tu trabajo, lo que recibes es un regaño, entonces pues, como motivación por ese lado no hay****"*** ***Contador 5: "No****, Ya que considero que el salario no corresponde"* ***Contador 6: "****Salvo el sueldo, no existe ningún tipo de reconocimiento****"*** ***Contador 7:*** *desde lo monetario siento que hay cosas que no constituyen salario que si compensan el tema y desde lo anímico y moral también, digamos que los jefes son muy explícitos después de un cierre o un reporte, en que lo hicimos bien, lo hice bien, si lo hay.* ***Contador 8:*** *Pues la verdad, siempre he recibido buenos comentarios de mis superiores, también tengo entendido que la empresa tiene al final de cada año, se dan como unos bonos sobre la rentabilidad que deja el cliente dependiendo de las horas que tu trabajes, entonces pues sí, obviamente también esta el pago de horas extras, de cuando tu tienes que ir a visitar al cliente, o te reconocen el tiempo también, digamos si tengo que trabajar este fin de semana , tengo la posibilidad de descansar entre semana algún día, entonces también, claro que depende del volumen de trabajo que tengamos en ese momento"*

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta las respuestas a las preguntas orientadoras en la pregunta número 11 que corresponde a las funciones del cargo, los candidatos relacionan actividades acordes a su profesión, teniendo en cuenta que esta requiere de múltiples labores y donde las organizaciones cuentan con muy pocos contadores o como ellos lo mencionan, por ende, la responsabilidad del cargo no se puede adjudicar a ningún otro colaborador.

Las responsabilidades de los profesionales son muy altas en el cargo, este tipo de obligaciones también afecta a nivel de salud en los trabajadores, como lo menciona Rendón y Toro (2018), a pesar de que exista una ley (ley 43 de 1990) , que permita definir las labores del contador público. Es importante evaluar las estrategias de intervención que permita impedir el riesgo al que está expuesto, como evaluar la carga y las responsabilidades". (p.34)

En la pregunta 12 sobre el nivel de satisfacción con las actividades que realizan, en su gran mayoría se encuentran satisfechos con su quehacer, pues es la profesión elegida. No obstante, replican que, aunque les gusta lo que hacen el salario no es correspondiente con su labor.

En cuanto a la pregunta número 13 que permite identificar si los contadores cuentan con algún tipo de reconocimiento por parte de la organización, refieren 4 de los 8 contadores entrevistados que no se realiza ningún reconocimiento ni verbal, ni salarial que permita generar una motivación en los colaboradores por su labor dentro de las organizaciones.

El reconocimiento que recibe el colaborador a cambio del trabajo realizado se vincula con las en el trabajo y las retribuciones corresponden a remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de ascenso en las organizaciones. No obstante,

esto se puede llegar a convertir en riesgo psicosocial, cuando los trabajadores evidencian que no se está generando ningún tipo de incentivos ni reconocimiento a su labor versus la carga laboral y las responsabilidades que se tienen a cargo.

Para dar alcance al segundo objetivo de la investigación ***Describir los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, de Bogotá D.C.,*** en el cual se vincula la Categoría de Factores de Riesgo Psicosocial, se aplicó el instrumento entrevista a profundidad, siendo los hallazgos los siguientes.

Tabla 2. Matriz Categorial Factores de Riesgo Psicosocial.

Objetivos	***Categorías orientadoras***	***Categorías sensibilizadoras***	***Disparadores del dialogo***

Describir los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, de Bogotá D.C.	*1.Factores de riesgo psicosocial*	***Riego Intralaboral**: **Relación con los superiores *contratación *capacitación *evaluación*	***1. ¿Cómo son las relaciones formales que establece con sus superiores?*** ***Contador 1*** *"Bien, pues en lo que llevo en la empresa la relación en cuanto a la formalidad es remitida a los… las aplicaciones o medios electrónicos que tenemos con los jefes, pero en lo personal también esa formalidad está un poquito relegada dada la confianza y el tiempo que ya llevo en la compañía no es tan formal. La relación que tengo con los jefes, con los jefes, sino un poquito más. ¿Eh? ¿Cómo se diría? flexible con ellos. Bueno."* ***Contador 2: "****Las relaciones suelen ser buenas y estables en lo general"* ***Contador 3:*** *"La relación de la entrevistada con los jefes es positiva, comenta que tiene la posibilidad de establecer dialogo en los momentos en los que necesita ya que el área de nómina requiere de mucha responsabilidad."* ***Contador 4:****"No afortuna mente tengo una buena relación laboral con mis jefes y pues hago, digamos que conozco muy bien el tema de la empresa, he podido aportar desde mi proceso mucho a la labor de ellos" … digamos que ellos me dicen necesitamos esto y ellos me preguntan en cuanto tiempo lo pueden sacar y yo le digo tanto tiempo y pues ese es el tiempo más o menos de acuerdo a lo que ellos digan propongan y viceversa también que uno diga no lo puedo sacar en tanto tiempo o para tal día les entrego, entonces digamos que el tema de comunicación con ellos en cuanto a eso siempre ha sido bueno".* ***Contador 5****: "Actualmente, no son muy buenas ya que hemos tenido ciertas diferencias por ambiente laboral, entonces no, no están como muy bien."* ***Contador 6****: "desde el punto de vista profesional supremamente muy formales con mucha decencia mucho criterio no veo algo dañino en esta relación"* ***Contador 7: "****Bueno, digamos que con mi jefe inmediato hay una relación si laboral, pero digamos en mi caso, llevo al lado de ella 10 años, entonces digamos que a parte de la relación laboral hay una relación marcada, como amigable, dentro de lo fraternal"* ***Contador 8:*** *Pues la verdad me gusta tener una interrelación con mucho respeto, pues siempre obviamente hay la confianza* ***2.¿Las evaluaciones que le hacen por el trabajo realizado son objetivas? ¿¿Cómo lo evalúan??*** ***Contador 1:*** *"Se hace una evaluación de desempeño anual,*

			aunque hay revisiones parciales o control más que todo que sea semanal en reuniones o mensual en cuanto a los indicadores que tenemos. Pero uno de los días como tal se hace anual o los de desempeño a cada uno de nosotros. Y si es por objetivos, por en cuanto a la relación que hay entre los compañeros de evaluación de liderazgo y temas similares, se hace cada año." ***Contador 2: "****En la compañía donde trabajo no hacen evaluaciones de desempeño. Por el contrario, nos extienden una invitación a mantenerse actualizados para desarrollar mejor la labor."* ***Contador 3:*** *"En las empresas que trabajó antes no realizaba evaluaciones ya que aún no estaba consagrado como un requisito, pero en la Federación, las evaluaciones se realizan con la entrega de informes, reportes a la DIAN mensuales y revisorías fiscales; de esa manera se evalúa su trabajo."* ***Contador 4: "****Pues como tal evaluación no hay una evaluación, pero sí digamos que es lo que ellos revisan, pues pueden ver, observar cómo es él, está el trabajo hecho ahí, en ese momento en que hacen la revisión, por ejemplo, el informe hace la retroalimentación y decir Digamos que te faltó una fórmula, por ejemplo en el informe, o te falto aquí cambiar que no era uno sino 2 por ejemplo, pero entonces la retroalimentación se está haciendo, digamos que casi que inmediata por el tema de que no es tanto operativos y no a nadie y como que todo es para allá la información porque la piden en desde arriba desde la gerencia".* ***Contador 5:*** *"El año pasado me parece que no me hicieron evaluación de desempeño, pero pues este año no hemos tenido tampoco, me parece que es este mes o el otro que se realizan "* ***Contador 6:*** *"Nosotros tenemos varios tabuladores por decirlo así, cada uno enfocado a un objetivo puntual, cada uno con un incentivo monetario entonces, esa evaluación se hace de manera mensual con unos entregables, fechas con un porcentaje de eficiencia fiscal puntual en cada impuesto esto se hace de forma presencial, el análisis de cada tabulador, cada vez son menos objetivos"* ***Contador 7:*** *Digamos que en la estructura de la empresa tengo un rango alto y en la compañía a mí las evaluaciones me las hacen cada año y medio o cada dos años, al personal asistencial si se las hacen seguido, pero para mi caso las evaluaciones no se hacen si cumplo o no con mis tareas, van más enfocadas a la gestión de los resultados*

		Condiciones ambientales del trabajo: *******lugar de trabajo* **Relaciona laborales* **clima organizacional*	***Contador 8: "****Si la verdad es que a nosotros nos miden con un calibrador, entonces pues cada vez que tenemos pues como te digo, cada vez que tenemos como un periodo en el que tenemos que desempeñar cierta labor, cada vez que hacemos cierres a nosotros siempre nos hacen como una evaluación donde nos miden nuestro rendimiento"* ***3.¿El lugar dónde trabaja es cómodo, agradable y con las condiciones necesarias para desarrollar sus actividades diarias? Explique*** ***Contador 1:*** *"Sí, muy cómodo desde todos los puntos de vista eeee. Yo me desplazo en moto desde la casa del trabajo. El acceso en cuanto al tema de parqueaderos es demasiado fácil. Las instalaciones de la empresa son muy cómodas. Hay espacios para todo, para jugar en los espacios donde corresponda y para desarrollar el trabajo. Todas las herramientas están a la mano"* ***Contador 2: "****Las instalaciones son como regulares, debido a que la compañía está en sus primeros años."* ***Contador 3: "****El trabajo es cómodo, aunque actualmente se encuentra a la espera de que la cambien su ubicación ya que cuando hace demasiado sol, puede causar incomodidad debido a que se encuentra a contraluz, no obstante, la silla es cómoda, el escritorio tiene el espacio suficiente y con respecto al espacio considera que hay distancia pertinente entre ella y sus compañeros pues los puestos de trabajo cuentan con el espacio necesario entre uno y otro."* ***Contador 4: "****"En este momento no es tanto, ósea no es el lugar como tal que está arrendado. Como no tenemos una planta propia… Hay unos escritorios que no son correctos, digamos para el tema de seguridad y salud en el trabajo. ¿EH? Ya están incluso revisando este tema para pasarse a otra oficina, pero en el momento no hay el espacio adecuado porque ya la empresa ha ido creciendo. ¿EH? Y solamente pues vamos yo por mi parte, simplemente voy 2 veces a la semana. Porque el espacio no da para todas las personas que están…debo buscar en la silla que más se ajuste a mí y pues para poder trabajar de la mejor manera, porque si no, Pues bien, el tema los Dolores de espalda"* ***Contador 5: "****Bueno, pues como te comentaba anteriormente estaba en una oficina y me parecía cómoda por el tema del espacio, el ruido contaba con línea telefónica, un escritorio amplio, pero como fui removida de allí, la verdad estoy en un cubículo más pequeño, el escritorio es compartido porque ni siquiera tengo uno*

		**agotamien to mental*	*propio, entonces siento que no estoy en buenas condiciones de trabajo"* ***Contador 6:*** *cómodo, es agradable también, si puedo desarrollar mis actividades sin ningún problema, el único, pero es que no hay opciones de salida de emergencia en caso de algo grave"* ***Contador 7:*** *Bueno, ahora con esto de la alternancia en mi caso, que tres días de la semana estoy en la casa y los otros dos en la oficina, a la siguiente semana tres en la oficina y dos aquí en la casa, pues yo estoy manejando por así decirlo, dos ambientes de trabajo, el de la casa y el de la oficina, en la oficina me siento más cómodo si, obvio por que el espacio, la gente, el ambiente y el entorno esta dado para que uno haga sus labores, diferente es en la casa porque existen más distractores como comida, mi hijo y no existe sincronía a nivel general, ni es óptimo para que se cumpla un entorno laboral por así decirlo.* ***Contador 8****: Si, la verdad si, pues es cómodo en cuanto todo el tema físico pues si se cuenta como con las instalaciones y pues con las condiciones en donde uno pueda sentarse todos los días y desarrollar su trabajo, yo voy presencialmente desde abril a la oficina, entonces pues hasta el momento todo ha sido chévere pues también esta como la zona de descanso también por si se quiere tomar un break* ***4. ¿Usted realiza un esfuerzo mental importante al tener que realizar actividades de su trabajo en donde debe atender información detallada?*** ***Contador 1:*** *"Si, si, se deben hacer demasiados análisis por días. Hay días más intensos que otros donde se hacen, por ejemplo, conciliaciones de facturación y temas de anulaciones de documentos que también implican un poco más de concentración. Hay otros temas más operativos y mecánicos que ya se relajan un poco más, pero si hay días donde se exige un poco más en la concentración mental"* ***Contador 2:*** *"El contador indica hacer un esfuerzo mental importante en su labor debido al manejo de datos esenciales para la compañía."* ***Contador 3:*** ***"****En el área de nómina y otras que incluyan contadores como parte del equipo, tienen que estar en constante esfuerzo mental ya que no hay posibilidad para errores, un número mal digitado puede ocasionar una equivocación grave"* ***Contador 4:*** *"Eh, si digamos que cuando hay estrés eh, digamos que lo estén a uno presionando por algún trabajo. Y como el tema es lo que te decía que es más de análisis, más*

			que operativo, siempre se cansa uno muchísimo mentalmente llega uno a la casa, Mejor dicho, valiendo un peso Pues porque a veces el trabajo mental es eso, se esfuerza uno más. Y cansa más que el propio físico". ***Contador 5:*** *"Sí"* ***Contador 6:*** *"Si todo el tiempo, manejo información detallada y confidencial"* ***Contador 7:*** *Esto si es como relativo por que como te estaba diciendo yo llevo 10 años prácticamente de labores, entonces el 95 % de los requerimientos de mi área, yo sé cómo se hacen y no me estreso ni nada del tema porque se cómo se hacen, pero cuando llega puntual algo nuevo si le meto mucho esfuerzo y demás si, entonces ahí se manejan las dos partes, cuando recién que llegue, si claro hacía mucho esfuerzo por que sabía lo conceptual pero la práctica era totalmente diferente.* ***Contador 8****: Si, la verdad si, pues el trabajo como tal requiere de mucha concentración, requiere de hacer las cosas… pues de estar enfocado en lo que se está haciendo, porque, pues es el tu revisar información de terceros, entonces eso si requiere que uno tenga como todas sus capacidades en ese momento funcionando, para poder hacer sus cosas bien, es muy importante.* ***5. ¿Siente agotamiento físico después de sus actividades diarias? Explique*** ***Contador 1:*** *"No siempre, pero así sí. Hay días en que la cantidad de información que se procesa a diario y la intensidad y como por temporadas de cierre y momentos en que se acerca el fin de semana y la información o la inmediatez que se necesita para esa información es bastante alta. Sí, he terminado un poco fatigado. Pero no todos los días"* ***Contador 2:*** *Indica presentar agotamiento físico, debido al esfuerzo y tiempo extra dedicado al trabajo.* ***Contador 3:*** *En este momento no, en empleos anteriores debido a las exigencias constantes de sus superiores, tuvo demasiada presión que la llevaron a desfallecer en algunas ocasiones.* ***Contador 4: "****Bueno, el agotamiento físico y yo creo es que es más el tema del dolor de espalda porque todo el día estás en una misma posición, entonces se agota muchísimo el tema del cansancio en la espalda. Eh a veces incluso en las*
		**agotamiento físico* **agotamiento emocional*	

			piernas, porque como casi no las mueve, en muy raras veces el dolor de cabeza, pues porque gracias a Dios, puedo controlar ese entonces trato de que no, no estresarme yo para que no me duela la cabeza, pero el tema de más que todo en la espalda, eso sí, por el tema de la misma posición todo el día". ***Contador 5: "****Si, A raíz de la pandemia nosotros, seguimos trabajando en un horario de oficina, entonces los desplazamientos, el tener que estar desplazándome de una oficina a otra de un piso a otro me canse más."* ***Contador 6:*** *"Literal me coge el sueño y ni me entero cuando llego a la casa".* ***Contador 7: "****Si claro, yo diría que sí, hay días que si sobre todo cuando hay días de cierre de mes y más aun cuando estamos reportando el Q a casa matriz, el Q es el reporte trimestral y ni decir cuando estamos sacando estados financieros, son días bastante duros y dedicados a la labor".* ***Contador 8:*** *Por temporadas, pues obviamente en este campo y bueno en toda la profesión contable pues hay temporadas, hay picos en las que uno esta corriendo más que otros días, entonces si hay días o hay meses en los que pues si es la jornada de trabajo es mucho mas larga, entonces si uno llega mas tarde a la casa, tener que levantarte al día siguiente también a seguir, a veces el trabajar pues prácticamente los siete días de la semana, entonces pues obviamente el cansancio es un poquito abrumador.* ***6.¿El ambiente en el que usted realizar sus actividades es adecuado?*** ***Contador 1:*** *Sí, considero que sí."* ***Contador 2: "*** *El ambiente en el cual trabajo es bueno y agradable."* ***Contador 3: "****Me siento cómoda con el ambiente en el que me encuentra actualmente, pues es muy bonito el poder interactuar agradablemente con su equipo de trabajo, son personas colaboradoras."* ***Contador 4:*** *"No, no porque digamos que es que hay una normatividad que cuando uno trabaja en la casa, el espacio que uno no debe adecuar, incluso la misma empresa en la casa, pero pues eso no sea, sino que uno tiene que valerse de sus propios recursos para estar cómodo en la casa. Cuando le tocaba, no es de la casa en la oficina, pues lo que te contaba en no hay unos puestos como ergonómicos. Pero así ya, si hay sillas con ruedas con roachines… son muebles de*

			la de la misma oficina y pues hace mucho tiempo que no los cambian". ***Contador 5: "*** *El ambiente laboral, considero que no es el adecuado por los cambios que han venido haciendo conmigo, siento que de alguna forma quieren aburrirme, no entiendo cuál sea la razón, en estos momentos, no está siendo buen "* ***Contador 6:*** *"Básicamente todos los colaboradores contamos con un equipo se podría tener algo mejor, no está del todo mal acá en la oficina contamos con escritorio y silla ergonómica y en mi casa tengo en mi casa tengo mi escritorio y mi silla ".* ***Contador 7:*** "*Si , digamos que sí, que ambas situaciones de trabajo como le estaba diciendo cuando trabaja aquí en la casa y trabajo desde la oficina son las adecuadas claro, pero ahí ya lo que cambia es el tema de concentración en cada aspecto, uno es la concentración desde la casa y otro desde la oficina pero si, el ambiente se presta para trabajar"* ***Contador 8: "****¿El ambiente? Si Claro, pues la verdad es que si tenemos un buen equipo de trabajo, donde yo trabajo nosotros pues, nos asignan a clientes yo actualmente estoy asignada a un cliente grande una empresa muy importante acá en Colombia, entonces pues tenemos un equipo siempre grandecito mas o menos unas 15 personas entre pues jefes y asistentes, entonces el equipo como yo te digo todos estamos como en el mismo rango de edad, entonces pues eso nos facilita mucho la comunicación y pues no siempre estamos como enfocados , siempre hay como espacios para uno no estar siempre hablando de trabajo, también hay espacios para uno reírse, para hablar, escuchar música, entonces eso hace un buen ambiente de trabaj".* ***7. ¿Su trabajo le exige laborar en días de descanso, festivos o horas extras?*** ***Contador 1:*** *"¡No, no! Relativamente solamente algún contacto telefónico en algún fin de semana, pero muy corto. Algo de diez minutos y ya."* ***Contador 2:*** *"El contador menciona que el trabajo le exige dedicar tiempo de su vida privada, debido a que las jornadas laborales se pueden extender por diferentes eventualidades de la compañía"* ***Contador 3: "****Ella trata de hacer las cosas en el tiempo que tiene dentro del trabajo, sin embargo, cuando tiene cierres de*

		* *Estrés*	*nómina el trabajo se puede volver más extenso, por lo que considera su obligación pagar a todos los trabajadores a tiempo y ese ejercicio puede que prolongue su trabajo, no obstante, no lo ve como algo negativo pues hace parte de su responsabilidad y no le ve ningún inconveniente con trabajar unas horas más y dar cumplimiento a pesar de no ser remuneradas ya que hace pate de su cumplimiento laboral"* ***Contador 4: "*** *"A veces con el informe que te decía de la gerencia cuando yo no logro terminarlo los viernes, debo conectarme los fines de semana a terminar y muchas veces debo reunirme con mis jefes para que ellos lo revisen y poder revisarlo entre todos. No es siempre, pero si es de visité tenido que hacerlo".* ***Contador 5:*** *"Bueno, eso depende de las épocas, porque cuando es cierre de año, generalmente son los primeros tres meses del año hay mucho trabajo y si exige que uno trabaje más"* ***Contador 6:*** *"Tengo disponibilidad laboral 24/7…y si me ha tocado"* ***Contador 7: "***A sí señor eso sí, claro que sí" ***Contador 8: "***Si, mi trabajo si me exige, inclusive hoy estaba trabajando, entonces Si" ***8. ¿Considera usted que su trabajo es estresante? ¿Por qué?*** ***Contador 1:*** *"¡No! No, porque como te digo el tema en cuanto a la cantidad de información es variable, no es todo el tiempo la presión, todo el tiempo no es algo que viene en días. Entonces no hay días muy tranquilos."* ***Contador 2: "Afirma*** *que el trabajo puede llegar a ser estresante por los tiempos de cumplimiento de las tareas a su cargo."* ***Contador 3: "*** *Considero que no, o por lo menos en este momento porque ya sabe cómo es la dinámica de las funciones, al iniciar fue difícil ya que estaba aprendiendo y tenía muchas cosas que hacer a la vez y en ocasiones podía resultar estresante, sin embargo, nunca dejo de intentarlo y ahora me siento muy cómoda y poco estresada. "* ***Contador 4: "****Y digamos que en este caso sí genera un nivel de estrés alto. Pero para mí concepto es algo que a mí me gusta… porque cuando uno hace algo que a uno le gusta, he tratado de llevar lo mejor. A pesar de las dificultades que pueda haber. A pesar de cómo los problemas del día a día*

			que pueda haber ...pero pues, es de saber aprender también de esas situaciones y no dejarse ganar del estrés porque pues eso lleva a que te enfermes". ***Contador 5:*** *"Si, Por el nivel de responsabilidad, por no contar con un equipo de trabajo, ya que para una sola persona se acumula mucho y tercero por el ambiente, considero que el ambiente laboral influye mucho."* ***Contador 6:*** *"Cien por ciento, nosotros los contadores estamos ligados a todos los cambios que hace la DIAN; acá en Colombia la DIAN está haciendo cambios normativos cada tres meses por poquito, además te hace cambios la OGPP te hace cambios la secretaria de hacienda, te cambia las fechas los calendarios tú tienes que estar todo el tiempo actualizado leyendo normas para que no cometas un error o algo grave en un impuesto de declaración ya que damos fe pública de que toda declaración que damos fuera de tiempo o de errores tiene su sanción y eso sería un inconveniente grande para cualquier persona y compañía, entonces pues si es muy estresante es agobiante incluso ya que son cosas externas, a ti te contratan acá y la empresa no tiene la culpa de los cambios que haga la DIAN, pero tampoco la empresa pretende que si hay un cambio y no le favorece, quiere que el contador haga que le favorezca y hay queda el contador entre la espada y la pared".* ***Contador 7: "*** *No, ahora como te estaba diciendo no es estresante por lo que llevo tanto tiempo en la compañía y en los procesos y que en mi caso yo arranqué aquí por debajo siendo el asistente del asistente y fui ascendiendo y creciendo haciendo todo, mejor dicho, ahora estoy en una posición que es el máximo cargo del área, entonces digamos que no me genera estrés, no tengo estrés, eso de pronto por la experiencia en la labor del tema*" ***Contador 8: "*** *Si es estresante, porque pues bueno también el tiempo, el tiempo de entrega se debe cumplir, a veces el ritmo de trabajo es bastante, por mas de que hallan muchas personas en el equipo de trabajo de todas maneras sale muchísimo trabajo por hacer, entonces el tener que entregar ya un reporte, el tener que ya por que se va cerrar el encargo, el tener también que atender también los comentarios de los superiores sobre el trabajo de uno, tener que aplicarlos y volverlos a revisar, ese es un corre, corre que pues día a día resulta siendo un poquito estresante la verdad*"
		Violencia	***9. ¿Ha sido acosado laboralmente en su trabajo? Explique***

		laboral: *******presión de superiores* *******acoso sexual* ****acoso laboral***

		***** *conflicto familiar*	*la relación es positiva, además que solo trabaja de lunes a viernes y eso le permite estar más tiempo en familia.* ***Contador 4:*** *"Bueno, como tal problema no, pero pues dejar de dejar de compartir con familia. Por estar trabajando, sí. Pues porque digamos que hubo un domingo, incluso que me tocó llevarme el portátil desde mi carro, desde el carro trabajar como que son situaciones que uno no quisiera, pero pues que por el tema del trabajo lo obligan a uno".* ***Contador 5:*** *"Bueno, si... Muchas veces he llegado a mi casa como que, con mucho estrés, mala actitud y esto hace que se produzcan malas relaciones."* ***Contador 6: "****Si, por el tema del tiempo, yo soy padre y el tiempo que me absorbe la compañía no me deja mucho disfrutar de la paternidad como se debería, el estrés que se maneja, acostarte tú y hasta soñar uno con cosas del trabajo te habla mucho del nivel de estrés que tienes".* ***Contador 7: "****No tampoco, tampoco nunca he tenido problemas por el tema, ahora que tengo familia y eso no, pues mi esposa también tiene la misma carga entonces yo nunca le refuto por eso, en ese sentido los dos somos muy comprensivos el uno con el otro en ese sentido"* ***Contador 8: "*** No hasta el momento no, pues mi familia es muy comprensiva respecto a que ellos saben obviamente que tengo que trabajar, ni en nada, es mi espacio, entonces no he tenido como ese inconveniente hasta ahora"

Fuente: Elaboración propia.

Acorde a la información obtenida, en relación con la pregunta No. 1 que se relaciona con la subcategoría relación con sus superiores, la mayoría de los contadores entrevistados afirman tener una relación de tipo formal, encaminada a la interacción, basada en funciones y roles y en muy pocos casos se describe una relación de amistad o que vaya más allá del ámbito laboral.

En la pregunta No. 2 asociada a la subcategoría Factores Intralaborales evaluación de desempeño, se evidencia que el contador 2 no cuenta con el proceso de evaluación de

desempeño, a cambio de esto la empresa les exige estar actualizados en asuntos relacionados a su labor dentro de la organización y en la empresa que labora el contador 4 solo se realiza la retroalimentación al momento de la revisión de los informes, pero no se genera una evaluación que permita identificar debilidades y fortalezas y así tomar correctivos para mejorar el desempeño. Se presenta un riesgo cuando este instrumento es inexistente, poco claro o inútil para el desarrollo del trabajador y de sus actividades, es necesario que exista claridad en la evaluación del rol como pilar de desempeño, así como el seguimiento y la retroalimentación de la gestión. No obstante, en la información obtenida también se destaca que hay organizaciones que si realizan la evaluación de desempeño lo cual le permite al Contador la mejora continua frente a los procesos y procedimientos que ejecuta desde su rol.

La siguiente subcategoría por la cual se indagó fue la de *Condiciones del lugar de Trabajo* asociada a la pregunta N. 3. En su mayoría los contadores entrevistados expresan que su lugar de trabajo es cómodo y adecuado a su labor, sin embargo, algunos de ellos refieren tener lugar incómodos y poco adaptados a su labor. Es importante resaltar que acorde a la Resolución 2646 (2008) "el lugar de trabajo debe estar adaptado según las indicaciones generadas por el área de seguridad y salud en el trabajo, si esta condición no se está brindando como lo mencionan dos de los informantes, les puede generar consecuencias directas como afectaciones osteo-musculares (dolor en manos, codos, cuello, espalda) o problemas de circulación; emocionales como la desmotivación, falta de interés y/o estrés laboral.

En la pregunta número 5 y 6 se indaga sobre la subcategoría *Agotamiento físico* y mental después de las actividades diarias, donde 6 de los 8 contadores presentan

afectaciones debido al esfuerzo físico que realizan por el desplazamiento, el tiempo extra en el trabajo, la falta de adaptación de los puestos/lugares de trabajo, presentando dolores de espalda, dolores de piernas y de cabeza, al igual que situaciones de estrés o somnolencia. El agotamiento físico que presentan se relaciona así mismo con las demandas de la carga mental de sus labores cotidianas, las demandas cuantitativas es decir el exceso de trabajo versus relación tiempo disponible para desarrollarlo.

En la pregunta número 7 se indaga sobre la jornada laboral del cada uno de los contadores y si esta jornada requiere realizar actividades en los horarios de descanso, se evidencia que 7 de los 8 contadores presentan alteraciones a sus jornadas laborales por diferentes actividades, en las cuales deben realizar entrega o revisión de documentos de alta importancia para la empresa, adicionalmente el contador número 6 menciona que debe tener disponibilidad de tiempo 24/7.

Las extensas jornadas laborales que los colaboradores manifiestan tienen influencia en el entorno extralaboral y esto se genera cuando los tiempos extendidos y horas extra sumado al esfuerzo del trabajo afectan negativamente su dimensión personal y familiar.

En la pregunta número 8 pretende indagar sobre la subcategoría Estrés que presentan los contadores en su labor, dentro de las respuestas se generan una confirmación de presencia de estrés en 7 de 8 de los informantes, por motivos como las altas demandas en las entregas, cumplimiento con los tiempos, el nivel de responsabilidad individual, los cambios generados por la DIAN y la adaptación de sus actividades a estos, entre otros.

El estrés laboral como lo menciona en su artículo Rendón y Toro (2018) citando a Loaiza y Peña (2012) “a razón de la naturaleza de la profesión las personas que se

desempeñan en ella tienden a sufrir de diversas enfermedades, y otras consecuencias como la ad la adicción al trabajo, o casos totalmente contrarios como abandono profesional y/o familiar." (p.14). Es así como en esta investigación también se confirma la presencia del estrés en rol del contador público que labora en empresas privadas, convirtiéndose en uno de los Factores de Riesgo Psicosocial más alto.

La pregunta No. 10 que indaga sobre los *Factores Extralaborales* y más puntualmente en la subcategoría *Afectaciones Familiares* por su rol de contador, 6 de los 8 contadores han presentado dificultades porque no pueden compartir tiempo con su familia debido a la carga laboral que presentan, el estado de ánimo y el estrés afecta en la comunicación posterior a la jornada laboral. Así mismo, exteriorizan la falta de tiempo para compartir con ellos y cuando lo hacen es para dedicarse a realizar actividades del hogar como hacer mercado, compras etc. Se infiere así que la Calidad de vida en el entorno familiar se está viendo afectado a raíz de la sobrecarga laboral presentada en sus trabajos.

Para dar alcance al tercer objetivo de investigación ***Determinar la incidencia de la Norma en la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, así como los programas de prevención e intervención en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.*** el cual se encuentra vinculado con la categoría Batería de Riesgo Psicosocial y sus subcategorías Aplicación de la Batería Programas de Prevención e Intervención de Riesgos Psicosociales, se aplicaron los instrumentos entrevista y revisión documental. A continuación, se presentan los resultados.

Tabla 3. Matriz Categorial. Batería de Riesgo Psicosocial

Objetivos	**Categorías orientadoras**	**Categorías sensibilizadoras**	**Disparadores del dialogo**
Determinar la			**19. ¿La organización en la cual usted labora realiza**

incidencia de la Norma en la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, así como los programas de prevención e intervención en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.	4. Batería de Riesgo Psicosocial	• Aplicación de la Batería • Programas de Prevención e Intervención de Riesgos Psicosociales	**programas de prevención de Factores de Riesgo a los que usted como colaborador se puede ver expuesto? Explique** **Contador 1:** "Sí, periódicamente encuestas y validaciones. A parte de la compañía a cómo nos estamos enfrentando, a que riesgos estamos teniendo psicológicamente y podemos manifestar, en qué punto nos estamos sintiendo como vulnerados o expresar lo que sentimos y la empresa lo toma en cuenta." **Contador 2:** "Menciona que en la empresa que trabaja no se realizan actividades de prevención de los factores de riesgos, por lo contrario, realizan otras actividades para que el trabajador se sienta a gusto" **Contador 3:** "En este momento a ella no, considera que pude ser porque probablemente se encuentra vinculada por medio de la temporal." **Contador 4:** "¿EH? Sé que lo están implementando porque nosotros estábamos anteriormente con una como especie temporal que no era más una agencia y solamente en el mes de febrero pasamos ya como todo por nómina entonces está implementando todo este tema en de seguridad y salud en el trabajo del tema psicosocial sé qué hace poco hicieron una reunión para saber cómo todos los problemas que habían en el tema del área, entonces creo que son cosas, son cosas que se están hasta ahora implementando y pues esperemos que se lleven a cabo y se puedan cómo implementar de la mejor manera en la empresa para todos." **Contador 5:** "No," **Contador 6:** "Si existen tiene dos o tres programa" ***Contador 7:*** ***"****Si la empresa es muy cómo, ósea esta muy al corriente de estos temas con el área de HCE y con el área de ARL, siempre hacen el acompañamiento de todas estas situaciones que mencionan, de estos riesgos"* ***Contador 8:*** **"***Si, semanalmente siempre se hacen como, bueno casi todos los días se hacen pausa activas, también van todas las semanas como brigadas de salud en el trabajo que nos ponen como hacer ejercicios, también dan como muchas charlas y muchas capacitaciones"* ***20. ¿La organización en la cual usted labora realiza acciones o programas de intervención, ante Factores de Riesgo Psicosocial en los que usted se ha visto expuesto con el fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos? Explique*** ***Contador 1:*** *"Si igual. Yo creo que es similar la*

			encuesta o lo que podemos responder. Se toman las acciones necesarias y personalmente no me he visto expuesto a ningún tipo de riesgo. Excepto el estrés. Pero eso es normal" ***Contador 2: "****Indica que en la empresa no implementas esos tipos de programas, por el contrario, se enfocan en mantener un buen clima laboral y por ello actúan frente al comportamiento de los trabajadores.* ***"*** ***Contador 3: "****Ella sabe que los hacen, pero hasta el momento no ha tenido la oportunidad de participar****"*** ***Contador 4: "****¿EH? No, aún no, porque es lo que te digo hasta ahora está como la implementación ya hay un tema, bueno hasta ahora el tema de la implementación hasta ahora va en camino Entonces no sea como, como te digo como puesto en marcha ya como a tal como todas las personas debe decir, venga usted como esta o venga usted que le hace falta, hasta ahora está ahí van, como en camino, no, aún no está eso****"*** ***Contador 5: "****No, a veces hacen como capacitaciones y eso pero que atiendan temas puntuales, no.* ***"*** ***Contador 6: "****Hay opción de hablar con un psicólogo, creo****"*** ***Contador 7: "****conozco de casos en la empresa de compañeros que han tenido sus crisis, sus momentos por así decirlo y la empresa si ha intervenido y ha estado muy frecuente y constante en la presencia de estas cosas, les hacen seguimiento"* ***Contador 8: "****Si, semanalmente siempre se hacen como, bueno casi todos los días se hacen pausa activas, también van todas las semanas como brigadas de salud en el trabajo que nos ponen como hacer ejercicios, también dan como muchas charlas y muchas capacitaciones"* *21* ***¿La organización en la cual usted labora realiza acciones de prevención ante aquellos Factores de Riegos Psicosocial que ameritan observación y realiza acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en su salud? Explique*** ***Contador 1: "****Si los hacen si y se ha visto. Y en momentos donde alguien reporta en sus encuestas algún riesgo se han visto las acciones correspondientes por parte de la compañía para esas personas****"*** ***Contador 2: "****No se implementan acciones para prevención de factores de riesgo psicosocial, por el*

			contrario, la empresa se enfoca en el cumplimiento de lo beneficios y remuneraciones a todos los trabajadores" ***Contador 3: "****Sabe que realizan capacitaciones al personal, acompañamiento, sensibilizaciones, pero como menciona anteriormente no ha tenido la posibilidad de participar.****"*** ***Contador 4: "****No, aún no, aún eso no. No han como tomado el tiempo para hacer eso, entonces no, Esa partecita sí, no****"*** ***Contador 5: "****No, no abordan la problemática****"*** ***Contador 6: "****No del todo tenemos un enlace que se llama motivo metro en virtud de las respuestas que yo he puesto hay no se ha realizado nada"* ***Contador 7: "****el acompañamiento que te estaba diciendo que se nos da , yo creo que va orientado hacia eso y si considero que pues son muy oportunos y creo yo que solidarios, solidarios respecto a las situaciones que se han podido dar y presentar, pues no conmigo por ahora, pero si con los compañeros de la empresa que me han contado y que me he dado cuenta"* ***Contador 8: "****Si, dentro de la empresa esta un departamento de recursos humanos y dentro de ello pues esta el tema de asesorías psicológicas, hacen brigadas de salud, van médicos hasta las instalaciones de la oficina, te toman la tensión y cosas así, hay espacios como de SPA, hay inclusive clases de defensa personal, entonces y la empresa mantiene, ósea ellos se preocupan mucho por lo que le puedan aportar a sus colaboradores, tanto en la parte física como emocional"*

Fuente: Elaboración propia.

Las preguntas número 19, 20 y 21 asociadas a la subcategoría Prevención e Intervención de Riesgo Psicosocial con la que cuentan las empresas, reflejan que en el caso de los contadores 2,4 y 6, mencionan que no se implementan acciones de prevención, no tienen conocimiento de que existan en la organización o que a pesar de generar recomendaciones no se colocan en práctica en la organización. Así mismo se evidencia que en la mayoría de

las empresas en estos momentos se implementan programas de prevención e intervenciones de Riesgos Psicosociales.

La prevención e intervención en este tipo de situaciones es fundamental porque impide que estos riesgos que se están presentando se puedan convertir en afectaciones psicológicas que tengan repercusiones a nivel físico, como el síndrome del trabajador quemado el cual se define como:

> una respuesta del cuerpo a altos niveles de estrés, en combinación con sentimientos negativos hacia el ambiente de trabajo, en el que se incluyen las personas con las que se comparte en él, trae como consecuencia agotamiento, desmotivación, actitudes de despersonalización y un gran sentimiento de no realización laboral. (Rendón y Toro (2018) citando a Maslach y Jackson (s.f))

Además de la entrevista para dar alcance al objetivo tres y lograr un mayor acercamiento a la categoría Batería de Riesgo Psicosocial se realizo una ficha de revisión documental encontrado los siguientes resultados.

Tabla 4. Matriz Documental. Batería de Riesgo Psicosocial

ASPECTO	***HALLAZGO***	**DOCUMENTO**
FUNCIÓN DE LA BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL	*La batería para evaluar los riesgos psicosociales tiene como propósito identificar todas aquellas condiciones a nivel psicosocial que pueden llegar a afectar al trabajador de manera negativa tanto en su salud como en su puesto de trabajo. Dentro de la cual se realiza una recolección de datos sociodemográficos y del ámbito laboral de la persona, con el fin de establecer la existencia o no de riesgos a nivel intralaborales y extralaborales, pero también teniendo en cuenta el aspecto individual del sujeto; todo esto permitirá determinar el grado de riesgo al cual se ve expuesto el trabajador, este se encuentra clasificado en 5 niveles: "sin riesgo, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto". Al identificar el nivel de riesgo, este dará la oportunidad a la organización de intervenir de manera adecuada para mitigar las situaciones a las cuales ve expuesto el trabajador y que puede afectar diferentes ámbitos de su vida tanto dentro como fuera*	Resolución 2404 de 2019. Ministerio de Trabajo.

	de su lugar de trabajo	
Instrumentos que la componen	*La batería se compone de dos clases de instrumentos los cuales son cuantitativos y cualitativos.* ***1. Cuantitativos:*** *En esta clasificación se pueden encontrar 3 cuestionarios que permiten evaluar los factores de riesgo psicosociales, cuales son:* ***Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A:*** *Dirigido al personal que ocupan cargos de jefatura, profesionales o técnicos, el cual consta de 19 dimensiones psicosociales intralaborales* ***Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B:*** *Se debe aplicar a personas que se encuentran en cargos como auxiliares y operarios, este cuestionario está compuesto por 16 dimensiones psicosociales intralaborales* *Es importante mencionar que los dos cuestionarios se componen de 4 dominios o factores a evaluar: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas* ***Cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral:*** *está diseñando para evaluar situaciones que se presentan fuera del contexto laboral, las cuales pueden hacer referencia a contextos de tipo familiar, social y económico del colaborador* ***2- Cualitativos:*** *Dentro de estos podemos encontrar 3 instrumentos cualitativos con interpretación cuali-cuantitativa:* ***Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo:*** *se basa en la comprensión y valoración de las demandas que tienen cada puesto de trabajo que se pretenden evaluar a nivel intralaboral, teniendo en cuenta aspectos como: las demandas cuantitativas, de carga mental, emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo y consistencia del rol* ***Guía para entrevistas semiestructuradas:*** *permite al entrevistado expresar abiertamente sus apreciaciones con referencia a los temas de los cuales se indaga, y al entrevistador le permite explorar con libertad aspectos que considere importante indagar a partir de*	Resolución 2404 de 2019. Ministerio de Trabajo.

	la percepción vi vivencia que ha tenido el trabajador dentro de su puesto de trabajo ***Guía para grupos focales:*** *permite a los grupos de trabajo expresar sus realidades y experiencias laborales donde cada persona que hace parte de este grupo puede evaluar y expresar lo que ocurre en el aspecto intralaboral*	
Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en Colombia	*La aplicación de la batería de riesgo psicosocial se debe realizar en empresas a nivel nacional con el propósito de prevenir los riesgos psicosociales que se pueden presentar al interior de los puestos de trabajo, lo cual afecta de manera significativa a las compañías; al indagar un poco más sobre la aplicación de este instrumento se logra evidenciar que se realizado varias investigaciones con hallazgos relevantes sobre empresas donde se identifica un posible riesgo o un riesgo que ya se encuentra presente dentro de esta para que de esta manera se pueda iniciar una intervención acorde a la situación que se presenta y que ayude a mitigar o disminuir los posibles riesgos que se puedan identificar con la ayuda de este instrumento elaborado por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana.*	Correa y Pino (2013) "F*actores de riesgo psicosocial en instituciones prestadoras de servicio de salud- IPS- privadas de la ciudad de Popayán-Colombia"* Rodríguez, Sánchez, Dorado y Ramírez (2014). "*Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios"*

Fuente.: Elaboración propia.

La revisión documental permitió evidenciar que son varios los trabajos realizados sobre la implementación de los Factores de Riesgo Psicosocial y la normatividad vigente ha permitido realizar los procesos de prevención y promoción de la salud del trabajador frentes a estos Factores de Riesgo.

Dentro de las responsabilidades de una organización el procurar la salud física como psicológica de sus colaboradores, procurando brindar un espacio de trabajo libre de riesgo y con seguridad, para ello es necesaria la vigilancia de los riesgos psicosociales , definida por la OIT como factores psicosociales que debido a la interacción entre el individuo con el ambiente laboral y condiciones de la organización pueda influir de manera directa en su salud rendimiento y satisfacción (OIT 1989 en González Anaya, L. S. y Polo, 2013); por

otro lado, el Ministerio de protección social en la resolución 2646 de 2008 define el riesgo laboral de manera textual como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (OIT.1989)

De esta manera ambas definiciones abarcan la interacción de distintos factores que intervendrían en el desarrollo riesgos psicosociales que de manera general los podríamos definir en tres:

Primero, factores organizacionales que bajo la mirada de la política y la filosofía empresarial pueden ser un factor problemático para el trabajador en caso de que se desconozcan, no se tenga claridad o no este desacuerdo con estas condiciones, de esta manera algunas dimensiones que cabe resaltar dentro de los factores organizacionales es el clima laboral, siendo este una percepción de un trabajador frente a la práctica de trabajar en un lugar específico; la cultura de la organización; caracterizada por la dirección y enfoque dado por los líderes de la organización; además de las relaciones intralaborales que influyen de manera positiva o negativa en el bienestar de los trabajadores. (Lucas y Ureta 2019).

Segundo, factores laborales, que van más relacionados a las diversas condiciones internas la labor por sí misma, que de manera particular los diversos cargos en una empresa presentan condiciones que pueden generar afectación en la salud de un empleado tomando como ejemplo el ambiente laboral, la dificultad de las actividades o diseño del cargo, el horario de trabajo, la ergonomía en el trabajo, así como otros aspectos más relacionado con la autonomía que tiene el empleado al desarrollar su trabajo. (Arce, rubio et al, 2020)

Por último, factores Individuales los cuales son más personales y relacionados al comportamiento del trabajador que definen las características ante el afrontamiento de las

diversas situaciones de la cotidianidad teniendo interacción directa con la situación social del individuo, así como con aspectos bilógicos que diferencian el cada individuo. (Montero, Vizcaíno y Monteo, 2020).

Para dar alcance al cuarto objetivo de investigación ***Establecer la repercusión de los Factores de Riesgos Psicosocial, en la calidad de vida del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.*** se utilizó la entrevista como instrumento de investigación indagando por la categoría vinculada al objetivo: Calidad de Vida junto con sus subcategorías Bienestar emocional, Satisfacción con la vida, Salud en general, encontrando los siguientes hallazgos.

Tabla 4. Matriz Categorial Calidad de Vida.

Objetivos	***Categorías orientadoras***	***Categorías sensibilizadoras***	***Disparadores del dialogo***
Establecer la repercusión de los Factores de Riesgos Psicosocial, en la calidad de vida del Contador Público, vinculado laboralment e en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.	*4. Calidad de vida*	*Bienestar emocional* *Satisfacción con la vida* *Salud en general*	***14. ¿Cómo se siente usted emocionalmente en estos momentos?*** ***Contador 1:*** *"Muy bien. Muy bien. Todo está bien"* ***Contador 2:*** *"Menciona que a nivel emocional se siente bien, frente a que en su vida laboral ha desarrollado muy bien su carrera a nivel profesional"* ***Contador 3:*** *"En términos laborales, se siente muy bien, satisfecha porque cumple con los requisitos del área lo cual es importante para ella."* ***Contador 4: "****Bien, gracias a Dios bien porque, pues afortunadamente se tiene un trabajo, me gusta lo que hago entonces. Es bueno si estoy bien emocionalmente"* ***Contador 5:*** *"Si me ha afectado mucho emocionalmente, creo que no es de ahorita... Esto viene de hace algún tiempo. Mi anterior jefe falleció y esto también fue una afectación muy grande, ya que con él trabajábamos muy bien, hacíamos un gran equipo y también teníamos una relación de amistad muy fuerte, desde allí cambiaron mucho las cosas dentro de la organización, hicieron muchos*

			cambios favoreciendo a otras personas y siento que desde allí me dejaron a un lado... Con lo que paso siento que me quieren hacer a un lado o ya no me quieren tener ahí, entonces si me ha afectado emocionalmente" ***Contador 6:*** *"Cansado"* ***Contador 7:*** *"Un poco agotado, pero bien"* ***Contador 8: "****Me siento feliz, bien emocionalmente, aunque a veces el tema del estrés está ahí presente"* ***15. ¿Todas sus necesidades básicas son satisfechas gracias a su trabajo?*** ***Contador 1:*** *"Sí, aparte pues vivo con mis padres y mi hermana. Entonces entre todos podemos ayudar a cubrir nuestras necesidades básicas y de pronto estar un poco más tranquilos"* ***Contador 2: "****Sus necesidades básicas son efectivamente satisfechas, exceptuando la pérdida de tiempo de calidad con su familia"* ***Contador 3:*** *"Comenta que la remuneración es suficiente para darle bienestar emocional y estabilidad económica, principalmente suplir todas las necesidades. "* ***Contador 4:*** *"Sí, gracias a Dios sí, porque pues afortunadamente. No es que gane el que salario, pero pues digamos que el salario que tengo edad para las necesidades que tenía y pues adicional"* ***Contador 5:*** *"Gracias a Dios no tengo que sufrir necesidades ya que, pues mi salario me da el sustento para vivir, pero si considero que podría mejorar mucho"* ***Contador 6:*** *" Las básicas "* ***Contador 7:*** *"Si correcto, así es"* ***Contador 8: "****La verdad si, si por que mi trabajo es el que me permite pues mantenerme, tener una estabilidad, también bueno el ámbito financiero obviamente, eso me permite pues seguir con mis necesidades, pagar arriendo, la alimentación, de tener para pagarme mis gustos"* ***16. ¿Ha tenido algún tipo de Alteraciones a nivel físico y/o emocional?***

			Contador 1: *"No, no, no, no, que en el desarrollo del trabajo no hay nada, algo aparte. Cuando uno va por ahí en moto no falta que se cae varias veces, pero el resto nada"* ***Contador 2:*** *"Menciona que la afectación es por el agotamiento y no poder descansar adecuadamente."* ***Contador 3:*** *"Comenta que no, que en este trabajo nunca ha tenido ningún tipo de inconveniente"* ***Contador 4:*** *"Sí, solo una vez en cuando por algo que él escuchó y pues fue algo injusto, entonces ya. En ese día estuve súper mal porque uno se siente mal cuando hay cosas que son injustas en su momento, pero pues que se pudieron solucionar un poco. Después se lograron hablar y cómo solucionar el tema del de la de la discusión que hubo en ese momento…pero pues no tanto como esa que si fue algo difícil"* ***Contador 5:*** *"Si, por el tema del estrés y estar en la misma posición, actualmente de salud he estado muy regular y he asistido a terapias físicas y si me molesta mucho como la espalda, el cuello y me han dicho que es por la tensión"* ***Contador 6:*** *"Siento que se ha desequilibrado, cuando a ti te cambian el líder, el acoplarse a nuevas personas es complejo"* ***Contador 7: "****Bueno tuve cierto cuadro cuando ascendí a la posición que tengo hoy en día por la forma en que se dieron las cosas en el cargo, por que el que estaba antes llego y se fue y nunca entrego nada y a mi me dijeron, bueno amigo es su momento de ascender siéntese, hágale y pues yo no conocía muchas cosas ni sabia nada del cargo y eso, si fueron tres semanas que estuve estresado, como raro por así decirlo, pero creo que fue mas miedo escénico de la situación y eso fue lo que paso, mejor dicho"* ***Contador 8: "****Si, a veces el estrés se me manifiesta y es cuando estoy muy estresada y es que me da urticaria, sufro de migraña, entonces cuando estoy muy estresada me empieza a salir urticaria en el cuerpo y el dolor de cabeza, a eso le digo yo "OK" tengo que bajarle un poquito al estrés*" ***17. ¿Considera usted que existe equilibro entre su***

			nivel de vida y sus condiciones económicas? ***Contador 1:*** *"Sí, mi equilibrio tirando hacia el positivo más que el negativo. En este momento estamos muy bien"* ***Contador 2:*** *"El contador considera que efectivamente existe en la actualidad un equilibrio entre su nivel de vida y sus condiciones económicas"* ***Contador 3:*** *"Menciona que como todo el mundo a veces se quisiera más, pero es consciente que tiene un buen sueldo entendiendo que su vinculación es como una temporal por ende se gana menos que si estuviera trabajando directamente con la federación."* ***Contador 4:*** *"Equilibrio, quería que sí cuando tu aprendes como a manejar ese tema económico de que si tienes digamos si tienes cinco pesos y tus gastos son 4 pesos estás bien en ese momento, digamos. Si ya tu sigue a tú ves que ganas 5 pesos, pero te quieres gastar seis pues eso ya es otro tema de no ustedes no buscar equilibrio y creo que en estos momentos el tema del equilibrio económico está bien"* ***Contador 5:*** *No responde.* ***Contador 6:*** *"No, es como cuando uno se dice que cuanta vida te está costando tu trabajo"* ***Contador 7:*** *"Si claro total, total"* ***Contador 8:*** *"Si, la verdad sí"* ***18. ¿Se siente usted feliz en estos momentos? ¿Por qué?*** ***Contador 1:*** *"Sí, me siento feliz. Creo que la estabilidad es un punto importante en la vida de todos y aquí la he tenido desde hace seis años en el trabajo. Entonces, ese punto contribuye a la remuneración también a desarrollar los proyectos personales que uno tiene en educación. En cuanto a la familia, el tema familiar, ya personal, individual, va hacia el futuro y lo planeando, y eso lo da un poco la estabilidad laboral que tengo y la remuneración económica que la empresa da. Entonces creo que hay una buena sincronía entre las dos cosas"*

			***Contador 2**: "Menciona que se siente feliz, debido a que le apasiona su profesión y por trabajar en la compañía actual."* ***Contador 3:** "Si, porque tiene ingresos económicos y eso es bastante importante en términos de supervivencia, ha podido pagar la educación de sus hijas y brindarles beneficios y apoyar a su esposo en cosas del hogar."* ***Contador 4:** "Feliz sí, Porque gracias a Dios tengo, pues una familia, tengo un trabajo que me satisface porque es lo que me gusta, es lo que hago en pues gracias a Dios tengo salud".* ***Contador 5:** "Porque siento un poco de frustración en mi trabajo, siento que esto me afecta en mis relaciones fuera de lo laboral, amigos, pareja, entonces si es un factor que si afecta a nivel emocional"* ***Contador 6:** No respondió* ***Contador 7:** "me siento feliz porque digamos que, desde lo laboral, lo personal, lo familiar me siento más que conforme con las situaciones y aspectos que pasan en estos momentos en mi vida".* ***Contador 8: "**Si estoy feliz, por que siento que he logrado una de las cosas que me he propuesto, digamos que estar en la compañía que estoy actualmente trabajando era un sueño que tenía cuando recién entre a estudiar contaduría y entonces mi sueño siempre fue entra como a una compañía así, me parecía que trabajar en una empresa así era lo mas top en el mundo contable y lo conseguí , lo conseguí estando en esta ciudad, igual llevo dos años y medio en la ciudad de Bogotá"*

Fuente: Elaboración propia.

La percepción que tienen los informantes sobre su Calidad de vida en general es buena, esto relacionado con los satisfactores de necesidades versus los salarios que reciben de las empresas donde laboran.

En cuanto al estado emocional en su gran mayoría responden sentirse bien emocionalmente, aunque hay momentos en que el estrés aparece por su carga laboral. En la pregunta número 16 se evidencia que los contadores 5 ,6 y 8 están presentando varías afectaciones a nivel física y emocional en su trabajo por el estrés y la posición del cargo ocupado, así mismo por los cambios de lideres, lo cual termina afectándolos de alguna manera. Al respeto Rendón y Toro (2018) citando a Peiró (2001) hacen referencia a:

> Los resultados que dejan las experiencias de un alto grado de estrés en un caso fallido de afrontamiento, y explican que los cargos con altos niveles de estrés por sobrecarga laboral son generadores del síndrome de Burnout, depresión, malestar psicológico, el deterioro de la autoestima, la tensión emocional, o la falta de compromiso con el trabajo, la sudoración excesiva, dolores en las articulaciones, problemas de insomnio, alteraciones gastrointestinales o de la presión arterial entre otras". (p.26)

También se destaca que la mayoría de los informantes expresan tener satisfechas sus necesidades básicas y de seguridad, lo cual está directamente vinculado con los estándares de Calidad de Vida, se infiere entonces que los contadores gracias a la posición organizacional y salarios recibidos satisfacen sus necesidades, logrando así generar un sentimiento de Bienestar para sí mismos y para los suyos, gracias a la ocupación desempeñada.

No obstante, cuando se analiza la pregunta 16 en cuanto a alteraciones a nivel físico o emocional, varios de los informantes describen dolores de cabeza, dolor muscular, espalda, cansancio, factores que también se vinculan a la Subcategoría Bienestar de la salud, la cual influye de forma negativa ya que su ejercicio profesional deteriora su estado de salud y por ende su Calidad de Vida.

CONCLUSIONES

Los principales hallazgos encontrados en la investigación están relacionados con el objetivo general de la investigación ***Analizar la incidencia de los Factores de Riesgo Psicosocial en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.***

En lo concerniente a los Factores Intralaborales se encontró que en la mayoría de los casos hay sobrecarga laboral, lo que implica esfuerzo mental que incluye el tiempo, la dificultad y esfuerzo para los factores y por otro lado problemas emocionales, cómo por ejemplo la atención y la responsabilidad sobre la tarea realizada. Según Roozeboom, Houtman &Van (2008) se consideran factores de riesgo a los factores psicosociales que pueden influir en la vida del ser humano de forma negativa afectando la salud y la calidad de vida, cuando se evidencian factores desencadenantes y de estrés laboral. Las características principales de los factores de riesgo están implicados los cambios de horarios, como en el caso de la mayoría de informantes quien expresaron el trabajo extra y la extensión de horarios para cumplir con las tareas asignadas.

En relación con los Factores Extralaborales se encontró que en su gran mayoría los contadores tienen buenas relaciones familiares, pero a veces se ven afectadas por el tiempo extra que deben trabajar, convirtiéndose éste en un factor de riesgo, porque el poco tiempo dedicado a su familia o actividades recreativas o tiempo libre, repercute en su calidad de vida y bienestar familiar.

En cuanto al manejo del estrés laboral y las diferentes emociones se evidencio en la investigación que en general en las diferentes empresas privadas y particularmente en el rol

del Contador Público la existencia de un alto grado de estrés, la falta de recursos emocionales y herramientas adecuadas para afrontar situaciones de estrés en sus labores cotidianas, es más común de lo que parece, muchos son desconocedores de la inteligencia emocional, la toma de decisiones, hábitos diarios para disminuir el estrés, como afrontar las situaciones improvistas y ponerlo en práctica en el día a día, aunque se sabe que es un proceso más extenso y que requiere de varias actividades e implementación de herramientas que generen sensibilidad en los trabajadores y en los contextos organizacionales.

También se evidencio que la presencia de estrés en varios de los Contadores entrevistados, influye de gran manera en su salud física y mental incidiendo así en su calidad de vida. Afectando por un lado su productividad y eficiencia en la empresa y por otro su desarrollo personal y profesional, en el que se ven involucrados varios aspectos cómo la motivación, el compromiso con la compañía, el buen desempeño en su cargo y funciones, frustración laboral y problemáticas presentadas a nivel interno. Pereira y Rica (2009) Mencionan que "El estrés es una respuesta individual de cada ser humano, las diferentes sensaciones fisiológicas, dan respuesta a las diferentes percepciones psicológicas de cada situación estresante, en el que tiene en cuenta pensamientos y acciones para manejarlo y trabajar en ello" (p.17)

Con respecto a la Calidad de vida y bienestar del Contador Público que trabaja en empresas privadas, se debe entender que hay factores involucrados que son objetivos y subjetivos y tiene en cuenta experiencias pasadas y futuras. Se evalúan las condiciones actuales en el contexto organizacional y las acciones que favorecen al trabajador, el aprendizaje y las experiencias individuales de cada uno de los participantes, se enfoca en las condiciones ofrecidas por parte de la compañía, sitio de trabajo, funciones establecidas.

También se vincula la satisfacción de las necesidades básicas gracias a su asignación salarial.

Finalmente en Colombia la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial como instrumento para conocer los riesgos a los cuales se ven expuestos los Contadores Públicos, en algunas ocasiones solo se aplica cuando el riesgo ya está afectando directamente a los miembros de la compañía, en vez de ser aplicada con anterioridad como un sistema de prevención de riesgo; si bien al usar este instrumento las compañías pueden intervenir los fenómenos a los que se ven expuestos, se hace necesario que se tenga mayor conciencia por parte de las organizaciones para que se logren detectar a tiempo aquellos riesgos que pueden afectar a los colaboradores en los diferentes contextos a los cuales se ven expuestos, pues se debe tener en cuenta que estos riesgos no solo afectan la esfera laboral sino también la esfera personal del trabajador.

Por lo anterior es importante que las compañías tengan un mayor conocimiento de la aplicación de la Batería y se asesoren de manera adecuada sobre cómo y cuándo se debe aplicar para que de esta manera se logre identificar lo que sucede al interior de la empresas con este grupo particular de colaboradores como lo son los Contadores y así poder gestionar estrategias que ayuden a mitigar y prevenir riesgos psicosociales a las cuales se ven expuestos dentro y fuera de sus puestos de trabajo, con el fin de promover un clima organizacional que se encuentre acorde a las necesidades de este grupo de trabajadores,

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfonso, E. (2021). *Análisis del manejo de las emociones de los colaboradores en las organizaciones de Colombia*. Recuperado de. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40133/AlfonsoBeltranErikaMarcela2021.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Amutio, A(2020). *Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal*. Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones 20(1),77-93.[fecha de Consulta 27 de septiembre de 2022]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317996006.

Azuara Rodríguez, L. (2008) Guía *de prevención de "Burnout" para profesionales de cuidados paliativos.* Aran Ediciones, S. L

Ballesteros, F., (1994) evaluación conductual. Un enfoque para el cambio en psicología clínica y de la salud, Madrid, Ed pirámide

Bernal, A. (20012) Metodología de la Investigación. Ed Pearson Prentice Hall, Segunda Edición, México p 112.

Bolhander, G. Snell S. y Sherman, A. (2001) *Administración de recursos humanos.* Ed. Thomson. México. p. 156

Bosqued, M. (2008). *Quemados, el síndrome del Burnout: Que es y cómo superarlo*. Barcelona: Ed. Paidós. (En línea) consultado el 6, Diciembre, 2011, Recuperado de http://books.google.com.co/books?id=YSYR2HLc5dEC&printsec=frontcover&dq=Quemados,+el+s%C3%ADndrome+del+Burnout:+Que+es+y+c%C3%B3mo+superarlo.&hl=es&ei=euXgTtHwEoKOgwe026WFBg&sa=X&oi=book_result&ct=bookpreviewlink&resnum=1&ved=0CC4QuwUwAA#v=onepage&q=Quemados%2C%20el%20s%C3%ADndrome%20del%20Burnout%3A%20Que%20es%20y%20c%C3%B3mo%20superarlo.&f=false

Bruges, D. P., López, D. D., & Socarrás, C. A. (2020). *Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela*. Revista ESPACIOS. ISSN, 798, 1015.

Bryans P, y Croning T. (2003) *Teoría de la organización, Editorial Norma*. Bogotá Chiavenato (1987). Administración de recursos humanos, México, Macgraw Hill. Mexico.

Bustamante, Miguel A., Álvarez, Alejandra J., Villalobos, Macarena E., & Lucero, Miguel I.. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica*, *31*(3), 65-74. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065

Castañeda Y. Valero, G. & Patiño, J. Ruth Alejandra (2021). *Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos de la región Andina en Colombia*. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 29(1), 127-149. Epub March 30, 2021.https://doi.org/10.18359/rfce.5259

Cejudo Córdoba, R. (2007). Capacidades y libertad. Una aproximación a la teoría de Amartya Sen. *Revista Internacional De Sociología*, *65*(47), 9–22. https://doi.org/10.3989/ris.2007.i47.50

Cooper, L. Davison M (1998). *Las fuentes de estrés en el trabajo y su relación con los ambientes no laborales, en los factores psicosociales en el trabajo*, kalimo, OMS pág. 97 – 109

Díaz, D. (2011). *Vista de Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial* (Work stress and psychosocial risk factors) (Estresse no trabalho e fatores psicossociais de risco). https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1451/914

Gómez, I. Gómez, X. (2006). *Síndrome de Burnout, intervención preventiva- manual para psicólogos.* Cali, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana.

González, S. (1983). *Absentismo y despido del trabajador*, Madrid – España.

González, J., Moreno, B. (2009). *Carga mental y fatiga laboral*. Editorial Paidós.

Guillén C. (2004). *Psicología del Trabajo*. McGraw Hill. México.

Hernández, S (2014). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición McGraw Hill. México.

Heredia, N (2022). *Gestión administrativa y estrés laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Ferreñafe*. *https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82912*

Fuentes, E. D. C. V. (2022). *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019-2020*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 155-180.

Kung, C. S. y Chan, C. K. (2014). *Differential roles of positive and negative, perfectionism in predicting occupational eustress and distress*. Personality and Individual Differences, 58, 76-81

Jiménez, I. (2016). La calidad de vida y la salud. Ciencia Tecnología y Salud Vis Ocul. 7-7.

doi: https://doi.org/10.19052/sv.3887

Loaiza, E. y Narváez J. (2019;22(39):50-7). *La experiencia de los contables entre el desarrollo profesional y el deterioro de la salud.* Actualidad Contable Faces4. [fecha de Consulta 11 de Mayo de 2023]. ISSN: 1316-8533. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25760520003

Martínez, A. (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión.* Vivat Academia. nº 112. Septiembre. 2010. Recuperado http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf

Migonte, J y Perez, S, (2003). *Estrés en la enfermería. El cuidado del cuidador*. Ediciones Diade santos, S.A. Madrid, España.

Moriana, J. Y Herruzo, J, (2004). *Estrés y burnout en profesores* Tesis, universidad de

Córdoba, España.

Paredes G., Sanabria. C-Ferrand, P. (2008). *Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de especialidades médico-quirúrgicas, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales*. Revista Med, enero-junio, 25-32. Recuperado el 6 de diciembre del 2011 de http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/910/91016105.pdf

Peiró. C. y Salvador, A. (1993). *Técnicas cognitivas para la prevención de la salud mental*. http://stresslabora.blogspot.com/2008/04/tcnicas-cognitivas-para-la-prevencin-de.html

Ramírez, A. Feria, B, (2011). *Estudio del síndrome de Burnout experimentado por el equipohumano de la empresa redes humanas,* Tesis de psicología Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá, Colombia.

Rendón, L., & Toro Muñoz, E. Y. (2018). *La carga laboral y emocional de los profesionales de Contaduría Pública*. *Ágora Revista Virtual de Estudiantes*, *6*, 1-12. https://ojs.tdea.edu.co/index.php/agora/article/download/511/678/1180

Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. (s. f.). Recuperado 6 de marzo de 2023, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607

Resolución 2404 de 2019. Ministerio de Trabajo. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_2404_2019.htm

Salamanca Velandia, S., Pérez Torres, J., Infante Alvarado, A., & Olarte Ardila, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas*, (13), 39-45. https://doi.org/https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332

Urzúa M, Alfonso, & Caqueo-Urízar, Alejandra. (2013). Estructura Factorial y valores de referencia del WHOQoL-Bref en población adulta chilena. *Revista médica de Chile*, *141*(12), 1547-1554. https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872013001200008

Velasco.J (2018) La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales.Pensamiento & Gestión, núm. 45, pp. 58-81, 2018Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia. **DOI:** https://doi.org/10.14482/pege.45.10617

ANEXOS

ANEXO A. CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Versión 1.0

Yo, Nilson Manuel Venegas , mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía número 106905237 , domiciliado (a) en Bogotá , en mi calidad Contador Público de la empresa Agregados y Maquinarias S.A.S , autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a (nombre del alumno) Laura Vanessa Moreno Cubides con documento de identificación: 1023032871 , para aplicar los instrumentos de recolección de datos: entrevista semiestructurada de su trabajo de investigación titulado: (nombre del trabajo de investigación), INCIDENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO CON VINCULACION LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA EN BOGOTA D.C, cuyo objetivo es: Analizar la incidencia que tienen los Factores de Riesgo Psicosocial en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 21 días el mes de mayo de 2022

Atentamente,

Nilson Manuel Vanegas

TP:256694-T

CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Versión 1.0

Yo, **Yurany Rojas Pardo**, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía número 1-023865120, domiciliado (a) en Bogotá, en mi calidad Analista de nómina., autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a (nombre del alumno) Zoranyi Valentina Ospina Velásquez con documento de identificación: 1000851256, para aplicar los instrumentos de recolección de datos: ENTREVISTA, de su trabajo de investigación titulado: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL CONTADOR, cuyo objetivo es: Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial a los que se ve expuesto el Contador en su ejercicio profesional.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 11 días el mes 05 de 2022

Atentamente,

(Yurany Rojas Pardo)
(Nombre completo y Firma)
Cédula: 1-023865120

No. Tarjeta profesional: 245254-T

CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Versión 1.0

Yo, DAIMER DAVID ZAPATA RIVEROS, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía número 1020817879, *domiciliado (a) en* BOGOTÁ D.C, en mi calidad _____, autorizo de manera *voluntaria*, libre y espontánea a (nombre del *alumno)* ALISSON NICOLE SERNA con documento de identificación: 1030690844, para aplicar los intrumentos de recolección de datos: Entrevista sobre incidencia de f. de Riesgo de su trabajo de investigación titulado: (nombre del trabajo de investigación), Riesgo Psicosocial en el ejercicio Profesional del contador., cuyo objetivo es: analizar la incidencia que tienen los factores.

Se firma en la ciudad de BOGOTA D.C a los 17 días el mes de (4) ABRIL *de 2022*

Atentamente,

DAIMER DAVID ZAPATA RIVEROS
(Nombre completo y Firma)

CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Versión 1.0

Yo Yeisson Eduardo Torres, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía número 1070008233, domiciliado (a) en Tunja, en mi calidad de empleado, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a Juan José Hernandez Galvis con documento de identificación: cc: 1022416083, para aplicar los intrumentos de recolección de datos: FORMATO ENTREVISTA A EXPERTOS de su trabajo de investigación titulado: "INCIDENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO CON VINCULACION LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA EN BOGOTA D.C." cuyo objetivo es: analizar la incidencia que tienen los Factores de Riesgo Psicosocial en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 02 días del mes de Mayo de 2022.

Atentamente,

cc 1070008233

CONSENTIMIENTO INFORMADO
APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Versión 1.0

Yo,__Ana Mayerly Delgado Castillo, mayor de edad, identificado (a) con cédula de ciudadanía número_1022955775, domiciliado (a) en _Bogota, en mi calidad ___Contadora Publica_, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a (nombre del alumno) Jahdiel Camila Murcia Gonzalez con documento de identificación: 1233910833, para aplicar los instrumentos de recolección de datos: Entrevista de su trabajo de investigación titulado: (nombre del trabajo de investigación), "INCIDENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO CON VINCULACION LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA EN BOGOTA D.C. , cuyo objetivo es: analizar la incidencia que tienen los Factores de Riesgo Psicosocial en el ejercicio profesional del Contador Público, vinculado laboralmente en la Empresa Privada, en Bogotá D.C.

Se firma en la ciudad de Bogotá a los 07 días el mes de mayo de 2022

Atentamente,

Ana Mayerly Delgado Castillo
Cédula: 1022955775

T.P. 286538-T

Consentimiento Informado

Bogotá, 05/06/2022

Yo Andrea La torre identificada con cédula de ciudadanía 1014244032 autorizo a Zaida Camila Rojas Hueso, estudiante de decimo semestre de la corporación universitaria Iberoamericana, para llevar a cabo la entrevista de riesgos psicosociales.

Conozco que la información derivada de esta evaluación será confidencial y usada solamente para objetivos académicos.

Como constancia firmo a los 5 del mes de junio de 2022.

Firma: Andrea La torre

Nombre: Andrea La torre Garcia

Cédula: 1.014.244.032

TP: 223.429-T

ANEXO B. INSTRUMENTO ENTREVISTA

Universidad Libre –Sede Bogotá-

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Sociales

Maestría en Ciencias Contables

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **INCIDENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO CON VINCULACION LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA EN BOGOTA D.C**."

Categorías orientadoras	Categorías sensibilizadoras	Preguntas
Factores de Riesgo Psicosocial	**Intralaboral**: *Relación con los superiores *contratación *capacitación *evaluación **Condiciones ambientales del trabajo:** *****lugar de trabajo *agotamiento mental *agotamiento físico *agotamiento emocional	¿Cómo son las relaciones formales que establece con sus superiores? ¿Su jefe distribuye las tareas de tal forma que usted puede cumplir con lo encomendado en el tiempo indicado? ¿El contrato laboral que tiene con su empresa le brinda estabilidad laboral en cuanto a tiempo y en cuanto a asignación salarial? Explique Su asignación salarial corresponde al trabajo que realiza? ¿Recibe cursos de actualización y capacitación que le permiten un mejor desempeño en el cargo que tiene actualmente? ¿Las evaluaciones que le hacen por el trabajo realizado son objetivas? ¿¿Cómo lo evalúan?? ¿El lugar dónde trabaja es cómodo, agradable y con las condiciones necesarias para desarrollar sus actividades diarias? Explique Sus herramientas de trabajo (Computador, programas etc) son adecuadas para realizar su labor? ¿Por las condiciones del trabajo debe quedar tiempo extra para terminar sus actividades o lo termina en el tiempo indicado para ello? ¿Sus actividades diarias que tanto esfuerzo físico o mental requieren? Su trabajo requiere de concentración y cálculos matemáticos a diario?

	*Relaciona laborales	¿Usted realiza un esfuerzo mental importante al tener que realizar actividades de su trabajo en donde debe atender información detallada?
		¿Puede usted equivocarse en las tareas que realiza?
	*clima organizacional	¿Siente agotamiento físico después de sus actividades diarias? Explique
		¿Qué tanto esfuerzo mental requiere sus actividades diarias? Explique
	* estrés	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales en el trabajo? ¿Cómo es el trato con sus compañeros?
		¿En su ambiente laboral las actividades son compartidas y existe el trabajo en equipo?
		¿El ambiente en el que usted realizar sus actividades es adecuado?
		¿Su trabajo le exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana? ¿Cuál es la razón?
		¿Durante su jornada laboral realiza pausas activas?
		¿Considera usted que su trabajo es estresante? Por qué?
		¿Su trabajo le exige realizarlo bajo presión?
		¿Cuántos días y cuántas horas diarias debe realizar actividades que necesitan cálculos mentales e información estadística?

		¿Ha sido acosado laboralmente en su trabajo? Explique ¿En qué ocasiones se siente presionado por sus superiores?
	Violencia laboral: *****presión de superiores ***acoso laboral**	¿Comparte usted los fines de semana con su familia? ¿Realiza algún deporte? ¿A qué dedica su tiempo libre?
	Riesgo extralaboral: *En la familia **Tiempo libre ***** conflicto familiar	¿Las condiciones de su vivienda son adecuadas para descansar? ¿Le queda tiempo para compartir con su familia en actividades de recreación? ¿Alguna vez ha tenido inconvenientes familiares pro el trabajo de realiza?

Rol del Contador Ejercicio profesional	Valoración del trabajo Seguridad laboral Reconocimiento Satisfacción necesidades	¿Su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades? ¿Cuáles son las funciones que usted desarrolla en la organización donde labora? ¿Se encuentra satisfecho con las actividades que realiza diariamente? ¿El grado de responsabilidad que usted tiene en su trabajo hasta dónde debería llegar en la organización? ¿Responde solamente por sus actividades o también por terceros? ¿En la organización donde laboral le suministran los recursos necesarios para el desempeño de su labor? ¿Existe un grado de reconocimiento a la labor que desempeña dentro de la organización?
Calidad de vida	Bienestar emocional Social Familia Afectiva Espiritual Satisfacción con la vida Salud en general	¿Cómo se siente usted emocionalmente en estos momentos? ¿Todas sus necesidades básicas son satisfechas gracias a su trabajo?? ¿Ha tenido algún tipo de Alteraciones a nivel gastrointestinal, endocrino, cardiovascular, osteomuscular, en el último año? Explique ¿Ha sentido frustración, angustia, ansiedad o depresión en el último año? ¿Ha sido diagnosticado con estrés en los últimos seis meses? Ha tenido disminución de la capacidad de atención, memoria y/o concentración? ¿Considera usted que existe equilibro entre su nivel de vida y sus condiciones económicas?

		¿¿Se siente usted feliz en estos momentos?? Por qué ¿’
Batería de Riesgo Psicosocial	Aplicación de la Batería Programas de Prevención e Intervención de Riesgos Psicosociales	¿La organización en la cual usted labora realiza programas de prevención de Factores de Riesgo a los que usted como colaborador se puede ver expuesto? Explique La organización en la cual usted labora, realiza acciones o programas de intervención, ante Factores de Riesgo Psicosocial en los que usted se ha visto expuesto con el fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos? Explique ¿La organización en la cual usted labora realiza acciones de prevención ante aquellos Factores de Riegos Psicosocial que ameritan observación y realiza acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en su salud? Explique Ante la presencia de Estrés Laboral como Factor de Alto Riesgo su organización genera programas de intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica? Conoce usted la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial o ha escuchado hablar de ella? ¿Le han aplicado la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial en el lugar donde labora?

ANEXO C. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Universidad Libre –Sede Bogotá-

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Sociales

Maestría en Ciencias Contables

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de solicitar su inapreciable colaboración como experto para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a:

Contadores de empresas privadas de Bogotá

seleccionada, por cuanto considero que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

"**INCIDENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO CON VINCULACION LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA EN BOGOTA D.C**.",

esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener el título de Magíster en Ciencias Contables

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

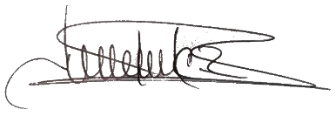
Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		**ALTERNATIVAS**					**OBSERVACIONES**
Nº	**Item**	**E**	**B**	**M**	**X**	**C**	

1	1	X					
2	2		X				Dos preguntas en una
3	3					X	Es una pregunta persuasiva. Se sugiere cambiar su redacción
4	4			X			¿Usted realiza **un** esfuerzo mental **importante** al tener que realizar actividades de su trabajo en donde debe atender información detallada? Quitar **un** y la palabra **importante**
5	5	X					
6	6	X					
7	7	X					
8	8	X					
9	9	X					
10	10	X					
11	11	X					
12	12	X					
13	13	X					
14	14	X					
15	15	X					
16	16	X					
17	17	X					
18	18	X					
19	19	X					
20	20	X					
21	21	X					

Evaluado por:

Nombre y Apellido: JOHN CARRILLO FONSECA

C.C.: 79.596.694 **Firma :** 

IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

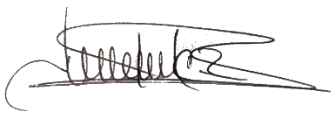
Yo, JOHN CARRILLO FONSECA, titular de la Cédula de Ciudadanía Nº 79.596.694, de profesión Psicólogo , ejerciendo actualmente como Coordinador de Autoevaluación y Acreditación Institucional , en la Institución UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora como Contadores en Empresas Privadas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Bogotá , a los 27 días del mes de Agosto del 2021



_____

Firma

CURRÍCULO VITAE DE LOS EXPERTOS

EXPERTO 1:

Nombre completo: JOHN CARRILLO FONSECA

Cargo: Coordinador de Acreditación y Autoevaluación

Institución: UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Breve descripción de su experiencia laboral e investigativa:

Psicólogo, Esp. En sexualidad y terapia familiar. Magister en Educación Doctor en Educación.

Par académico del Ministerio de Educación en procesos de Acreditación Institucional. Docente Investigador

Cel: 3007284253

Universidad Libre –Sede Bogotá-

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Sociales

Maestría en Ciencias Contables

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de solicitar su inapreciable colaboración como experto para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a:

Contadores de empresas privadas de Bogotá

seleccionada, por cuanto considero que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

"**INCIDENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO CON VINCULACION LABORAL EN LA EMPRESA PRIVADA EN BOGOTA D.C**.",

esto con el objeto de presentarla como requisito para obtener el título de Magíster en Ciencias Contables

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una,

varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		**ALTERNATIVAS**					**OBSERVACIONES**
Nº	**Item**	**E**	**B**	**M**	**X**	**C**	
1	1	X					
2	2	X					
3	3			X			Sugiero cambiar la redacción, la pregunta debe estar enfocada al lugar de trabajo sin decir si es agradable o no.
4	4			X			Sugiero quitar la palabra importante en Esfuerzo mental, si hay esfuerzo mental, se

							sobreentiende su importancia.
5	5	X					
6	6	X					
7	7	X					
8	8	X					
9	9	X					
10	10	X					
11	11	X					
12	12	X					
13	13	X					
14	14	X					
15	15	X					
16	16	X					
17	17	X					
18	18	X					
19	19	X					
20	20	X					
21	21	X					

Evaluado por:

Nombre y Apellido: Myriam Soraya Suárez

C.C.: 52.027.592

Firma :

IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Myriam Soraya Suárez , titular de la Cédula de Ciudadanía Nº 52.027.592 de Bogotá, de profesión Psicóloga Esp. En Psicología Organizacional , ejerciendo actualmente como Docente Investigadora de la Maestría en Educación , en la Institución Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora como Contadores en Empresas Privadas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Bogotá , a los 25 días del mes de Agosto del 2021

Firma

CURRÍCULO VITAE DE LOS EXPERTOS

EXPERTO 2:

Nombre completo: Myriam Soraya Suárez

Cargo: Docente Investigadora Maestría en Educación

Institución: Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO

Cvlac : https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001078798

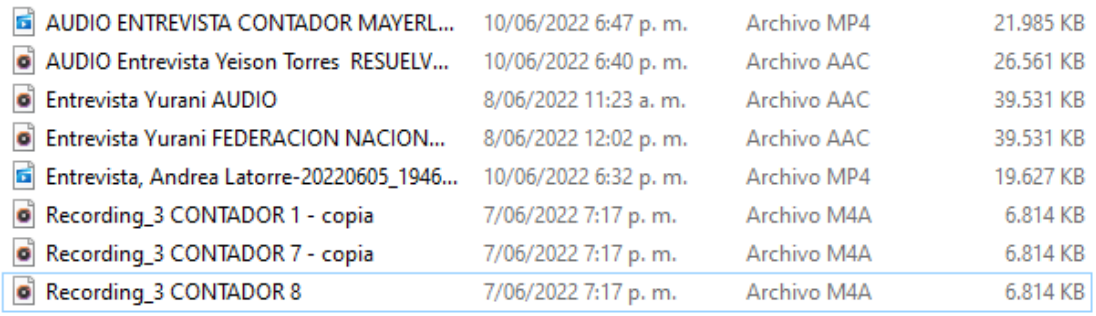
Breve descripción de su experiencia laboral e investigativa:

Docente investigadora con experiencia en asignaturas de Fundamentos de la investigación, metodología de la investigación, métodos cuantitativos y cualitativos en ciencias sociales. Asesora en Proyectos de Investigación de estudiantes en Formación, de pregrado y posgrado. Asesora de proyectos de Emprendimiento.

Experiencia en procesos de acompañamiento estudiantil y deserción. Desarrollo de competencias disciplinares, genéricas y específicas en estudiantes. Diseño de estrategias para mejorar los procesos de aprendizaje. Manejo de evaluación de desempeño por Competencias.

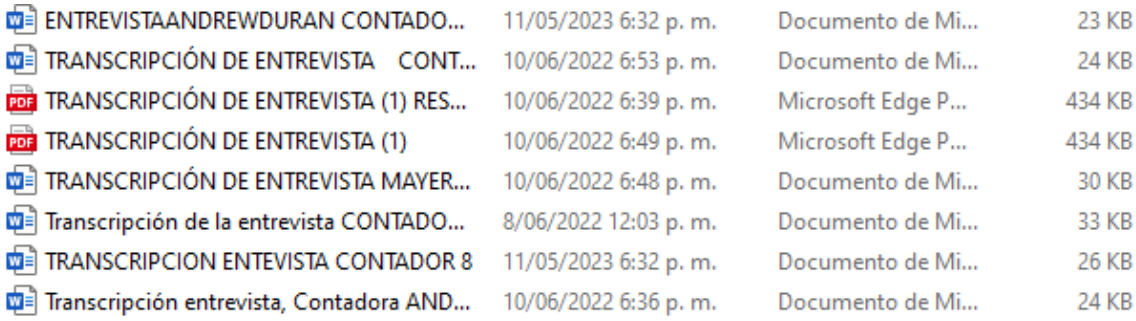
Cel: 3004289638

ANEXO D. EVIDENCIAS DE TRABAJO DE CAMPO



AUDIO ENTREVISTA CONTADOR MAYERL...	10/06/2022 6:47 p. m.	Archivo MP4	21.985 KB
AUDIO Entrevista Yeison Torres RESUELV...	10/06/2022 6:40 p. m.	Archivo AAC	26.561 KB
Entrevista Yurani AUDIO	8/06/2022 11:23 a. m.	Archivo AAC	39.531 KB
Entrevista Yurani FEDERACION NACION...	8/06/2022 12:02 p. m.	Archivo AAC	39.531 KB
Entrevista, Andrea Latorre-20220605_1946...	10/06/2022 6:32 p. m.	Archivo MP4	19.627 KB
Recording_3 CONTADOR 1 - copia	7/06/2022 7:17 p. m.	Archivo M4A	6.814 KB
Recording_3 CONTADOR 7 - copia	7/06/2022 7:17 p. m.	Archivo M4A	6.814 KB
Recording_3 CONTADOR 8	7/06/2022 7:17 p. m.	Archivo M4A	6.814 KB

Anexo E. Transcripciones de entrevistas



ENTREVISTAANDREWDURAN CONTADO...	11/05/2023 6:32 p. m.	Documento de Mi...	23 KB
TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA CONT...	10/06/2022 6:53 p. m.	Documento de Mi...	24 KB
TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA (1) RES...	10/06/2022 6:39 p. m.	Microsoft Edge P...	434 KB
TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA (1)	10/06/2022 6:49 p. m.	Microsoft Edge P...	434 KB
TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA MAYER...	10/06/2022 6:48 p. m.	Documento de Mi...	30 KB
Transcripción de la entrevista CONTADO...	8/06/2022 12:03 p. m.	Documento de Mi...	33 KB
TRANSCRIPCION ENTEVISTA CONTADOR 8	11/05/2023 6:32 p. m.	Documento de Mi...	26 KB
Transcripción entrevista, Contadora AND...	10/06/2022 6:36 p. m.	Documento de Mi...	24 KB

.