

**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES ORGANIZACIONALES DEL TRABAJO EN UNA EMPRESA DE PUBLICIDAD: APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL**  
Analysis of the Organizational Conditions of Work in an Advertising Company: Application of the Intra-labor Psychosocial Risk Interview

**Liz Adriana Moreno Poveda**

[limoreno17@poligran.edu.co](mailto:limoreno17@poligran.edu.co)

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano  
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad  
Estudiante  
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

**Angela Viviana García Salamanca**

[avigarcia@poligran.edu.co](mailto:avigarcia@poligran.edu.co)

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano  
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad  
Director de proyecto de grado  
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

**Julián Andrés Martínez Rincón**

[jamartinezrin@poligran.edu.co](mailto:jamartinezrin@poligran.edu.co)

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano  
Escuela de Sociedad, Cultura y Creatividad  
Codirector de proyecto de grado  
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Recepción: 04.11.2024

Aceptación: 18.12.2024

Cite este artículo como:

Moreno, L., García, A., y Martínez-Rincon, J. (2024) Análisis de las condiciones organizacionales del trabajo en una empresa de publicidad: Aplicación de la entrevista de riesgo psicosocial intralaboral. Revista de sociedad Cultura y Creatividad.

### Resumen

El objetivo principal de esta consultoría fue caracterizar las condiciones de la organización del trabajo en una empresa de publicidad y eventos. Las condiciones de la organización del trabajo son determinantes en la productividad de cualquier empresa, debido al impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores, ya que pueden ser un factor protector o también un factor de riesgo psicosocial.

Esta caracterización se llevó a cabo mediante la aplicación de la entrevista semiestructurada de la Guía para el

análisis psicosocial de puestos de trabajo que hace parte de la Batería de riesgo psicosocial (Ministerio de protección social, 2010); esta entrevista se realiza a tres cargos: 1) gerencia administrativa (Alta dirección); 2) secretaria de gerencia (Área Administrativa) y; 3) jefe de operaciones (Área Operativa)

Los resultados permiten apreciar un nivel de riesgo Alto/Muy alto, especialmente para las dimensiones de carga mental y la exigencia de las responsabilidades del cargo, para los cargos de alta dirección y administrativo y para el cargo operativo, las demandas ambientales y de esfuerzo físico, como predominantes. Las dimensiones identificadas fueron coherentes con los perfiles del cargo. Se plantearon estrategias de mitigación con el fin de reducir la posibilidad de generar afectaciones en la salud de los trabajadores

### Palabras clave:

Factores de riesgos psicosocial, intralaboral, dimensiones, calidad de vida laboral

### Abstract

The main objective of this consultancy was to characterize the conditions of the organization of work in an advertising and events company. The conditions of the organization of work are decisive in the productivity of any company, due to the impact on the quality of working life of workers, since they can be a protective factor or also a psychosocial risk factor.

This characterization was carried out through the application of the semi-structured interview of the Guide for the psychosocial analysis of jobs that is part of the Psychosocial Risk Battery (**Ministerio de protección social, 2010**); this interview is carried out in three positions: 1) administrative management (Senior management); 2) secretary of management (Administrative Area) and; 3) head of operations (Operational Area)

The results allow us to appreciate a High/Very high level of risk, especially for the dimensions of mental load and the demand of the responsibilities of the position, for the senior management and administrative positions and for the operational position, the environmental and physical exertion demands, as predominant. The dimensions identified were consistent with the profiles of the position. Mitigation strategies were proposed in order to reduce the possibility of generating effects on the health of workers.

### Keywords:

Psychosocial, intra-labor risk factors, dimensions, and quality of working life.

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con las cifras obtenidas en el reciente informe de State of the Global Workplace 2023 (Colombiano, 2023) realizado por Gallup Group, Colombia ocupa el noveno lugar en Latinoamérica por casos de estrés laboral.

Las condiciones de la organización del trabajo en las empresas es una de las posibles causas y quizá la de mayor incidencia, puesto que determinan la distribución del trabajo, el ambiente laboral, el tipo de contratación, sueldos, jornadas, entre otras, factores que pueden ser protectores para el trabajador o convertirse en factores de riesgo psicosocial intralaboral.

### Estadísticas State of the Global Workplace

El informe indica que el 48% de la población sufre de estrés laboral y que el 51% de las mujeres trabajadoras lo padecen, mientras que solo el 34% de los hombres lo tienen y que el 43% de los trabajadores con sintomatología tienen más de 40 años.

### Factores de riesgo psicosocial intralaboral

Teniendo en cuenta que los factores de riesgo psicosocial intralaboral son aquellas condiciones en el entorno de trabajo asociadas al trabajo y su organización (Ministerio de Protección social, 2008) las cuales tienen el potencial de afectar al trabajador y que esta afectación también está asociada a las características personales, es decir, formación, competencias, experiencia, edad, etc., influyendo de manera importante también la percepción del trabajador sobre sus condiciones, es de vital importancia hacer un monitoreo general periódico, de tal manera que se evalúen cargos, trabajadores y condiciones de la organización del trabajo de tal manera que se puedan identificar y de forma preventiva posibles situaciones que puedan desencadenar algún tipo de patología derivada del estrés.

## MARCO TEÓRICO

Entre 1924 y 1932, la Universidad de Harvard en colaboración con la Western Electric Company en su fábrica de Hawthorne, Illinois realizó experimentos que buscaban relacionar la iluminación y la productividad, los cuales generaron cambios de comportamiento en los trabajadores que

participaban en él, se evidencio un en la motivación durante la participación en el experimento, lo que aumento también la productividad de dichos trabajadores. Estos hallazgos permitieron asociar el comportamiento de los trabajadores, las condiciones laborales y la productividad (Gomez Velez, 2016).

Los resultados del experimento de Hawthorne fueron el punto de partida de la teoría de las relaciones humanas propuesta por el psicólogo y sociólogo australiano Elton Mayo (1880-1949), líder del experimento; La conclusión general de Hawthorne podría ser que humanizar al trabajador mediante el establecimiento de variables motivacionales encaminadas a satisfacer las necesidades básicas, sociales y psicológicas (este es un factor tan relevante como el salario) de los trabajadores mejora su desempeño y, por tanto, aumenta la productividad (Sandoval Reyes, 2015).

Partiendo de la base que las condiciones del trabajo pueden influir positivamente (factores protectores psicosociales) en el comportamiento y actitud de un trabajador, al generar bienestar y calidad de vida (personal y laboral), no es difícil concluir que su ausencia desmotiva, afectando su desempeño, su comportamiento y posiblemente su salud, convirtiéndose en factores de riesgo psicosocial.

Los factores de riesgo psicosocial están mencionados en la normatividad colombiana desde de la Resolución 1016 de 1989 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, 1989), donde se estableció el Programa de Salud Ocupacional y la inclusión de la evaluación, diseño e implementación de programas de intervención sobre los factores de riesgo psicosocial.

Posteriormente, en 2008, se emitió el Reglamento 2646 (Ministerio de Protección social, 2008), que estableció lineamientos para la intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial, clasificándolos en intralaborales y extralaborales.

### MARCO METODOLÓGICO

Esta consultoría es de tipo cualitativa descriptiva con enfoque aplicativo. Se recolectaron datos mediante la entrevista semiestructurada de la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de protección social, 2010) con el fin de identificar posibles factores de riesgo psicosocial de acuerdo

con la Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de Protección social, 2008).

Se firmaron consentimiento informados con los trabajadores y con la empresa para el acceso a la información.

Una vez recolectada la información se procedió a consolidarla y tabularla con la tabla de medición de la batería.

### RESULTADOS

Entre el 09 y 10 de septiembre se aplicaron las entrevistas a los cargos elegidos, se tabulo la información y se calificó de acuerdo con las instrucciones de la batería de riesgo psicosocial.

Los resultados arrojaron que el 45% de los dominios evaluados presentan un nivel de riesgo alto/muy alto, frente a un 42% de riesgo medio/bajo y el 13% despreciable/sin riesgo.

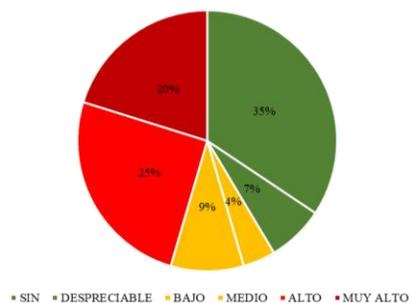


Imagen 1 Consolidado por nivel de riesgo

En cuanto al porcentaje por dimensión evaluada, se evidencia que aquellas con más ítems evaluados con riesgo alto/muy alto son demandas de carga mental y las exigencias de la responsabilidad del cargo.

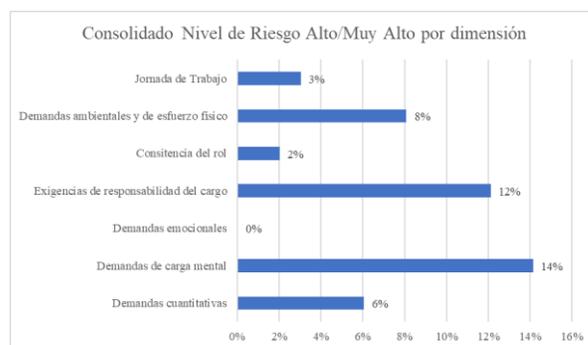


Imagen 2 Consolidado nivel de riesgo Alto/Muy Alto por dimensión

Por cargos los resultados fueron:

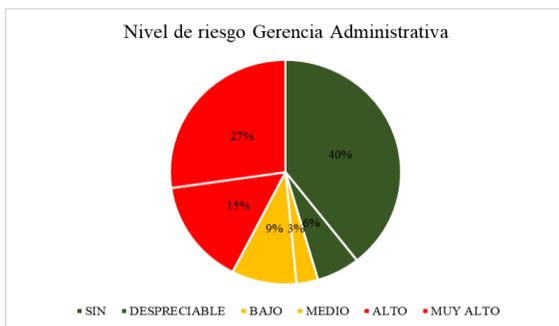


Imagen 3 Consolidado por Nivel de riesgo Gerencia Administrativa

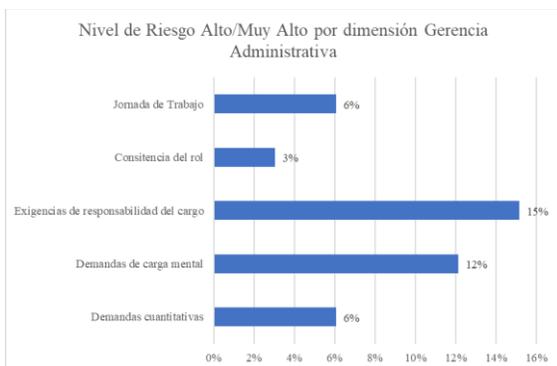


Imagen 4 Nivel de Riesgo Alto/muy Alto por dimensión Gerencia Administrativa

En las gráficas se puede observar el 42% de los ítems evaluados en la gerencia administrativa dieron un nivel de riesgo alto/muy alto, de los cuales el 15% es debido a las exigencias de la responsabilidad del cargo y el 12% por las demandas de carga mental, situación que es coherente con el cargo y su objetivo principal que es la administración de los recursos de la compañía. La trabajadora entrevistada es Administradora de empresas con 25 años de experiencia y 7 años de labores en la compañía.

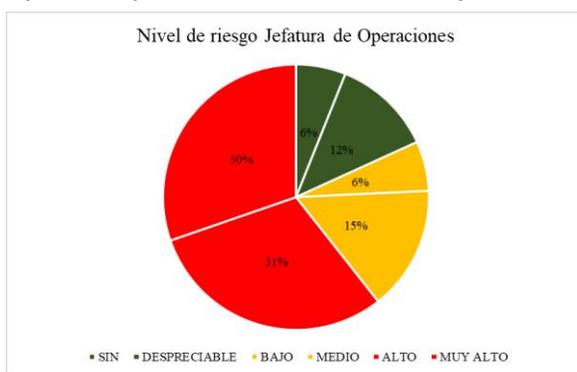


Imagen 5 Nivel de Riesgo Jefatura de operaciones

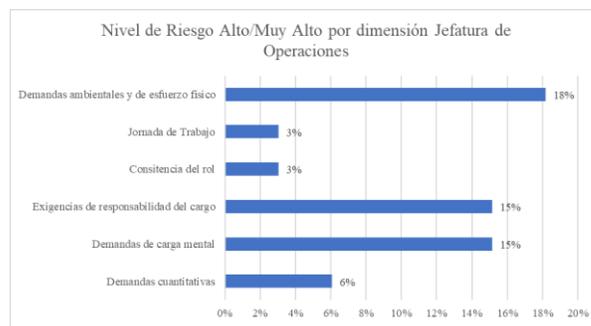


Imagen 6 Consolidado nivel de riesgo Alto/muy Alto por dimensión

Los resultados obtenidos para la jefatura de operaciones indican un 61% de los ítems evaluados como nivel de Riesgo Alto/muy alto, de los cuales los de mayor relevancia son el 18% que corresponde a las demandas ambientales y de esfuerzo físico y tiene 30% el cual está dividido en partes iguales entre las exigencias de la responsabilidad del cargo y las demandas de carga mental. Se importante resaltar, que este cargo es híbrido puesto que tiene funciones de tipo administrativo como la elaboración de planos y diseños de estructuras, manejo de inventarios y de tipo operativo como jefe de montajes en exteriores ubicados en el territorio nacional. El cargo está ocupado por un Ingeniero y diseñador industrial, con 25 años de experiencia y 20 años ocupando el cargo.

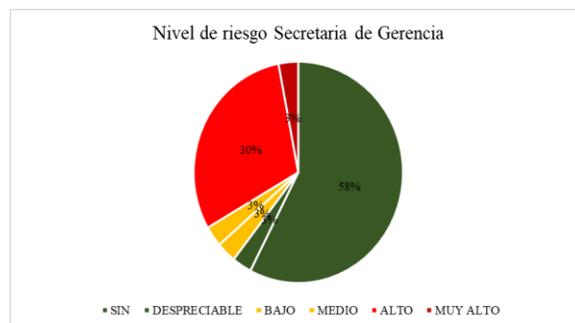


Imagen 7 Consolidado por nivel de riesgo secretaria de gerencia

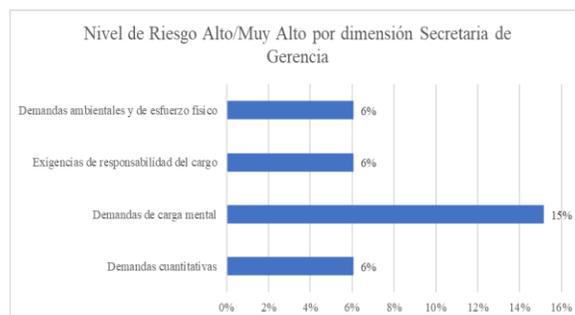


Imagen 8 Nivel de Riesgo Alto/muy alto por dimensión secretaria de gerencia

Para el cargo de secretaria de gerencia el 33% de los ítems evaluados dieron resultado alto/muy alto, en donde el 15% corresponde a demandas de carga mental y el 18% restante esta dividido en partes iguales entre demandas ambientales y de esfuerzo físico, exigencias de la responsabilidad del cargo y demandas cuantitativas. El objetivo del cargo es asistir a la gerencia general y administrativa, recepcionar requerimientos de los clientes y transmitirlos al área operativa. La trabajadora tiene 24 años de experiencia de los cuales 23 han sido ocupando el cargo en cuestión.

### Planteamiento de estrategias de intervención.

Se plantearon estrategias de intervención por cargo y por dimensión con nivel de riesgo alto/muy alto, entre las más relevantes están:

- Realizar análisis de carga mental por puesto de trabajo
- Reestructurar áreas.
- Implementar procedimiento de Gestión del Cambio para atender picos de trabajo o cualquier otro cambio que afecte el flujo de trabajo.
- Programa de pausas activas que incluyan pausas cognitivas para el área administrativa (Juegos, gimnasia corporal, mindfulness, baile).
- Programa de bienestar e incentivos.
- Incluir en el programa de capacitaciones Charlas de Liderazgo, trabajo en equipo, administración del tiempo, desarrollo de habilidades, competencias y destreza física de los operarios (Trabajo en alturas y manipulación de cargas).

### CONCLUSIONES

En los resultados se evidenció que los entrevistados cuentan con formación y experiencia requerida para los requerimientos de los cargos. Las dimensiones asociadas a las condiciones de la organización del trabajo que cuentan con calificación de Riesgo Alto/Muy Alto son: a) exigencias cuantitativas y carga de trabajo mental; b) requisitos de responsabilidades laborales; c) exigencias ambientales y esfuerzo físico; d) exigencias sobre la jornada laboral y; e) coherencia de roles.

Las dimensiones que predominan con nivel de riesgo Alto/Muy Alto son las demandas de carga de trabajo mental y las demandas de responsabilidad laboral en los tres puestos evaluados. Sin embargo, para el puesto de jefe de operaciones, las

dimensiones de demandas ambientales y esfuerzo físico son más dominantes, seguidas por las demandas de carga de trabajo mental y las exigencias de la responsabilidad del cargo. Se plantean estrategias de intervención que dan respuesta a los factores de riesgo psicosocial intralaboral identificados.

Los tres cargos son ocupados por trabajadores calificados y con experiencia en el cargo lo que puede constituirse como un control administrativo existente atenuando el nivel de deficiencia y por tanto su impacto en el trabajador. La experiencia demostrada por los trabajadores puede ser en sí misma una estrategia de mitigación de los riesgos encontrados.

Se recomienda aplicar las estrategias de mitigación planteadas y potenciar los factores protectores existentes de tal forma que se reduzca el nivel de riesgo en las dimensiones afectadas y se incremente la calidad de vida laboral de los trabajadores.

### REFERENCIAS

- [1] Colombiano, E. (24 de Julio de 2023). Preocupante: Colombia es el noveno país con mayor estrés laboral en la región. Obtenido de El colombiano: <https://www.elcolombiano.com/tendencias/colombianos-tienen-estres-laboral-segun-un-informe-de-2023-ED21990602>
- [2] Gomez Velez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. Revista Colombiana de ciencias sociales, 131-153. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/268187589.pdf>
- [3] Ministerio de Protección social. (17 de julio de 2008). Resolución 2646 de 2008, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la d. Bogotá, Bogotá, Colombia: Ministerio de Protección social.
- [4] Ministerio de protección social. (2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de Protección social.
- [5] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (31 de marzo de 1989). Resolución 1016. Obtenido de Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- [6] Sandoval Reyes, J. G. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? Pre-til Innovación en la gestión, 29-39.