



**“IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA ELECTRIFICADORA DE LA CIUDAD DE
MANIZALES A PARTIR DE LA APLICACIÓN DE LOS
CUESTIONARIOS DE RIESGO PSICOSOCIALES DEL
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
COLOMBIANO”**

Ángela patricia Velásquez

Natalia García López

Trabajo de Investigación para optar al título de Especialista en
Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora:

Mónica Hoyos

Universidad Católica de Manizales Facultad de
Ciencias para la Salud
Especialización en Seguridad y Salud
en el Trabajo Manizales, Colombia

2017



**“IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA ELECTRIFICADORA DE LA CIUDAD DE
MANIZALES A PARTIR DE LA APLICACIÓN DE LOS
CUESTIONARIOS DE RIESGO PSICOSOCIALES DEL
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
COLOMBIANO”**

Ángela Patricia Velásquez

Gonzales Natalia García

López

Trabajo de Investigación para optar al título de Especialista en
Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora:

Mónica Hoyos

Universidad Católica de Manizales Facultad de

Ciencias para la Salud

Especialización en Seguridad y Salud

en el Trabajo Manizales, Colombia

2017

NOTA DE ACEPTACIÓN

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue Identificar los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa electrificadora ElectroLopez de la Ciudad de Manizales, a través de la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosocial diseñados por el Ministerio de Protección Social Colombiano; su diseño es Descriptivo ya que busca utilizar los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de la prueba batería de riesgo psicosocial, para describir los factores de riesgo a los que está expuesta la población trabajadora de la organización, su enfoque es cuantitativo ya que recolecta y analiza datos para responder al problema de investigación y su corte es transversal ya que analiza el comportamiento de los dominios y dimensiones de los cuestionarios, en un tiempo determinado que es el segundo semestre del año 2017. Las principales conclusiones de esta investigación, indican la necesidad de intervención, evidenciando que el dominio con mayor número de dimensiones con riesgo a intervenir, es *demandas del trabajo*, con tres dimensiones que manifiestan magnitud del riesgo de baja favorabilidad, así: *exigencias de responsabilidad del cargo demandas de la carga mental, demandas ambientales y esfuerzo físico*; seguidos por los factores extralaborales, en donde se evidencio magnitud del riesgo de mediana favorabilidad, con necesidad de intervención, en las dimensiones *situaciones económicas del grupo familiar, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y Desplazamiento vivienda – Trabajo-vivienda*

Palabras claves. Caracterización sociodemográfica – riesgo psicosocial – factores intralaborales – factores extralaborales.

ABSTRAC

The objective of this investigation was to identify the psychosocial risk factors to which Elictrification Factory ElectroLopez's workers were exposed in Manizales city, using the application of psychosocial risk questionnaires designed by the Colombian Ministry of Social Protection; it's design is Descriptive because it seeks to use data obtained from the questionnaires application of the psychosocial risk battery proof, in order to describe the risk factors to which working population are exposed, it's focus is quantitative because it gathers and analyzes data to response to the investigation problem and it's cutting is transversal because analyze the behavior of the domains and dimensions of the questionnaires in a delimited time in the 2017 second semester. The main conclusions of this research, show the necessity of an intervention, proving that the domain with more dimensions number with risk to intervene is work's demands, with three dimensions manifesting risk magnitude of low favorability, that: responsibility requirements of the charge and mental load demand, environmental demands and physical efforts; followed by extra labor factors, showing risk magnitude of medium favorability, with necessity of intervention, in the economic dimension situation of the family group, influence of the environment extra labor on the work and displacement between housing - work - housing.

Keywords. Sociodemographic characterization - psychosocial risk - intralabor factors – extralabor factors

Tabla de contenido

INDICE DE TABLAS	7
INTRODUCCIÓN	9
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
2 PREGUNTA PROBLEMA	13
3 JUSTIFICACIÓN.....	13
4 OBJETIVO GENERAL	14
4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	14
5 MARCO TEORICO	15
5.1 MARCO REFERENCIAL	15
5.1.1 Factores Psicosociales Laborales	15
5.1.2 Condiciones intralaborales	16
5.1.2.1 Modelo demanda control.....	17
5.1.2.2. Modelo desequilibrio esfuerzo recompensa.....	20
5.1.2.3 Dominios Intralaborales	21
➤ Demandas del trabajo.....	22
➤ Control sobre el Trabajo	22
➤ Liderazgo	23
5.1.3 Condiciones extralaborales	24
5.1.4 Condiciones individuales	25
5.2 MARCO DE ANTECEDENTES.....	26
5.3 MARCO INSTITUCIONAL	33
5.4 MARCO CONCEPTUAL.....	36
5.5 MARCO LEGAL	43
6 METODOLOGIA	46
6.1 TIPO DE ESTUDIO	46
6.2 INSTRUMENTO APLICADO	47
6.3 POBLACIÓN	47
6.4 RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD	48

6.5 CRITERIO DE INCLUSIÓN.....	49
7 ANALISIS DE RESULTADOS	50
7.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRAFICA.....	50
7.1.1 Aspectos demográficos de la población	51
7.1.2 distribución por Edad y Genero.....	52
7.1.3 Estado Civil.....	53
7.1.4 Escolaridad.....	53
7.1.5 Profesión.....	54
7.1.6 Lugar de residencia	55
7.1.7 Estrato Socioeconómico	55
7.1.8 Tipo De vivienda.....	56
7.1.9 Personas a cargo	56
7.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL.....	57
7.2.1 Resultados generales factores intralaborales	59
7.2.1.2 análisis de resultados: demandas del trabajo	60
7.2.1.3 análisis de resultados: control sobre el trabajo.....	61
7.1.2.5 análisis de resultados: recompensa.....	64
7.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL.....	65
7.3.1 Resultados generales factores Extralaborales.....	67
7.4 SINTOMATOLOGIA DE ESTRÉS	69
8 DIMENSIONES GENERALES A INTERVENIR.....	70
9 CONCLUSIONES	71
10 RECOMENDACIONES	8176
11 BIBLIOGRAFIA.....	81
ANEXOS.....	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Condiciones Intralaborales.....	24
Tabla 2. Condiciones Extralaborales	25
Tabla 3. Condiciones Individuales.....	25
Tabla 4. Descripción general Batería de Riesgo psicosocial	47

Tabla 5 Información sociodemográfica	51
Tabla 6. Aspectos demográficos de la población.....	52
Tabla 7. Condiciones Intralaborales	57
Tabla 8. Dimensiones según cuestionario A o B	58
Tabla 9. Magnitud del riesgo	58
Tabla 10. Interpretación de los niveles de riesgo.....	59
Tabla 11. Puntaje Total Intralaboral	59
Tabla 12. resultados dominio demandas del trabajo	60
Tabla 13. resultados dominio control sobre el trabajo.....	61
Tabla 14. resultado dominio liderazgo y relaciones sociales.....	63
Tabla 15. resultado dominio recompensa	64
Tabla 16. condiciones extralaborales	65
Tabla 17. resultado general factores extralaborales.....	67
Tabla 18. sintomatología de estrés.....	69
Tabla 19. Dimensiones generales a intervenir	70

INDICE DE GRAFICOS

Ilustración 1. Distribución por edad.....	52
Ilustración 2. distribución por Genero	52
Ilustración 3. distribución por estado Civil.....	53
Ilustración 4. escolaridad	54
Ilustración 5. profesión	54
Ilustración 6. lugar de referencia	55
Ilustración 7. estrato socioeconomico.....	55
Ilustración 8. tipo de vivienda.....	56
Ilustración 9. personas a cargo.....	56
Ilustración 10, factores intralaborales	59
Ilustración 11. resultado demandas del trabajo	60
Ilustración 12. dominio control sobre el trabajo	62
Ilustración 13. dominio liderazgo y relaciones sociales	63
Ilustración 14. dominio recompensa	64
Ilustración 15. dimensiones extralaborales	67
Ilustración 16. Sintomatología de estrés	69

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales se han convertido en tema central dentro de las organizaciones, ya que impactan directamente en la responsabilidad sobre el Bienestar y la Salud de los colaboradores, pues produce resultados negativos: Psicológicos, físicos y sociales, que generan un riesgo no solo para los colaboradores, sino también para las empresas.

De esta manera legislaciones, metodologías y entes Internacionales y Nacionales, han dimensionando la responsabilidad de las situaciones que enfrentan los trabajadores bajo una relación laboral, lo cual puede afectar a nivel intralaboral y extralaboral; por lo tanto, se establece un interés por focalizar la atención en los procesos de prevención y fortalecimiento en ambientes laborales, permitiendo comprender a los colaboradores desde las particularidades que tienen como seres humanos; y no solamente como eslabones de la cadena de producción.

En consecuencia, entes como la Organización Mundial de la Salud (OMS) hacen llamados a la protección de los Trabajadores, pues “Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, las máquinas inseguras y el estrés psicosocial provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud” (1) lo cual establece un compromiso para las empresas, por fortalecer la prevención de riesgos psicosociales; ya que los colaboradores pueden estar susceptibles a factores que afectan directamente su entorno personal y laboral, dejándolos expuestos a ante posibles eventualidades.

De esta manera, la presente investigación busca aplicar los cuestionarios intralaborales, extralaborales y de estrés, dispuestos por el Ministerio de la Protección Social Colombiano, en una empresa electrificadora de la Ciudad de Manizales, para identificar los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los

trabajadores y poder presentar recomendaciones a la gerencia según los resultados del diagnóstico psicosocial.

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los Derechos, el Bienestar y la Salud laboral, son temas que analizados históricamente han sido debatidos desde múltiples escenarios, partiendo de posturas internacionales que por décadas han buscado dignificar el valor de los trabajadores; esto debido a que las organizaciones asumían al trabajador como un objeto más dentro de la cadena de producción, dejando de lado necesidades básicas y derechos humanos, que no solo daban cuenta de las malas condiciones laborales a las que estaban expuestos los colaboradores sino también de las necesidades inherentes como seres humanos, asignando tareas que sobrepasaban la integridad física- mental y ponían en riesgo su bienestar, debido al poco control de riesgos que se existía y a la necesidad de las personas por tener un sustento sin importar las circunstancias a las cuales se sometían. Es por esto que desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se prestó atención por problematizar los principios rectores que deben enmarcar a las empresas respecto a los Derechos Humanos, indicando que “Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia” (2) Del mismo modo, se puede resaltar que desde el año 1886, se dan los primeros pasos por visibilizar los derechos de los Trabajadores en Colombia, tal como lo refleja la historia, pues “La constitución de 1886 pasó por 60 reformas, sin embargo se hace énfasis en la de 1936 por ser una de las más trascendentales en relación con el tema del trabajo, pues ya en

ésta reforma el trabajo no es tomado simplemente como una mera actividad para sobrevivir, sino como un derecho al que puede acceder cualquier ciudadano” (3)

Por tanto, en los últimos años se han desarrollado diferentes estrategias para abordar los Derechos de los trabajadores y por ende los riesgos laborales en todas sus dimensiones, buscando dignificar la labor desempeñada y ofreciendo protección a los colaboradores, ya que aspectos como los factores de riesgo Psicosocial, deben ser analizados de manera integral para generar mayor comprensión de su impacto en el trabajador.

En consecuencia, las organizaciones han centrado su mirada en la salud mental y social de los trabajadores, pues estas guardan relación directa con el bienestar colectivo del trabajador y su contexto laboral, buscando empoderar a los empleados con la proyección de las empresas, para que estos se asuman como parte del crecimiento de la compañía.

Ejecutando dichas acciones a partir del involucramiento de todas las personas que hacen parte de los procesos organizativos, lo cual genera estrategias que permiten mantener su competitividad bajo condiciones apropiadas, brindando elementos para mejorar las condiciones laborales tanto físicas como mentales de los empleados, y contribuyendo a la construcción de instrumentos y normativas que determinen de manera confiable los riesgos a los que están expuestos, posibilitando la “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional” (4) previniendo así factores que puedan afectar la integridad del mismo y obstaculicen el progreso de la organización.

En efecto, la importancia de indagar sobre los riesgos psicosociales en el contexto

Colombiano, ya que desde el año 1904 Rafael Uribe Uribe hablo de la seguridad que deben tener los trabajadores, impulsando posteriormente la ley 57 de 1915, la cual se refería a las reparaciones por accidentes de trabajo, seguidamente de otras normas importantes como la ley 10 de 1934, que establecía algunos derechos de los trabajadores y el decreto 2350 de 1944, que dictaba disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.

De esta manera, se establecieron referencias de protección al trabajador en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la expedición del decreto 614 de 1984, el cual establecía las bases para la organización respecto a lo que anteriormente era llamado Salud Ocupacional; seguidamente se expidieron normativas al respecto como la resolución 1016 de 1989 y el decreto 1295 de 1994, los cuales centraban su mirada en la Administración de riesgos; pero en el año 2008 con la resolución 2646 que se comienza a puntualizar sobre el riesgo Psicosocial. Posteriormente expiden el decreto 2566 del 2009, que da paso hacia la visibilización del riesgo psicosocial, enmarcando en la tabla de enfermedades laborales patologías como el estrés, la cual se actualiza con el decreto 1477 del año 2014. Pero además diseñando pruebas –año2010- como la Bateria de instrumentos de medición de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección de Colombia, para medir dichos factores; en donde seguidamente se da a conocer en el año 2015, un protocolo para la prevención e intervención de los riesgos Psicosociales, promoviendo la integridad laboral y ofreciendo herramientas al profesional, para realizar procesos de intervención eficaces en las empresas.

Así pues, encontramos que Electrolopez es una empresa electrificadora con más de 32 años de experiencia en el sector energético, de telecomunicaciones y construcción; la cual focaliza su estilo de administración en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores,

reflejando interés, por implementar programas de prevención e intervención para factores psicosociales.

2 PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de una empresa electrificadora de la Ciudad de Manizales, identificados a partir de la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social Colombiano?

3 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación busca identificar los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de una empresa electrificadora de la Ciudad de Manizales, contribuyendo a la caracterización de factores intralaborales, extralaborales y condiciones de estrés de una empresa electrificadora de la ciudad de Manizales, las cuales pueden derivar en afectaciones en la salud física y mental del trabajador.

De esta manera se debe tener en cuenta que el abordaje de dicha temática no es nuevo, pero con el pasar del tiempo se ha otorgado importancia en que las empresas se inquieten por los aspectos psicosociales de sus trabajadores, generando la necesidad de identificar los riesgos en un ambiente laboral, con el ánimo de prevenir condiciones que afecten la salud del personal trabajador; pero además para significar la mano de obra producida y darle un valor que les permita trabajar bajo parámetros de dignidad y condiciones apropiadas, pues a medida que se propicie el crecimiento del empleado se va a reflejar el crecimiento de la organización.

Por lo tanto las organizaciones deben focalizar su atención en fomentar condiciones de trabajo que promuevan la salud y bienestar, desde componentes intralaborales y

extralaborales que vinculen al colaborador y su contexto inmediato, ya que si se controlan los factores de riesgo intralaborales, los colaboradores realizarán sus funciones de manera más ágil, previniendo deserción, rotación y ausentismo; lo cual permitirá a la organización cumplir sus metas y objetivos de manera eficiente.

Es por esto que la presente investigación, busca la identificación de los Factores de Riesgo Psicosociales, lo cual permitirá posteriormente a la empresa, fortalecer el cuidado y la salud mental de los trabajadores, desde componentes individuales, grupales y familiares; pues cada organización está compuesta por múltiples elementos que necesitan ser entendidos de manera contextual, ya que al tener una identidad que las hace únicas, requieren planes de desarrollo que permitan caracterizar las situaciones a intervenir de manera acertada a las situaciones de la empresa.

4 OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa electrificadora ElectroLopez de la Ciudad de Manizales, a través de aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosocial diseñados por el Ministerio de Protección Social Colombiano

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Aplicar los cuestionarios intralaborales, extralaborales y de estrés.
- Realizar la caracterización sociodemográfica de la población.
- Discriminar los factores de riesgo intralaborales, extralaborales y de estrés a los

cuales están expuestos los trabajadores.

- Presentar recomendaciones a la gerencia según resultados del diagnóstico psicosocial.

5 MARCO TEORICO

5.1 MARCO REFERENCIAL

5.1.1 Factores Psicosociales Laborales.

Los riesgos psicosociales laborales, son una condición que se genera a partir de una relación de trabajo, en donde se establece un vínculo por parte de un colaborador con una empresa, posibilitando a esta, ofrecer al mercado un producto material o inmaterial que se refleja en ganancias económicas.

En el año 1984 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), plantea en la convención de Ginebra, la importancia de la identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo, en donde se resalta la necesidad de unir fuerzas para brindar bienestar a los trabajadores, sensibilizando a las organizaciones, pues : “se admite en general, que el desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social no sólo dependen de los diferentes medios de producción de que se dispone, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y del bienestar de los trabajadores y de sus familias” (5) encaminando acciones preventivas que pueden mitigar los efectos de Salud y Mentales por exposición a los riesgos inherentes de la empresa, pero además generando un valor agregado correlacional entre bienestar y productividad.

Así pues el riesgo psicosocial debe ser analizado desde múltiples dimensiones, específicamente en el campo laboral, pues guarda hermandad con el bienestar social de

la empresa, la persona y su contexto; lo cual repercute en el buen desempeño de las tareas asignadas, impactando en un ambiente laboral asertivo, generando un clima laboral que permite alejarse de manera preventiva de los factores de riesgo Psicosociales y fomentando factores protectores en la Salud y Bienestar.

Es por esto que en el contexto Colombiano a partir de la resolución 2646 del 2008 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, señalando como objeto proteger los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores, entre estos los psicosociales, definiéndolos como “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (4)

5.1.2 Condiciones intralaborales

Las condiciones intralaborales son factores vivenciales que se dan al interior de las organizaciones, las cuales representan características propias del trabajo y la Cultura organizacional que se construye al interior de las empresas, entendidas como a aquellos patrones de comportamientos generalizados, a las creencias compartidas y a los valores comunes a todos los miembros de la misma organización “Así, la cultura dentro de una entidad, se puede reconocer a partir de lo que dicen, hacen y piensan las personas; en ella se consolidan la transmisión de conocimientos, las creencias, el aprendizaje y los comportamientos” (7) , es por esto que la interacción en escenarios de trabajo, conlleva a la vivencia de factores intralaborales que hacen de cada organización única por su cultura y clima organizacional, indiferente si en el mercado existen más empresas con las mismas características comerciales.

En efecto, se puede percibir como las vivencias interpersonales en las organizaciones,

generan un tejido relacional entre colaboradores, jefes y compañeros de trabajo; que no solo establece un ambiente laboral, sino que también exige aspectos como las condiciones propias de la tarea y las características del trabajo, las cuales requieren demandas por parte de los trabajadores al momento de desempeñar sus funciones; siendo circundadas de factores físicos y organizacionales que lleven al trabajador en ocasiones a superar sus propios límites, generando factores psicosocial de riesgo que influyan en la salud y el bienestar, debido a la manera de afrontan dichas condiciones.

De allí la necesidad por intervenir los factores de riesgos que se puedan identificar, ya que no solo afecta al colaborador, sino también a los procesos organizacionales y a su economía, pues generan inestabilidad , trayendo consigo altas tasas de ausentismo, y sobrecostos por rotación de personal, lo cual se polariza en la productividad, eficacia y eficiencia de la empresa.

Para la presente investigación se tuvieron presentes los modelos teóricos demanda–control–apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, el modelo de desequilibrio esfuerzo–recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005), guardando coherencia con lo planteado en la Batería de identificación de factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la protección Social de Colombia; la cual permitirá realizar el diagnóstico de los factores Psicosociales que se encuentran en riesgo.

5.1.2.1 Modelo demanda control

Este modelo hace parte de las premisas para la identificación de los riesgos psicosociales a los que pueden estar expuestos los colaboradores, sirviendo de guía para la Batería de identificación de factores de riesgo del Ministerio de la protección social Colombiana; la cual se acoge a los elementos de los modelos demanda–control–apoyo social del

Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, y al modelo de desequilibrio esfuerzo–recompensa de Siegrist (1996 y 2008).

Planteando como no solo las condiciones físicas pueden generar riesgos para los trabajadores; sino también como determinados aspectos del trabajo pueden incidir en situaciones de tensión e incluso enfermedades físicas o mentales; dependiendo de las demandas psicológicas que se tenga y el nivel de control sobre estas.

Así pues, se encuentra como las diferentes disciplinas, han buscado comprender las causas del estrés en los trabajadores, retomando modelos como el de Karasek, que plantea como estas demandas laborales y el poco control, terminan siendo potenciales estresores que afectan la salud de los colaboradores; entendiendo que las demandas “se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo” (8) lo cual puede generar altas exigencias para la mente debido a que en condiciones habituales de la labor se pueden percibir patrones como: instrucciones contradictorias y complejas de realizar, poco tiempo para realizar multiplicidad de tareas, muchas funciones e instrucciones a la vez y saturación de información; entre otras, que terminan causando mayor demanda psicológica al colaborador, dejándolos más propensos a síntomas de estrés, debido a la carga mental.

Del mismo modo, bajo el modelo anteriormente descrito, se refiere como el control sobre el trabajo, establece relación directa con el riesgo psicosocial laboral, pues este describe que la “posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. 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.” (8) que en síntesis es la posibilidad que tiene el colaborador de controlar las actividades laborales y el tiempo que usa para realizarlas.

De manera tal, que si el colaborador siente que no tiene el control sobre su trabajo, puede desarrollar sentimientos de menosprecio e inferioridad, lo cual genera reacciones que se reflejan en estrés y condiciones de salud, ya que labora en circunstancias de bajo control que no permiten la toma de decisiones o el manejo de las situaciones, minimizando las capacidades que el colaborador cree tener y su potencial a ofrecer.

Por ende, dichos elementos combinados son sustancialmente graves o riesgosos para la exposición a factores psicosociales, pues la situación se agudiza si se tiene alta demanda psicológica y poco control sobre lo que se hace, causando tensión laboral que no permite sortear las particularidades del trabajo.

Adicionalmente se encuentra que si no se tiene apoyo social, que facilite al colaborador sentirse respaldado y comprendido por sus jefes y compañeros, permitiendo sentimientos de integración y cohesión grupal, se acrecienta la tensión laboral y el estrés por parte de este; pues “el concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión” (8)

De este modo, el presente modelo plantea la interacción que se presenta entre las demandas del trabajo y la libertad de decisión y autonomía que pueden tener los colaboradores respecto a sus funciones y a como dan respuesta a estas demandas; pero además como el apoyo social que perciban por parte de sus compañeros y jefes, en donde se incorporen sentimientos de reconocimiento por su equipo de trabajo se pueden

convertir en un factor protector o de riesgo psicosocial.

5.1.2.2. Modelo desequilibrio esfuerzo recompensa

Este modelo de desequilibrio esfuerzo–recompensa fue planteado por Siegrist (1996 y 2008) estipulando que en los entornos laborales, existen condiciones que pueden generar estrés y enfermedades físicas y mentales en los trabajadores, debido a la carga mental

que se genera por el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa de la labor desempeñada.

Así, el esfuerzo que implica el trabajo y las recompensas que se reciben de este, son situaciones que pueden convertirse en riesgos psicosociales, teniendo un efecto nocivo para la salud; el esfuerzo se refiere a las exigencias de la labor desempeñadas o desgaste que se tiene al realizarlas, el cual puede ser por presión del entorno laboral, o por la misma auto-exigencia de la persona por hacer las cosas a costa de sus propios límites; por esto dicho modelo explica que el esfuerzo – recompensa, es “entendido como el esfuerzo que el trabajador realiza y las recompensas que recibe por ello. El modelo predice que elevados esfuerzos unido a bajas recompensas pueden provocar un aumento de tensión” (11)

Por consiguiente, se indica que la recompensa se refiere a las retribuciones emocionales (reconocimiento, oportunidades de crecimiento en la organización, estabilidad laboral, bienestar del trabajador) y las materiales que se perciben y reciben al momento de desempeñar el trabajo; en donde por ausencia o limitación de las mismas, se produce efectos que generan estrés.

Por ende se puede afirmar que si los colaboradores en las organizaciones están expuestos

a factores como: muchas actividades simultaneas, poco tiempo para realizarlas, altas exigencias, poca seguridad y bienestar laboral y poco reconocimiento, que exigen mayor esfuerzo en el trabajo, y no evidencian reconocimiento; se produce un desequilibrio en la persona, que se puede agudizar según el tiempo de exposición, generando sentimientos de desprotección, los cuales son facilitadores de enfermedades.

Por tanto al no haber igualdad o equilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas obtenida, se generan factores intralaborales que afectan la organización, como inestabilidad emocional y riesgo ante enfermedades asociadas al estrés; las cuales son reconocidas según la legislación Colombiana como enfermedades Laborales.

De este modo, las organizaciones en la búsqueda para promover factores protectores, deben optar por brindar a los colaboradores equilibrio entre los esfuerzos realizados y la recompensa recibidas a cambio, de lo contrario un baja recompensa puede desencadenar niveles de estrés que posteriormente se reflejan a afectaciones a la salud física y mental.

5.1.2.3 Dominios Intralaborales

Teniendo en cuenta el objetivo de la presente Investigación, y los modelos que sirvieron de base teórica, se hace necesario referirnos a los dominios de los factores intralaborales, ya que son ineludibles para la identificación del riesgo psicosocial, tal como se plantea en la resolución 2646 del 2008, en cuanto a la responsabilidad de la identificación y evaluación de sus efectos, estableciendo que los empleadores deben valorar factores Intralaborales, pues “ La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora” (4)

Es decir que las organizaciones están en la obligación de analizar los factores que afectan a los colaboradores al interior de la empresa y las características de la cotidianidad, respecto a las condiciones propias del trabajo y al entorno en el que se desarrolla; las cuales pueden generar exposición a factores psicosociales en el trabajo.

De esta manera se plantea desde los cuestionarios de la Batería de identificación de factores de riesgo psicosociales, cuatro dominios que concentran las dimensiones que explican las condiciones intralaborales, así:

Demandas del trabajo

Estas agrupan un conjunto de exigencias -físicas y mentales- que enfrentan los colaboradores en las organizaciones, las cuales pueden generar un riesgo Psicosocial Alto, según la carga que implique para el trabajador; por esto Villalobos 2010, establece que “se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo” (8) agrupando un conjunto de dimensiones como: 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 e Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral; que hacen parte del constructo de las condiciones Intralaborales

Control sobre el Trabajo

Este se refiere a la percepción del trabajador sobre el control que puede ejercer sobre su propio trabajo y las decisiones que puede tomar respecto a sus responsabilidades; su definición según la batería de Identificación de Riesgo Psicosocial describe que es la “posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los

diversos aspectos que intervienen en su realización. 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” (8)

□ **Liderazgo**

Se refiere al liderazgo y las relaciones sociales que se establecen al interior de la organización, las cuales permean la manera de socialización en el contexto laboral, generando patrones de comunicación y relacionales, que se pueden convertir en estresores; en donde según la Batería anteriormente mencionada, se entiendo que “el liderazgo alude a un tipo particular de relación

Social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área” (8)

□ **Recompensa**

Esta alude a las retribuciones que el trabajador recibe a cambio de las actividades y esfuerzos que realiza respecto a su trabajo “este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo” (8)

Así pues, cada uno de los dominios anteriores, están compuestos por las dimensiones que se presentan en la siguiente tabla.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	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 ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Tabla 1 fuente Ministerio de la Protección Social Colombiano: **Condiciones Intralaborales**

5.1.3 Condiciones extralaborales

Las condiciones extralaborales, se deben analizar como variables o características externas del lugar de trabajo, pues estas comprenden aspectos diferentes a los laborales, según la interacción del colaborador con su entorno social, además de aspectos que influyen en su núcleo familiar, comprenden aspectos como económicos, de vivienda y desplazamiento, que pueden influir en el bienestar de los colaboradores; de esta manera en la Batería de riesgo psicosocial se expone que las condiciones extralaborales “Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo” (8)

Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan así:

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Tabla 2. Fuente Ministerio de la Protección Social Colombiano: Condiciones Extralaborales

5.1.4 Condiciones individuales

Estas condiciones reflejan la particularidad de cada colaborador, analizados desde aspectos y características sociodemográficas, las cuales pueden aportar significancia a las condiciones intra y extralaborales, pues “Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes” (8)

Las dimensiones Individuales que se evalúan a través de la batería se presentan así:

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Tabla 3. Fuente Ministerio de la Protección Social Colombiano: Condiciones Individuales

5.2 MARCO DE ANTECEDENTES

En la universidad de Guayaquil (Ecuador) Facultad de Ingeniería Industrial departamento de posgrado se realiza la siguiente investigación **“Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte mamut andino”** (19) elaborado por Blakman Briones Teodoro Ivan. Que tiene como objetivo desarrollar a través de esta investigación determinar cuáles fueron los Factores Psicosociales que estuvieron presentes y fueron los causantes para que los conductores que transportan clinker (cemento en proceso) de la empresa Mamut Andino sufrieran accidentes, para así poder diseñar un plan estratégico y minimizar el índice de accidentabilidad en un 30% en relación al año anterior por este tipo de factores de riesgos. Considerándose en esta tesis que los factores psicosociales se componen de insatisfacción laboral, evadir la norma de seguridad de la empresa, cero disposiciones ante los dispositivos de seguridad, distracción en la actividad laboral, falta de capacitación, alteraciones en las relaciones interpersonales, abuso de sustancias psicoactivas, consumo de alcohol, jornadas laborales extensas, ausentismos en horas laborales, etc. Determinándose así las reacciones emocionales de los empleados, puesto que se encuentran enmarcados en un contexto social que se compone de una serie de métodos laborales, surgiendo la insatisfacción y poco rendimiento incrementando la probabilidad de accidentalidad.

Del mismo modo, se observa que a pesar de estar en escenarios laborales diferentes el riesgo psicosocial continúan haciendo presencia como lo determina el trabajo investigativo **“Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de**

docentes no universitarios en la Región de Murcia” (20) realizado en Murcia por Rodríguez Rojo Carlos, teniendo como objetivo general evaluar la incidencia de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo y los riesgos psicosociales en una muestra de profesores no-universitarios de la Región de Murcia. Analizar el papel que desempeñan los recursos personales en la salud auto percibido. Evaluar la incidencia de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo. Evaluar la incidencia de los riesgos psicosociales (mobbing y burnout). Explorar la influencia de determinadas variables sociodemográficas como el género, la edad, el tipo de enseñanza, etc., en los factores psicosociales de riesgo y en los riesgos psicosociales. Identificar a los factores psicosociales de riesgo como predictores de los riesgos psicosociales y de la salud autopercebida. Analizar el posible papel moderador de los recursos personales que contiene el constructo denominado capital psicológico (Autoeficacia, Optimismo, Resiliencia y Esperanza). aportando avances significativos en las evaluaciones de factores de riesgo psicosociales, adaptando de igual forma un cuestionario de medición de factores psicosociales que conllevan a riesgos laborales, detectándose conductas de hostigamiento y síndrome de Burnout en el sector docente, esto debido a la sobrecarga laboral, ambiente escolar, inestabilidad laboral y jornadas extendidas de trabajo, evidenciándose una carencia en la autonomía para realizar actividades siendo más propensos en somatizar este tipo de situaciones he incrementado la probabilidad de vivenciar un accidente laboral.

En concordancia con lo anterior, se ha realizado una revisión sobre los componentes que desencadenan los riesgos psicosociales, por lo que es interesante abarcar el siguiente apartado **“percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras”** (21) realizado en Madrid por Hurtado de Mendoza Sánchez Carmen. El objeto de este estudio

es investigar la conciliación de la vida familiar y laboral, estudiando las horas dedicadas al trabajo y al hogar, en función de variables como el sexo, el estado civil y tener o no tener hijos. Comprobar si las horas dedicadas a las tareas del hogar pueden influir en la percepción de los riesgos psicosociales. Comprobar si alguno de los riesgos psicosociales evaluados puede predecir las horas dedicadas al trabajo remunerado y/o a las tareas del hogar. En este mismo sentido, se identificó a través de esta investigación como influye los factores que conllevan a un riesgo psicosocial en el país de origen Madrid – España, abarcando una población de 3.707 trabajadores, concluyendo que entre más elevada sea la demanda por atención psicológica en un ámbito laboral, mayor es el riesgo de padecer ansiedad y depresión. En el caso de la presencia de la ansiedad es por falta de apoyo organizacional e incremento de carga laboral, aumentando la probabilidad de padecer un trastorno de ansiedad. De igual manera, se percibe que los empleados que realizan actividades en oficina presentan rasgos de ansiedad al estar en un entorno donde se evidencia poco apoyo entre los compañeros de trabajo, en cambio en los trabajadores que se desempeñan en cargos más operativos tiene mayor influencia en presentar rasgo de ansiedad por la falta de control en la carga laboral y el apoyo de sus supervisores. Por lo tanto, se puede referir que hay diferencias entre los factores que influyen a un riesgo psicosocial que dependen de las tareas que desempeñen los trabajadores y como esto repercute en el ambiente familiar.

Igualmente en Guatemala la investigación **“Factor de riesgo psicosocial y salud mental” (estudio realizado con empresas de computación en la zona 3 de quetzaltenango)** de Chaj Tajibo y Adrián Antulio (22) Determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental de los trabajadores a través de la identificación los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental de los trabajadores. Estableciendo la influencia de los factores psicosociales en la salud mental

llegando a Proponer un programa de prevención de los factores de riesgo laboral para mejorar la salud mental de los trabajadores. con el fin de identificar patrones que desencadena un riesgo psicosocial, comprobándose una alta prevalencia en el síndrome de Burnout en la empresa de computación, resaltando en las escalas de medición el agotamiento emocional, carga laboral, inseguridad, baja autoestima, presión psicológica, estrés, ansiedad, no reconocimiento laboral. Llegando a la conclusión que los resultados obtenidos relacionándolos con el desarrollo del Síndrome, deberán de activar un mecanismo de prevención con los empleados que presentan dicha sintomatología, brindándoles atención médica y psicológica y si el caso lo amerita darles días de incapacidad para el reposo mental, apuntando mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y crear un sistema de seguimiento y control continuo sobre la presencia de riesgos psicosociales que brinde estrategias de intervención para el cuidado de la salud mental de los trabajadores.

Seguidamente en el país de Vasco la investigación “**Análisis de riesgos psicosociales en el trabajo entre las/os trabajadores de limpieza, hostelería y seguridad en la universidad del país vasco**” (23) de Elías, A. Cerrato, J. Apellaniz, I. Ugarteburu, I. y Larrazabal, E. Borjan, Iradi, J. Gacia, C. El objeto del estudio que se describe esta investigación en este apartado es la apreciación y experiencia desde el punto de vista de las/os trabajadores de los riesgos psicosociales en el trabajo y de las medidas que se toman al respecto. se centrándose en conocer las particularidades que se registran en lo referente a los riesgos laborales desde el discurso de las/os trabajadores de los sectores de la hostelería, limpieza y seguridad. En este sentido, resulta interesante el análisis del discurso de las/os delegados sindicales, ya que con él se obtiene una visión más panorámica de esta temática. Por lo tanto, los riesgos psicosociales no pueden pasar a una segunda instancia, ya que son factores que requieren de una atención primaria por su nivel de complejidad y compromiso vital. Es

por esto que el presente estudio analiza los tipos de contrataciones que brinden servicio, teniendo en cuenta que el factor humano y como incide los factores de riesgo en la satisfacción laboral, sentido de pertenecía, incremento en la productividad.

En Barranquilla, Colombia el trabajo investigativo **“factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la universidad de la costa cuc”**

propuesto por Beleño Navarro, R y Ucros Campo, M, M (24) Identificar los factores de riesgos psicosociales intralaborales y extra laborales en los administrativos de la Universidad de la Costa CUC. Determinar el grado de riesgo psicosocial Intralaboral, Extralaboral y de Estrés en los administrativos de la Universidad de la Costa, CUC.

Analizar los resultados los factores de riesgo Psicosociales Intralaborales, Extra laborales y de Estrés en los administrativos de la Universidad de la Costa CUC. Proponer estrategias para favorecer los factores psicosociales de los Administrativos de la Universidad de la Costa CUC. Utilizando dos instrumentos de medición una de ellas es la “encuesta para la identificación de los riesgos psicosociales, la cual mide 6 factores psicosociales, los cuales pueden ubicarse en una escala de riesgo bajo, medio o alto, o con síntomas de depresión o ansiedad. También se utilizó otra escala para la depresión y ansiedad. Entre los resultados se encontró una relación entre el riesgo psicosocial, carga mental y la ansiedad. El 10.7% de la población se encontró con algún nivel de depresión o riesgo de padecerla y en el 20.3% se halló algún nivel de 32 de ansiedad” generando un aporte significativo en la conformación de programas de promoción y prevención de los trabajadores, abordando los temas de insatisfacción, bajo rendimiento laboral, alteraciones emocionales, con el fin de dar garantías en el bienestar laboral de los empleados.

Sumado a esto, la investigación **“Relación de los riesgos psicosociales intra y extra laborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad**

de hora catedra en el politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid” de Velásquez Arboleda, O y Bedoya Bedoya, E (25) de la ciudad de Manizales. Tiene como objetivo establecer la relaciones de los factores de riesgo psicosocial intra laborales, con los factores de riesgo extra laboral a los que se encuentran expuestos docente vinculada bajo la modalidad de hora de catedra en el politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, con el fin de conocer los factores generadores del riesgo y sugerir un plan de mitigación del mismo.

Caracterizando la población docente vinculada bajo la modalidad de horas catedra en el politécnico colombiano Jaime Isaza Cadavid, de igual forma se describirá los riesgos psicosociales intra laborales y extra laborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora catedra. Correlacionar los riesgos psicosociales intra laborales con mayor incidencia en la población estudiada, con los riesgos extra laborales a los que están expuestos la población. Identificar los factores de riesgo que requiere una intervención por parte de la institución. Es así como, la investigación **“Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional”** realizada por Carvajal Paz, M. y Ramírez Botero V, A (26) de la ciudad de Pereira, tiene como objetivo Diagnosticar los riesgos psicosociales que están inmersos en los trabajadores de la corporación SIRVIENDO CON AMOR .y plantear un modelo metodológico de prevención e intervención, Identificar los riesgos psicosociales en la Corporación de acuerdo a la teoría de Gestión de Riesgo Ocupacional. Analizando factores de riesgos psicosociales bajo el modelo de gestión de riesgo y Planteando un modelo metodológico de prevención de los Riesgos Psicosociales para el talento humano que hace parte de la Corporación Sirviendo con Amor.

Por otra parte, la investigación **“Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de Colombia. Dimensión:**

oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas y dominio: recompensa”

de Castillo Bazante Ana María (27) de la ciudad Manizales. Proponen como objetivo Describir e interpretar los sentidos que se derivan a partir de los factores de riesgo psicosocial intra laborales, específicamente en los dominios control sobre el trabajo, y recompensa, en su relación con el estrés, en los trabajadores de algunas empresas de producción de la región Centro Occidente de Colombia. Da a conocer a través implementación de la batería de medición de Riesgos Psicosociales por Gloria Villalobos (Ministerio de Protección 2010) que da lugar a un análisis de información dividiéndolos en tres fases; en primera instancia esta la descripción de la información obtenida a través de la categorización y codificación de los datos, como segunda instancia se compone de un proceso interpretativo permitiendo la confrontación de los resultado y la tercera instancia permite el uso de las destrezas, habilidades y recompensa. Permitiendo encontrar soluciones competentes a la variedad de dificultades que presenta una organización, ya que el ser humano se desenvuelve en una serie de comportamientos que lo conlleva a un análisis en particular, hilando las relaciones interpersonales y laborales, emergiendo dificultades entre ellas, pero al mismo tiempo desprendiendo soluciones de alto impacto, modificando dichas conductas a nivel personal, familiar y social. Es así, como los nuevos riesgos Psicosociales proviene de múltiples cambios como lo es la tecnología, los nuevos sistemas de producción, nuevas materias primas que traen consigo nuevos compuesto químicos bilógicos, además el manejo de los actuales sistemas de trabajo como lo es la reestructuración de contratación que direccionan al trabajador a manejar un nuevo mecanismo de relaciones laborales, que apunta a riesgo psicosociales emergentes, creando situaciones que demanden trabajo emocional, ya que prevalece la exigencia de autorregulación de las emociones, es decir, deberán inhibir emociones toxicas evitando un desgaste emocional, sin embargo es evidente que la mayoría de los

trabajadores no cuentan con este tipo de recurso emocional, por lo que son más propensos a vivenciar las características de este tipo de riesgo.

5.3 MARCO INSTITUCIONAL

ELECTROLOPEZ, es una empresa que nació a raíz de darle desarrollo a la ingeniería eléctrica en la ciudad de Manizales, su nombre como empresa electrificadora lo obtuvo en el año 1982 con el título profesional –Ingeniero Eléctrico- de su fundador , siempre se ha caracterizado por ser una organización constructora y proveedora de materiales eléctricos en general.

Desde el año 1987 es una empresa dedicada a la comercialización de bienes y servicio a nivel energético y gasodomestico; presta servicios de Instalación y mantenimiento de redes eléctricas, telecomunicaciones y construcción, empleando las mejores prácticas de ingeniería, aplicadas por personal calificado y con experiencia, en el marco de la legislación y normatividad técnica vigente, orientadas a la satisfacción del cliente y la mejora continua de los procesos.

Su experiencia de 35 años que afianzan su conocimiento para brindar soporte de ingeniería eléctrica y de telecomunicaciones; presta servicio bajo la modalidad de contratación para reconocidas empresas de la región –Epm, Aguas de Manizales, Gobernación de Caldas, Gensa, Hospital Santa Sofía, Invama, Comité de Cafeteros de Caldas, Universidad de Caldas, entre otros.

Su Política de Calidad va en dirección al desarrollo de la administración y prestación del servicio, en el diseño, construcción y mantenimiento de redes eléctricas urbanas y rurales para media y baja tensión; es responsable con sus Colaboradores y Colectivos, y se compromete con las actividades de desarrollo sostenible y en lo que al cuidado del medio ambiente se refiere. La finalidad del compromiso anterior es lograr hábitos de

protección ambiental que apunten a la mejora continua y a la prevención de la contaminación, cumplimiento de los requisitos ambientales exigibles por la normativa vigente.

Además promueve la seguridad y el bienestar físico de los empleados, realizando continuamente la identificación temprana, evaluación, control e intervención sobre los factores de riesgo ambiental y organizacional, que puedan producir enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo.

De esta manera dentro del Manual Integrado de Gestión de dicha empresa realizado por el encargado del sistema de gestión integral en febrero del 2016, se encuentran aspectos de la plataforma estratégica así:

MISIÓN

Prestamos servicios de ingeniería eléctrica en los sectores industriales, de la salud y gubernamental, aplicando las mejores prácticas existentes y personal con el perfil idóneo, que garantiza Calidad en los procesos, generando bienestar a los propietarios y empleados.

VISIÓN

Indagar el medio internacional y su contexto, con el fin de exportar productos y servicios de ingeniería en sus diversas disciplinas, mediante la vinculación de personal desarrollador de ideas.

En el 2018 ELECTROLOPEZ será reconocida a nivel nacional por cumplimiento, excelencia operativa y respaldo, tendrá presencia en América Latina, estará ubicada por sus ingresos dentro de las primeras 1000 empresas en Colombia y generará satisfacción a sus grupos de interés.

POLÍTICA DE CALIDAD

ELECTROLOPEZ presta servicios de Instalación y mantenimiento de redes eléctricas, y proyectos de electrificación, empleando las mejores prácticas de ingeniería, aplicadas por personal calificado y con experiencia, en el marco de la legislación y normatividad técnica vigente, orientadas a la satisfacción del cliente y la mejora continua de los procesos.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el desarrollo de las actividades de prestación del servicio, comercialización y producción, promueve la seguridad y el bienestar físico y mental de los empleados, realizando continuamente la identificación temprana, evaluación, control e intervención sobre los factores de riesgo ambiental y organizacional, que puedan producir enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo, según su naturaleza y magnitud. La dirección se compromete a divulgar en todos los niveles de la organización, las responsabilidades que sus miembros tienen frente a la salud y seguridad, de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo siempre con las disposiciones legales relacionadas, para lo que destina los recursos necesarios en la operación del sistema, mejorando permanente su aplicación y desempeño

POLÍTICA AMBIENTAL

Electrolopez en el desarrollo de la administración y prestación del servicio en el Diseño, construcción y mantenimiento de redes eléctricas urbanas y rurales para media y baja tensión y en el Diseño, construcción y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión para la industria, es responsable y se compromete con sus Colaboradores y Colectivos, llevar a cabo actividades con criterios de desarrollo sostenible, en lo que al cuidado del medio ambiente refiere. La finalidad del compromiso anterior es lograr

hábitos de protección ambiental que apunten a la mejora continua y a la prevención de la contaminación, cumplimiento de los requisitos ambientales exigibles por la normativa vigente.

5.4 MARCO CONCEPTUAL

Los conceptos definidos a continuación, aportan como sustento y comprensión para la fundamentación epistémica de la presente Investigación. Teniendo en cuenta las conceptualizaciones descritas en la resolución 2646 de 2008, en la ley 1010 de 2006, en la ley 1072 de 2015, en el Ministerio de la Protección Social, la Universidad Pontificia Javeriana con la validación de la Batería de riesgo psicosocial y la OMS, así:

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece (28)

Amenaza: peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales (29)

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos. (29)

Condiciones extralaborales: aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo (8).

Condiciones intralaborales: características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (8).

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea. (8).

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo. (8).

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional. (8).

Condiciones y medio ambiente de trabajo: aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales (29).

Descripción sociodemográfica: perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo (29)

Dimensión: agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo conceptual de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial contempla 19 dimensiones de factores intralaborales y 7 dimensiones de factores extralaborales (8).

Dimensión de características del liderazgo: atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y

comunicación con sus colaboradores (8).

Dimensión de características de la vivienda y de su entorno: condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar (8).

Dimensión de claridad de rol: es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa (8).

Dimensión de comunicación y relaciones interpersonales: cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos (8).

Dimensión de consistencia de rol: se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad, técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo (8).

Dimensión de control y autonomía sobre el trabajo: se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso (8).

Dimensión de demandas ambientales y de esfuerzo físico: condiciones del lugar de trabajo y de la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial (8).

Dimensión de demandas cuantitativas: son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo (8).

Dimensión de demandas de carga mental: las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla (8).

Dimensión de demandas de la jornada de trabajo: las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos (8).

Dimensión de demandas emocionales: situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos

y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor (8).

Dimensión de desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido (8).

Dimensión de exigencias de responsabilidad del cargo: las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador (8).

Dimensión de influencia del entorno extralaboral en el trabajo: corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador (8).

Dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral (8).

Dimensión de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar,

aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos (8).

Dimensión de participación y manejo del cambio: se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados (8).

Dimensión de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo (8).

Dimensión de reconocimiento y compensación: es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo (8).

Dimensión de relación con los colaboradores (subordinados): trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura (8).

Dimensión de relaciones familiares: propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar (8).

Dimensión de relaciones sociales en el trabajo: son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:

- La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
- Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.
- El apoyo social que se recibe de compañeros.
- El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).
- La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los

miembros de un grupo, cuyo fin es la integración) (8).

Dimensión de retroalimentación del desempeño: describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño (8).

Dimensión de situación económica del grupo familiar: trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos (8).

Dimensión de tiempo fuera del trabajo: se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio (8).

Evaluación del riesgo: proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción (8).

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. (4).

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. (8).

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros. (8).

Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país. (8).

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador. (8)

Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiológico de una enfermedad.

(1).

Prevención primaria: medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o trastorno de salud, mediante el control de los agentes causales y factores de riesgo. Su objetivo es disminuir la incidencia de la enfermedad (1).

Prevención secundaria: medidas orientadas a detener o retardar el progreso de una enfermedad o trastorno de salud, ya presente en un individuo mediante el diagnóstico precoz y tratamiento oportuno. Tiene por objetivos atender, limitar o controlar la enfermedad, es decir reducir la prevalencia de la enfermedad (72).

Prevención terciaria: medidas orientadas a evitar, retardar o reducir la aparición de secuelas de una enfermedad o trastorno de salud. Tiene por objetivo mejorar la calidad de vida de la persona enferma, refuncionalizar y revitalizar (1).

Promoción de la salud: actividades que tienen por objeto promover actitudes, conductas y comportamientos para que las personas orienten su forma de vida hacia un estado óptimo de salud (1).

Relaciones Personales: Mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores, se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo. (8).

Riesgo Psicológico: riesgo psicosocial son aquellos elementos comprendidos en las condiciones laborales directamente relacionados con una organización, el contenido del trabajo y de la realización de las diferentes tareas asignadas, y que tienen la capacidad para perturbar al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (8)

Síndrome de Burnout: lo ha definido como una de las formas que tiene de progresar el estrés laboral. La literatura científica caracteriza al Burnout como respuesta al estrés laboral crónico cuando fallan las estrategias de afrontamiento que maneja el trabajador para afrontar el estrés laboral. (1)

5.5 MARCO LEGAL

A continuación se presentan las normas que sirvieron de marco legal dentro del contexto de factores de riesgo psicosociales y seguridad y salud en el trabajo, las cuales fueron pertinentes para la presente Investigación.

- RESOLUCION 2400 DE 1979, expedida por el ministerio de trabajo y seguridad social por medio del cual se establecen las disposiciones sobre Vivienda, Higiene y Seguridad Industrial en los puestos de trabajo (78)
- DECRETO REGLAMENTO 614 DE 1984, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, determina las bases para la organización y la Administración de la Salud Ocupacional (79)
- RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Salud Ocupacional (80)
- RESOLUCION 1016 DE 1989 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Reglamenta la organización y funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional (81)
- DECRETO 1295 DE 1994 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, El cual determina la organización y la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (82)
- DECRETO 1530 DE 1996 por la cual se reglamenta el procedimiento a seguir en caso de accidente de trabajo mortal o enfermedad laboral (83)
- RESOLUCIÓN 1995 DE 1999 por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica (84)

- LEY 1010 DE 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir el acoso laboral a los empleados de la empresa (28).
- LEY 1090 DEL 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones (86)
- RESOLUCIÓN 2346 DE 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales (87)
- RESOLUCION 1401 DE 2007 del Ministerio de la Protección Social por el cual se establece la investigación de accidentes e incidentes de trabajo (88)
- RESOLUCIÓN 2646 DE 2008, por la cual se establecen disposiciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo y el estrés ocupacional (4)
- RESOLUCION 1348 de 2009 del Ministerio de la Protección Social, Reglamento de Salud Ocupacional en los procesos de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica en las empresas del sector eléctrico (90)
- RESOLUCIÓN 1918 DE 2009, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas(91)
- RESOLUCIÓN 652 DE 2012, por la cual se regula la creación del Comité de Convivencia Laboral (92)
- RESOLUCIÓN 1356 DEL 2012, por la cual se modifica la resolución 652 del 2012 (93)
- RESOLUCIÓN 1409 DE 2012 Reglamento de Seguridad para seguridad contra caídas en trabajo en Alturas (94)
- LEY 1562 DE 2012 Sistema de Riesgos Laborales en Colombia. (95)
- LEY 1566 DEL 2012 por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a

sustancias psicoactivas (96)

- RESOLUCIÓN 652 DEL 2012 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones (97)
- LEY 1616 DEL 2013, Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones (98)
- DECRETO 1443 DE 2014, por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo (99)
- DECRETO 1477 DEL 2014, Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales (100)
- DECRETO 0472 DE 2015, por el cual se reglamentan las sanciones y las multas por el no cumplimiento de las normas de SST y el reporte de AT y EL (101)
- LEY 1751 DEL 2015, por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones (29)
- DECRETO 1072 DEL 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (102)
- RESOLUCION 5321 DE 2016, Por la cual se integra el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (104)
- RESOLUCION 5666 DE 2016, Por la cual se establece el reporte de información de aportes al Fondo de Riesgos Laborales (105)
- RESOLUCION 1111 DE 2017, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes (106)
- DECRETO 052 DE 2017, por medio de la cual se modifica 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición sobre la

implementación sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (107)

6 METODOLOGIA

6.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio investigativo corresponde a un diseño Descriptivo ya que busca utilizar los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de la batería de riesgo psicosocial, para describir los factores de riesgo a los que está expuesta la población trabajadora de la organización Electrolopez; tal como lo refiere Danhke (1989) citado por Sampieri, collado y lucio (2006):

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden, evalúan recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga. (108)

Teniendo como unidad de análisis a cada colaborador de la empresa; su enfoque es cuantitativo ya que recolecta y analiza datos para responder al problema de investigación y su corte es transversal ya que analiza el comportamiento de los dominios y dimensiones de los cuestionarios, en un tiempo determinado que es el segundo semestre del año 2017, por eso “los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es

como tomar una fotografía de algo que sucede” (109)

6.2 INSTRUMENTO APLICADO

Para la presente Investigación, se acogió los cuestionarios para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, dispuesto por el Ministerio de La Protección Social Colombiano, validado por la Universidad Pontificia Javeriana y bajo la dirección de Gloria Helena Villalobos Fajardo, en el año 2010.

De los cuestionarios que dispone dicho Instrumento para la evaluación de factores psicosociales de riesgo, se aplicaron: cuestionario intralaboral forma A y B, cuestionario de factores extralaborales, cuestionario de evaluación de estrés y ficha de datos generales.

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:	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Tabla 4. Descripción general Batería de Riesgo psicosocial

6.3 POBLACIÓN

La población con la cual se realizara la presente Investigación, está conformada por

117 trabajadores de la empresa ELECTROLOPEZ de la Ciudad de Manizales los cuales conforman el total de trabajadores o Universo de la población; dichas personas cuentan con una modalidad de contratación de término fijo y pertenecen a diferentes contratos que posee la empresa, el periodo de aplicación de dicho instrumento será durante el segundo semestre del año 2017; la población se encuentra distribuida en diferentes Municipios de Caldas según su obra labor.

Se aclara que 2 colaboradores, se rehusaron a la aplicación de los cuestionarios, ante esto se diligencio un documento por parte de ellos, en donde se indicó que de manera voluntaria y después de recibir toda la información de los cuestionarios, no querían diligenciar los cuestionarios de evaluación.

6.4 RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD

Los resultados individuales que se obtienen para esta investigación, son de carácter confidencial, por lo tanto serán analizados y conservados con total reserva de la información, siguiendo la ley 1090 del 2006, en donde indica que el profesional está obligado a guardar el secreto profesional; a su vez se realizara un informe que será público, en donde se expondrá el comportamiento de los dominios y las dimensiones evaluadas en general; para esto se diligencia por cada persona que le sean aplicados los cuestionarios de identificación de factores psicosociales, un consentimiento informado (anexo 1), el cual manifiesta de forma clara y comprensible, toda la información sobre el diligenciamiento y finalidad de la batería de riesgo psicosocial, así mismo que los datos y respuestas emitidos, solo serán tenidas en cuenta para los fines inherentes a Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

6.5 CRITERIO DE INCLUSIÓN

Los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, fueron aplicados a los trabajadores de la empresa Electrolopez afiliados al Sistema General de Riesgos profesionales en Colombia, según lo establecido en Artículo 2° del decreto 2646 del 2008, el cual regula el ámbito de aplicación de dicho instrumentó, así:

La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares (4)

Sin embargo en la tabulación de la información, serán excluidas aquellas personas que en los últimos meses hayan estado Hospitalizados o en crisis debido a una Enfermedad Mental, ya que dicha condición puede afectar la veracidad de las respuestas.

7 ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios para identificación de factores de riesgo psicosocial, así:

- Caracterización sociodemográfica
- Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A + B)
- Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionarios para la evaluación de factores de estrés

Se iniciara caracterizando sociodemograficamente a los colaboradores de la empresa electricadora; los cuales participaron en el estudio, indicando características como: edad, género, estado civil, escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato socioeconómico, tipo de vivienda, personas a cargo.

Es importante resaltar que para efectos de la presente investigación, se analizara los cuestionarios Intralaborales A y B, de manera unificada; dejando claridad en las dimensiones que el cuestionario B, en comparación con el A, no aplica; ya que el cuestionario A está diseñado para colaboradores con personas a cargo y el B no; seguidamente se analizara los factores extralaborales y de estrés.

7.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRAFICA

Las variables Sociodemográficas que se indagan en los cuestionarios corresponden al 100% de la población, con un total de 117 personas encuestadas, analizando la siguiente información

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo
	Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
	Estado civil
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).

Tabla 5 Información sociodemográfica

7.1.1 Aspectos demográficos de la población

información demografica	variable	cantidad	porcentaje
EDAD	20-30	30	26%
	31-40	47	40%
	41-50	25	21%
	>51	15	13%
GENERO	femenino	8	7%
	masculino	109	93%
ESTADO CIVIL	casado	27	23%
	separado	7	6%
	soltero	39	33%
	unión libre	44	38%
ESCOLARIDAD	bachillerato completo	25	21%
	bachillerato incompleto	16	14%
	ninguno	2	2%
	Post-grado completo	1	1%
	Primaria completa	6	5%
	Primaria incompleta	5	4%
	Profesional completo	11	9%
	Profesional incompleto	4	3%
	Técnico / tecnológico completo	39	33%
Técnico / tecnológico incompleto	8	7%	

OCUPACIÓN O PROFESIÓN	ayudante	40	34%
	liniero	25	21%
	almacenista	3	3%
	auxiliar administrativo	1	1%
	conductor	2	2%
	dibujante	1	1%
	ingeniero de sistemas	3	3%
	ingeniero electrico	4	3%
	ingeniero electromecanico	1	1%
	ingeniero electronico	1	1%
	planillero	3	3%
	profesional en salud ocupacional	1	1%
	tecnico diseño	3	3%
	tecnico gas	1	1%
	tecnico electricista	15	13%
	tecnico de sistemas	1	1%
	tecnologo gestión comercial	1	1%
	tecnologo en sistemas	1	1%
	tecnologo electrico	6	5%
	tecnologo electromecanico	1	1%
	tecnologo electronico	1	1%
	tecnologo industrial	1	1%
	administrador de negocios internacionales	1	1%

LUGAR DE RESIDENCIA	caldas	85	73%
	risaralda	31	26%
	valle del cauca	1	1%
ESTRATO SOCIOECONOMICO	estrato 1	18	15%
	estrato 2	42	36%
	estrato 3	44	38%
	estrato 4	5	4%
	estrato 5	2	2%
	estrato 6	1	1%
	finca	4	3%
	no se	1	1%
TIPO DE VIVIENDA	arriendo	62	53%
	familiar	26	22%
	propia	29	25%
NUM PERSONAS A CARGO	0 personas	5	4%
	1 personas	11	9%
	2 personas	33	28%
	3 personas	30	26%
	4 personas	25	21%
	5 personas	8	7%
	6 personas	4	3%
	7 personas	0	0%
	8 personas	1	1%

Tabla 6. Aspectos demográficos de la población

7.1.2 distribución por Edad y Genero



Ilustración 1. Distribución por edad



Ilustración 2. Distribución por Género

La población refleja que el número de personal masculino 93% tiene una mayor proporción en comparación al femenino 7% esto se puede atribuir a las características inherentes que exige el trabajo. Se observa que 43 personas del total de encuestados, tienen entre 31 y 40 años, siendo la cantidad más alta; se puede concluir que la población trabajadora de esta empresa, se encuentra en edades que según las escalas de desarrollo, tienen mayor vitalidad y energía; pues solamente 15 personas sobrepasan los 51 años.

7.1.3 Estado Civil

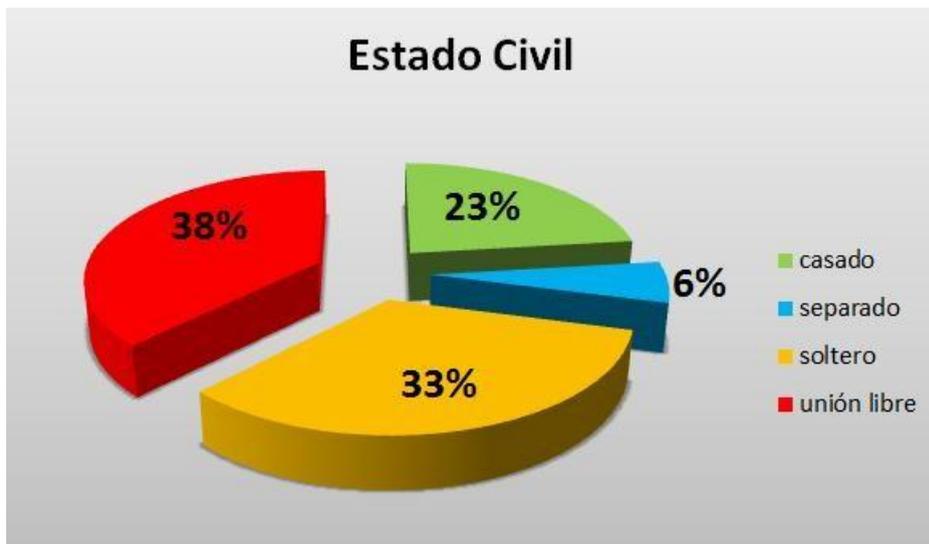


Ilustración 3. Distribución por estado Civil

Se evidencia que el 38% de la población se encuentra en un estado civil de unión libre, Seguido por 33% de personas solteras y 23% de encuestados son casados, encontrando que solamente el 6% de la población es separada.

7.1.4 Escolaridad

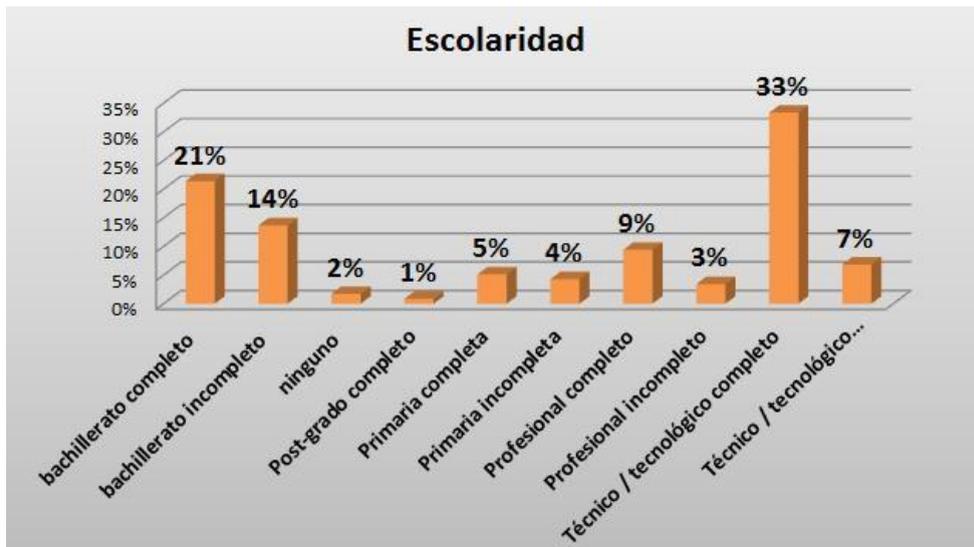


Ilustración 4. Escolaridad

La población que labora en esta empresa evidencia que el 33% del personal, tienen escolaridad entre técnico y tecnólogo; seguido de 21% con Bachillerato completo y 14% incompleto; la población profesional completo es del 9% mientras que las personas con nivel incompleto son 4% solo el 1% tiene posgrado completo; el personal que tiene escolaridad primaria completa es el 5% mientras que los que no la completaron son el 4%, solamente el 2% de la población refiere no tener ningún tipo de escolaridad.

7.1.5 Profesión

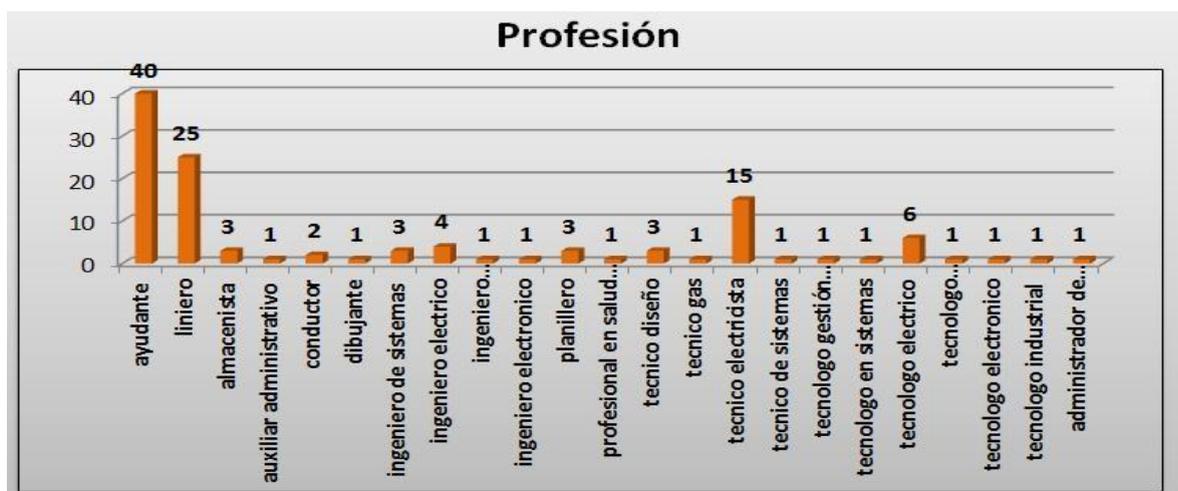


Ilustración 5. Profesión

La profesión que prima en esta empresa es la de ayudante, con un total de 40 personas de las 117 encuestadas, seguido de liniero con un total de 25 personas y técnico electricista

con 15 personas.

7.1.6 Lugar de residencia

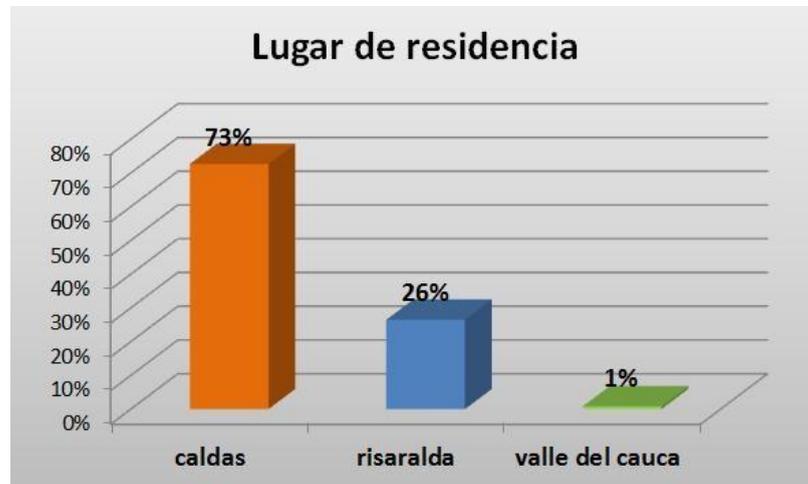


Ilustración 6. Lugar de referencia

El lugar de residencia con mayor porcentaje es el Departamento de Caldas, con 73% sobre el total de la población trabajadora, seguido de 26% en el Departamento de Risaralda y solo el 1% en el valle del cauca.

7.1.7 Estrato Socioeconómico

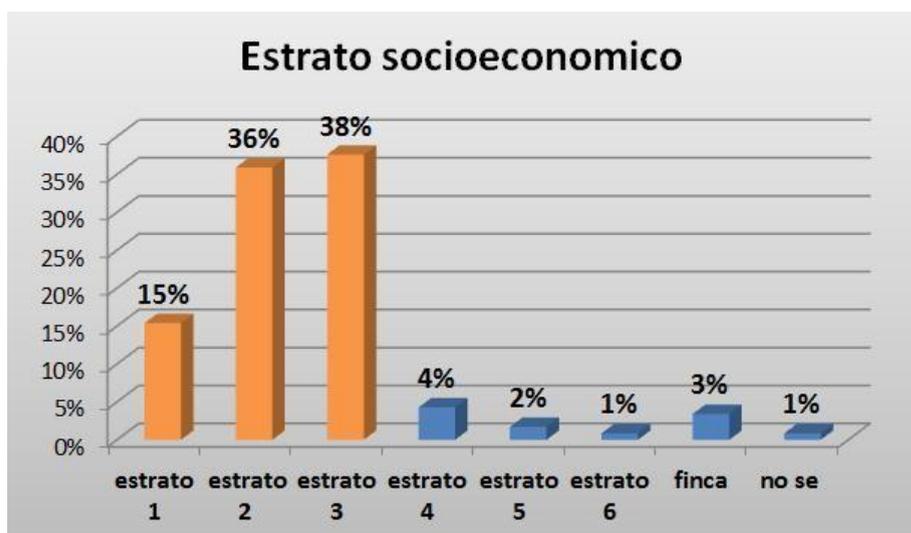


Ilustración 7. Estrato socioeconómico

El estrato socioeconómico que tiene mayor porcentaje de personal es el estrato 3, con un porcentaje de 38% seguido del estrato 2, con 36% y el estrato 1 con 15%; mientras que el

estrato 4 ocupa el 4% de la población, estrato 5 el 2%, personas que no saben el 1% y colaboradores que refieren vivir en finca 3%.

7.1.8 Tipo De vivienda

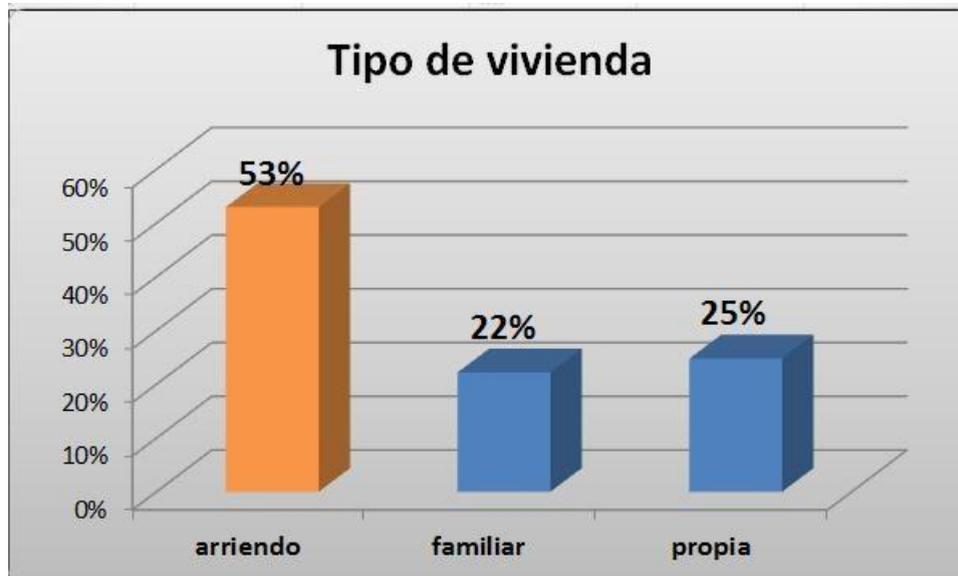


Ilustración 8. Tipo de vivienda

El 53% de la población trabajadora, indica vivir bajo modalidad de arriendo, el 22% en casa familiar y el 25% en casa propia.

7.1.9 Personas a cargo

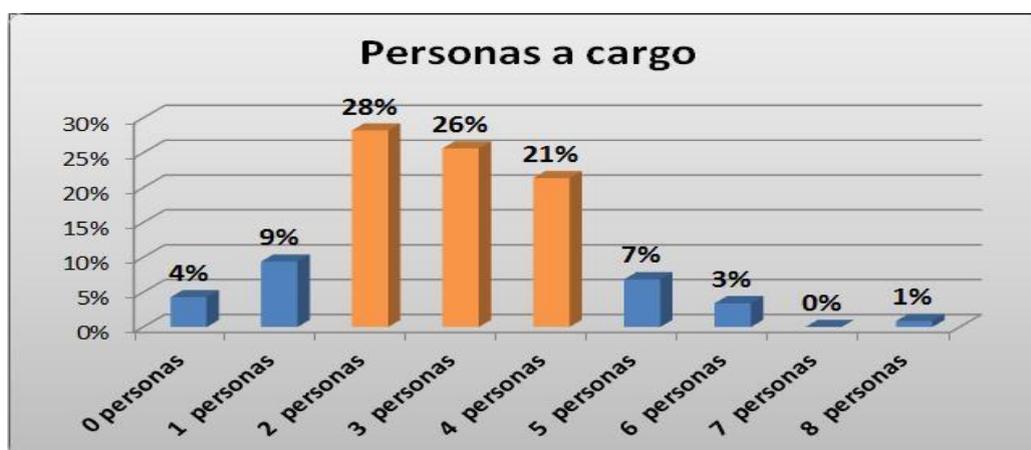


Ilustración 9. Personas a cargo

El 28% de la población ocupa mayor puntaje indicando que tiene 2 personas a cargo, seguido del 26% con 3 personas a cargo y 21% con 4 personas a cargo.

7.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Las condiciones intralaborales permiten analizar los aspectos propios del trabajo, de tal manera que se identifique si existen factores de riesgo al interior de la organización, o factores que puedan ser protectores.

Se evalúa bajo dos cuestionarios, forma A: el cual es aplicado a personas con personal a cargo y el forma B: personas sin personal a cargo.

Este cuestionario está compuesto por cuatro dominios, que a su vez están compuestos por unas dimensiones, así:

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> 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 ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Tabla 7. Condiciones Intralaborales

Para su análisis se debe tener en cuenta que según el cuestionario aplicado A o B, hay algunas dimensiones, que no aplican para ambos, así:

DOMINIO	DIMENSION	FORMA A	FORMA B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No Aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	No Aplica
	Demandas de carga mental	✓	✓
RECOMPENSA	Consistencia del rol	✓	No Aplica
	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

Tabla 8. Dimensiones según cuestionario A o B

Se aplicaron 39 cuestionarios intralaborales forma A y 78 cuestionarios intralaborales forma B, analizando A y B paralelamente, para determinar la magnitud del riesgo, la cual es la sumatoria de *medio+alto+muy alto*, del puntaje de cada dimensión; para lo cual se otorgan los siguientes valores que determinan el riesgo

$$\text{Magnitud del riesgo} = \text{medio} + \text{alto} + \text{muy alto}$$

49% <	Alta favorabilidad
50% -59%	Mediana favorabilidad
60% >	Baja favorabilidad

Tabla 9. Magnitud del riesgo

Los resultados son interpretados así:

INTERPRETACIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGO

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Tabla 10. Interpretación de los niveles de riesgo

8.2.1 Resultados generales factores intralaborales

PUNTAJE TOTAL INTRALABORAL			
RIESGO BAJO O SIN RIESGO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO Y MUY ALTO	MAGNITUD DEL RIESGO
PORCENTAJE	PORCENTAJE	PORCENTAJE	PORCENTAJE
62%	18%	20%	38%

Tabla 11. Puntaje Total Intralaboral



Ilustración 10, factores intralaborales

Como se observa en el consolidado general de los factores Intralaborales, la magnitud del riesgo da una sumatoria de 38% lo cual representa que en esta empresa, los factores intralaborales tienen una alta favorabilidad, generando la necesidad de potencializarlos y convertirlos en factores protectores en la organización.

7.2.1.2 análisis de resultados: demandas del trabajo

DOMINIO	DIMENSIÓN	INTRALABORAL A+B													
		riesgo bajo o sin riesgo				riesgo medio				riesgo alto y muy alto				magnitud del riesgo	
		frecuencia A	frecuencia B	total	%	frecuencia	frecuencia B	total	%	frecuencia A	frecuencia B	total	%	frecuencia	%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	17	56	73	62%	14	9	23	20%	8	13	21	18%	117	38%
	Demandas de carga mental	20	21	41	35%	7	17	24	21%	12	40	52	44%	117	65%
	Demandas emocionales	18	43	61	52%	4	21	25	21%	17	14	31	26%	117	48%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	4	NA	4	10%	10	NA	10	26%	25	NA	25	64%	39	90%
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	8	33	41	35%	5	14	19	16%	26	31	57	49%	117	65%
	Demandas de la jornada de trabajo	24	59	83	71%	11	13	24	21%	4	6	10	9%	117	29%
	Consistencia del rol	26	NA	26	67%	6	NA	6	15%	7	NA	7	18%	39	33%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	24	38	62	53%	10	12	22	19%	5	28	33	28%	117	47%

Tabla 12. resultados dominio demandas del trabajo

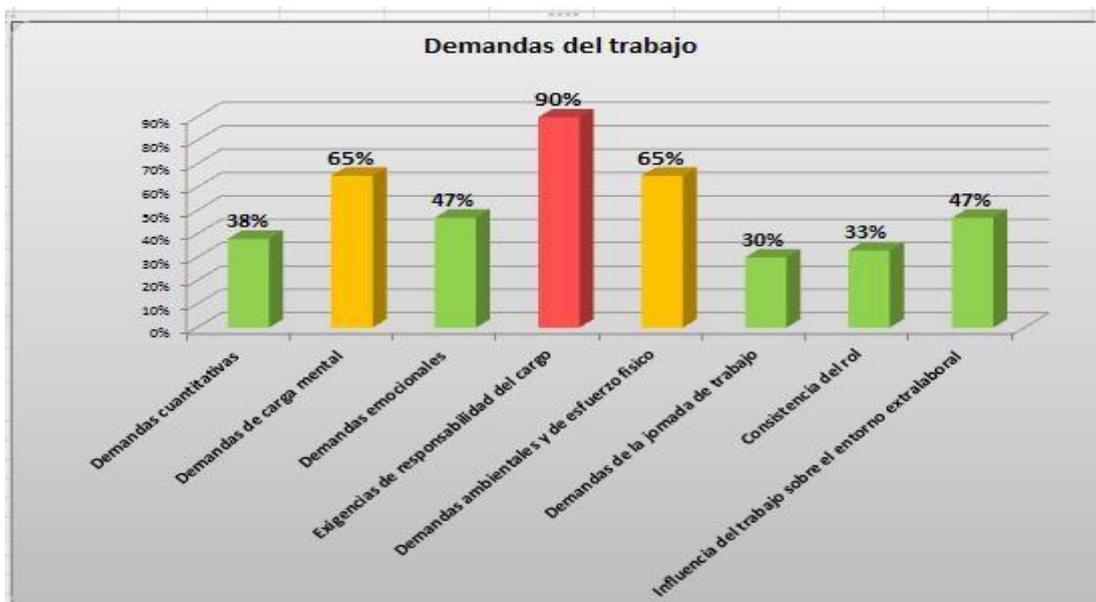


Ilustración 11. Resultado demandas del trabajo

En el dominio demandas del trabajo se observa un porcentaje alto, frente a la dimensión

exigencias de responsabilidad del cargo, que solamente aplica para las personas de cuestionario tipo A, las cuales tienen personal a cargo; para esto se obtuvo un puntaje de baja favorabilidad de 90%, lo cual indica que las responsabilidades y el desempeño del cargo son exigentes y no permiten al trabajador delegar responsabilidades, generando en las personas que tienen manejo de personal, altas exigencias y esfuerzo por mantener todo bajo control, generando así un factor de riesgo. También se observa baja favorabilidad en la dimensión *demandas de la carga mental* con un porcentaje de 65%, lo cual refleja que los colaboradores se están exigiendo a nivel cognitivo, ya que requieren hacer un proceso mental que supera su atención, memoria y análisis para generar una respuesta; ya que es mayor la información respecto al tiempo que disponen para procesarla. Por último se encuentra que la dimensión, *demandas ambientales y esfuerzo físico* obtuvo un puntaje de baja favorabilidad, con un porcentaje de 65%; lo cual evidencia que los colaboradores hacen referencia a las condiciones de sus lugares de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan como parte de la labor, lo cual genera riesgo debido a las exigencias y el esfuerzo físico por parte de los colaboradores.

7.2.1.3 análisis de resultados: control sobre el trabajo

DOMINIO	DIMENSIÓN	INTRALABORAL A+B													
		riesgo bajo o sin riesgo				riesgo medio				riesgo alto y muy alto				magnitud del riesgo	
		frecuencia A	frecuencia B	total	%	frecuencia A	frecuencia B	total	%	frecuencia A	frecuencia B	total	%	frecuencia	%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía sobre el trabajo	18	49	67	57%	9	20	29	25%	12	9	21	18%	117	43%
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	26	58	84	72%	10	13	23	20%	3	7	10	9%	117	28%
	Participación y manejo del cambio	25	56	81	69%	9	4	13	11%	5	18	23	20%	117	31%
	Claridad del rol	29	46	75	64%	2	13	15	13%	8	19	27	23%	117	36%
	Capacitación	27	53	80	68%	6	6	12	10%	6	19	25	21%	117	32%

Tabla 13. Resultados dominio control sobre el trabajo



Ilustración 12. dominio control sobre el trabajo

Las variables del dominio control sobre el trabajo, no representan un factor de riesgo para los colaboradores, ya que en general las dimensiones obtuvieron porcentajes de alta favorabilidad respecto al riesgo. De esta manera la dimensión *control y autonomía sobre el trabajo* evidencia un porcentaje de alta favorabilidad de 43%, lo cual refiere que los colaboradores perciben un margen de decisión sobre sus trabajos, en aspectos como orden de las actividades, autonomía, ritmo y manera de trabajar, además de los tiempos que usan como pausas o descansos durante la jornada. A su vez la dimensión *oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos*, cuenta con un porcentaje significativo de alta favorabilidad del 28%, lo cual manifiesta que los colaboradores sienten que en esta empresa tienen la oportunidad de crecimiento y desarrollo, ya que pueden aplicar los conocimientos adquiridos, aprender y desarrollar sus capacidades. En los demás aspectos en general consideran que cuentan con los mecanismos para asumir los cambios que se dan al interior de la organización y las transformaciones del contexto laboral; también consideran que les indican lo que la empresa espera respecto a su rol, funciones y desempeño; de igual manera sienten que las actividades de entrenamiento y formación, sirven para potenciar sus conocimientos y habilidades.

7.1.2.4 análisis de resultados: liderazgo y relaciones sociales

DOMINIO	DIMENSIÓN	INTRALABORAL A+B													
		riesgo bajo o sin riesgo				riesgo medio				riesgo alto y muy alto				magnitud del riesgo	
		frecuencia A	frecuencia B	total	%	frecuencia A	frecuencia B	total	%	frecuencia A	frecuencia B	total	%	frecuencia	%
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Características del liderazgo	28	54	82	70%	5	11	16	14%	6	13	19	16%	117	30%
	Relaciones sociales en el trabajo	28	47	75	64%	4	15	19	16%	7	16	23	20%	117	36%
	Retroalimentación del desempeño	30	44	74	63%	3	13	16	14%	6	21	27	23%	117	37%
	Relación con los colaboradores (subordinados)	36	NA	36	92%	1	NA	1	3%	2	NA	2	5%	39	8%

Tabla 14. Resultado dominio liderazgo y relaciones sociales

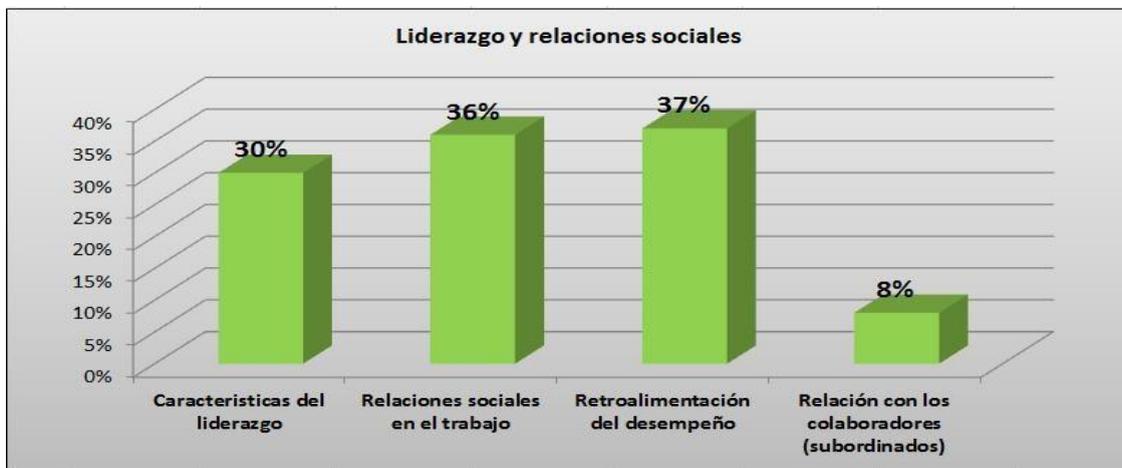


Ilustración 13. Dominio liderazgo y relaciones sociales

Para la dimensión Liderazgo y relaciones sociales, los porcentajes de la magnitud del riesgo, indican que la probabilidad respecto al riesgo es de alta favorabilidad; lo cual revela que las relaciones sociales que se tejen al interior de la organización, son asertivas y promueven un ambiente laboral adecuado; encontrando en este dominio dimensiones que resaltan, por su favorabilidad, pudiendo convertirse en factores protectores, así: *características del liderazgo* con un porcentaje de alta favorabilidad de 30% indicando que los colaboradores se sienten a gusto con sus jefes inmediatos, debido a que reciben apoyo y motivación por parte de estos, pero además pueden establecer canales de comunicación que les permite sentirse escuchados. De igual manera en la dimensión *relación con los colaboradores* que solo fue aplicada en la

forma A (con personal a cargo) y obtuvo el porcentaje con mayor favorabilidad 8%, también se manifiesta relaciones asertivas respecto a lo que perciben los jefes de los colaboradores, encontrando en estos participación y apertura para la ejecución de las funciones, además de solución ante las dificultades y apoyo cuando se presentan situaciones laborales que requieren comunicación. En los demás aspectos de este dominio, se puede resaltar que no significan un riesgo psicosocial, por el contrario evidencian que dimensiones como relaciones sociales y retroalimentación del desempeño, inciden en la forma de trabajar y el ambiente laboral en general, reflejando cohesión en el grupo y la posibilidad a través de la interacción de identificar las fortalezas y debilidades para así mejorar el desempeño.

7.1.2.5 análisis de resultados: recompensa

DOMINIO	DIMENSIÓN	INTRALABORAL A+B													
		riesgo bajo o sin riesgo				riesgo medio				riesgo alto y muy alto				magnitud del riesgo	
		frecuencia A	frecuencia B	total	%	frecuencia A	frecuencia B	total	%	frecuencia A	frecuencia B	total	%	frecuencia	%
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación	24	50	74	63%	4	13	17	15%	11	15	26	22%	117	37%
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	25	48	73	62%	2	7	9	8%	12	23	35	30%	117	38%

Tabla 15. Resultado dominio recompensa



Ilustración 14. dominio recompensa

Como se encuentra en el Dominio recompensa, la magnitud refleja niveles bajos de riesgo, lo

cual indica que los colaboradores sienten que la retribución que reciben a cambio de su trabajo y esfuerzo es adecuada, generando satisfacción e identidad con el trabajo y la organización; por consiguiente se encuentra que la dimensión *reconocimiento y compensación* tiene un porcentaje de alta favorabilidad de 37% , lo cual expresa que los colaboradores sienten reconocimiento y remuneración por lo que hacen, y en la dimensión *recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza*, se obtuvo un porcentaje de 38% de alta favorabilidad, demostrando un sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad en los colaboradores por ser parte de esta empresa, adicional a sentimientos de realización por la labor desempeñada.

7.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

Los factores extralaborales son una serie de aspectos del entorno externo del medio laboral, tales como condiciones sociales, familiares y económicas de los colaboradores; los cuales pueden influir en su salud y bienestar, convirtiéndose en factores de riesgo que se manifiestan en el trabajo y la labor desempeñada.

La población a la cual se le aplico los cuestionarios de riesgo extralaboral, comprenden el universo de los colaboradores, el cual fue 117 personas.

Este cuestionario está compuesto por siete dimensiones, de la siguiente manera:

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Tabla 16. Condiciones extralaborales

De esta manera se usa una escala de cinco niveles para dimensionar el riesgo así: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

INTERPRETACIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGO

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Para efectos de la presente investigación se agrupo y analizo del siguiente modo:

<i>sin riesgo o riesgo despreciable + riesgo bajo</i>	<i>Riesgo medio</i>	<i>riesgo alto + riesgo muy alto</i>	<i>Magnitud del riesgo = medio + alto + muy alto</i>
---	---------------------	--------------------------------------	--

A su vez la magnitud de riesgo, que es la que nos indica el porcentaje de riesgo que pueden tener las dimensiones, y la prioridad de intervención, se interpretó así:

Magnitud del riesgo = medio + alto + muy alto

49% <	<i>Alta favorabilidad</i>
50% -59%	<i>Mediana favorabilidad</i>
60% >	<i>Baja favorabilidad</i>

7.3.1 Resultados generales factores Extralaborales

CONDICIONES EXTRALABORALES	DIMENSIONES	riesgo bajo o sin riesgo		riesgo medio		riesgo alto y muy alto		magnitud del riesgo	
		frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%
		Tiempo fuera del trabajo	86	74%	14	12%	17	15%	117
Relaciones Familiares	99	85%	8	7%	10	9%	117	15%	
Comunicación y relaciones interpersonales	72	62%	27	23%	18	15%	117	38%	
Situación económica del grupo familiar	58	50%	36	31%	23	20%	117	50%	
Características de la vivienda y de su entorno	81	69%	21	18%	15	13%	117	31%	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	59	50%	14	12%	44	38%	117	50%	
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	58	50%	25	21%	34	29%	117	50%	

Tabla 17. resultado general factores extralaborales

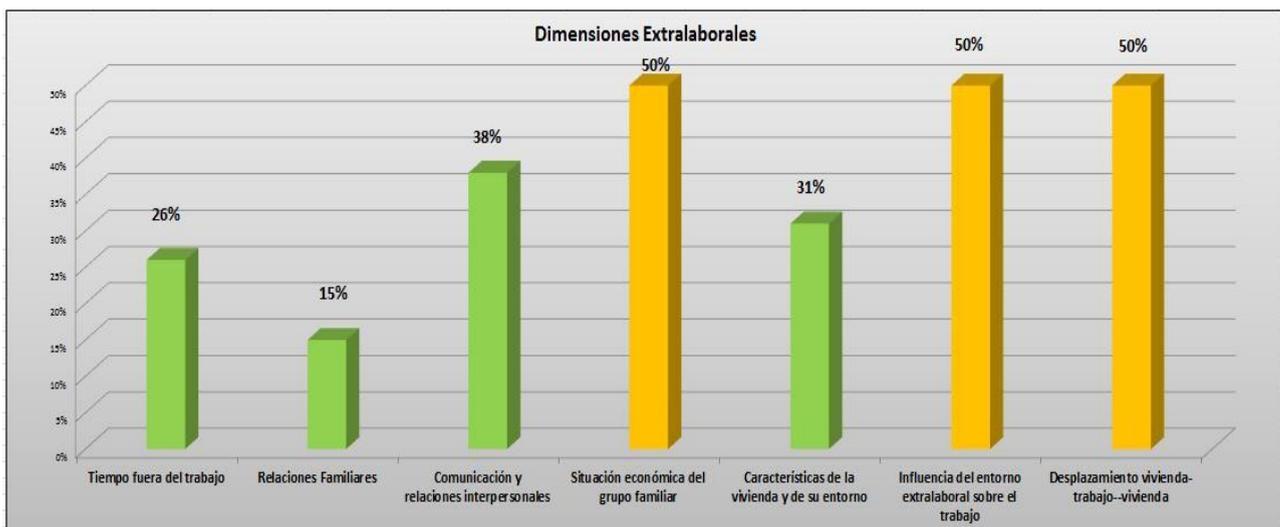


Ilustración 15. Dimensiones extralaborales

Para el análisis de los factores extralaborales, en el cual se evalúa aspectos como entorno

familiar, social y económico del trabajador y a su vez condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir o no en la salud el bienestar del individuo; se observa tres dimensiones con magnitud de riesgo medio: con relación a la dimensión *situaciones económicas del grupo familiar* se observa una magnitud del riesgo de mediana favorabilidad, con un porcentaje de 50%, lo cual sugiere que los ingresos económicos para que los colaboradores y sus familias, atiendan los gastos básicos, no son suficientes, convirtiéndose en un factor de riesgo. De igual manera la dimensión *Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo* implica un riesgo significativo con un puntaje de riesgo de 50% lo cual describe que las situaciones de la vida social, familiar o personal de los colaboradores, afectan su bienestar y se interponen en el rendimiento laboral y en el entorno afectando las relaciones con los compañeros de trabajo y con la funciones desempeñadas. En relación a *Desplazamiento vivienda – Trabajo-vivienda*, existe un riesgo medio de 50%, lo cual indica que las condiciones que utiliza el colaborador para dirigirse a su lugar de trabajo, o de este a su vivienda, son difíciles debido a la dificultad o incomodidad del transporte, para lo cual se debe someter a grandes recorridos de larga duración. Las demás dimensiones extralaborales, indican alta favorabilidad, respecto al riesgo, en relación a *tiempo fuera de trabajo*, se obtuvo un puntaje bajo de 26%, lo cual indica que los colaboradores refieren que cuentan con tiempo fuera del trabajo para dedicar a las actividades personales, familiares y sociales, tales como descansar y tener espacios de recreación, con sus amigos y familiares. Con respecto a la variable *relaciones familiares*, se encontró un porcentaje de 15% de favorabilidad, lo cual indica que en general las relaciones interpersonales de los colaboradores con su familia se dan de manera positiva, percibiendo apoyo por parte de sus seres queridos. De igual manera la dimensión *comunicación y relaciones interpersonales*, demuestra alta favorabilidad de 38%, lo que refleja las cualidades de los procesos de comunicación de los colaboradores, con su entorno social, percibiendo relaciones asertivas y apoyo por parte de sus allegados y amigos. Por último la

dimensión *característica de la vivienda y de su entorno*, con un porcentaje de 31% de alta favorabilidad, demuestra que las características físicas y de ubicación de las viviendas de los colaboradores y de su grupo familiar, son adecuadas, lo cual favorecen el descanso y la tranquilidad para ellos y su familia.

7.4 SINTOMATOLOGIA DE ESTRÉS

A continuación se describe los resultados obtenidos a partir de la aplicación de 117 cuestionarios de estrés.

SINTOMATOLOGIA DE ESTRÉS					
ESTRÉS	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
	40%	27%	15%	10%	7%

Tabla 18. Sintomatología de estrés

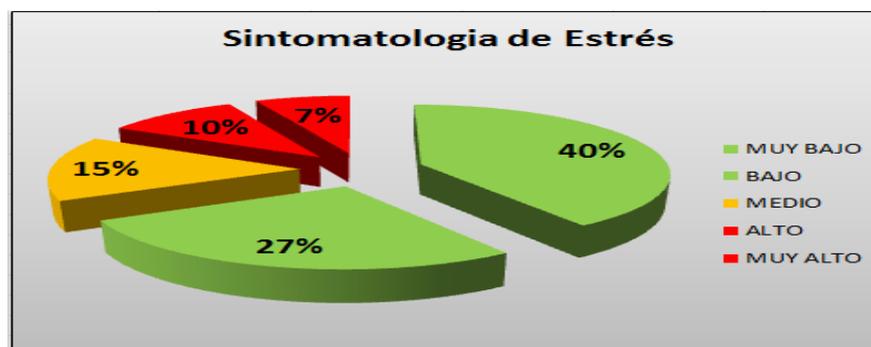


Ilustración 16. Sintomatología de estrés

De esta manera encontramos que según los resultados para la evaluación de Estrés, sintomatología de estrés muy baja, con un porcentaje de 40%, indicando ausencia de síntomas que manifiesten estrés en los colaboradores, seguido de riesgo bajo con 27%, riesgo medio con 10%, riesgo alto 10% y riesgo muy alto 7%; lo que indica poca frecuencia de síntomas de estrés y por ende escasa afectación del estado general de salud y bienestar de los colaboradores. De esta manera se concluye que no es necesario intervenir sintomatología de estrés en los colaboradores, salvo acciones de promoción y prevención, que continúen

garantizando condiciones laborales que potencialicen la salud y bienestar de los colaboradores.

8 DIMENSIONES GENERALES A INTERVENIR

FACTORES INTRALABORALES		
DOMINIO	DIMENSIÓN	magnitud del riesgo
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de carga mental	65%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	90%
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	65%
FACTORES EXTRALABORALES		
CONDICIONES EXTRALABORALES	Situación económica del grupo familiar	50%
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	50%
	Desplazamiento vivienda-trabajo--vivienda	50%

Tabla 19. Dimensiones generales a intervenir

9 CONCLUSIONES

A continuación se exponen las conclusiones de la Investigación realizada, descritas según los objetivos específicos.

Objetivo específico 1: Aplicar los cuestionarios intralaborales, extralaborales y de estrés.

- El total de la población fue 119 personas de la empresa Electrolopez de la ciudad de Manizales; ante lo cual 2 personas se rehusaron a ser encuestados. Por lo tanto la aplicación de cuestionarios se realizó a 117 colaboradores, para esto se aplicaron 39 cuestionarios intralaborales forma A y 78 cuestionarios intralaborales forma B, analizando A y B paralelamente; seguidos de 117 cuestionarios extralaborales y 117 cuestionarios de estrés.

Objetivo específico 2: Realizar la caracterización sociodemográfica de la población

- Se realizó caracterización Sociodemográfica de la población, encontrando los siguientes resultados:
- La población refleja que el número de personal masculino es mayor con 93% en comparación al femenino que es 7%, esto se puede atribuir a las características inherentes que exige el trabajo, tales como esfuerzo físico.
- Se observa que el 40% del total de encuestados, tienen entre 31 y 40 años, siendo la cantidad más alta; se puede concluir que la población trabajadora de esta empresa, se encuentra en edades que según las escalas de desarrollo, tienen mayor vitalidad y energía; pues solamente 13% personas sobrepasan los 51

años.

- Se evidencia que el 38% de la población se encuentra en un estado civil de unión libre, Seguido por 33% de personas solteras y 23% de encuestados son casados, encontrando que solamente el 6% de la población es separada.
- La población que labora en esta empresa evidencia que el 33% del personal, tienen escolaridad entre técnico y tecnólogo; seguido de 21% con Bachillerato completo y 14% incompleto; la población profesional completo es del 9% mientras que las personas con nivel incompleto son 4% solo el 1% tiene posgrado completo; el personal que tiene escolaridad primaria completa es el 5% mientras que los que no la completaron son el 4%, solamente el 2% de la población refiere no tener ningún tipo de escolaridad.
- La profesión que prima en esta empresa es la de ayudante, con un total de 40 personas de las 117 encuestadas, seguido de liniero con un total de 25 personas y técnico electricista con 15 personas
- El lugar de residencia con mayor porcentaje es el Departamento de Caldas, con 73% sobre el total de la población trabajadora, seguido de 26% en el Departamento de Risaralda y solo el 1% en el valle del cauca.
- El estrato socioeconómico que tiene mayor porcentaje de personal es el estrato 3, con un porcentaje de 38% seguido del estrato 2, con 36% y el estrato 1 con 15%; mientras que el estrato 4 ocupa el 4% de la población, estrato 5 el 2%, personas que no saben el 1% y colaboradores que refieren vivir en finca 3%.

Objetivo específico 3: Discriminar los factores de riesgo intralaborales, extralaborales y de estrés a los cuales están expuestos los trabajadores.

- la magnitud del riesgo de los factores Intralaborales, da una sumatoria de 38% lo cual representa que en esta empresa, estos factores tienen una alta favorabilidad, generando la necesidad de potencializarlos y convertirlos en factores protectores en la organización.
- Se encuentran dimensiones con magnitud de riesgo medio y alto, lo cual indica que se deben establecer estrategias de intervención al respecto, para así prevenir acciones que afecten la salud y bienestar de los colaboradores de la empresa.
- El dominio con mayor número de dimensiones que requieren de manera prioritaria intervención, es *demandas del trabajo*, con tres dimensiones que manifiestan magnitud del riesgo de baja favorabilidad, descritas así:
- la dimensión intralaboral *exigencias de responsabilidad del cargo*, del dominio *demandas el trabajo* obtuvo un porcentaje que manifiesta una necesidad de intervención prioritaria, ya que obtuvo un puntaje de baja favorabilidad de 90%, lo cual indica que las responsabilidades y el desempeño del cargo son exigentes y no permiten al trabajador delegar responsabilidades, generando en las personas que tienen manejo de personal, altas exigencias y esfuerzo por mantener todo bajo control, generando así un factor de riesgo.
- Se encuentra baja favorabilidad en la dimensión intralaboral *demandas de la carga mental* con un porcentaje de 65%, lo cual refleja que los colaboradores se están exigiendo a nivel cognitivo, ya que requieren hacer un proceso mental que supera su atención, memoria y análisis para generar una respuesta; debido a que es mayor la información respecto al tiempo que disponen para procesarla, lo cual requiere

diseñar una estrategia de intervención.

- La dimensión intralaboral *demandas ambientales y esfuerzo físico* obtuvo un puntaje de baja favorabilidad de 65%; lo cual evidencia que los colaboradores hacen referencia a las condiciones de sus lugares de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan como parte de la labor, lo cual genera riesgo, debido a las exigencias y el esfuerzo físico por parte de los colaboradores, siendo necesario un plan de intervención al respecto.
- Respecto a los factores Extralaborales, se requiere intervención en las dimensión *situaciones económicas del grupo familiar*, pues se observa una magnitud del riesgo de mediana favorabilidad, con un porcentaje de 50%, lo cual sugiere que los ingresos económicos para que los colaboradores y sus familias, atiendan los gastos básicos, no son suficientes. De igual manera la dimensión *Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo* implica un riesgo significativo con un puntaje de riesgo de 50% lo cual describe que las situaciones de la vida social, familiar o personal de los colaboradores, afectan su bienestar y se interponen en el rendimiento laboral. En relación a *Desplazamiento vivienda – Trabajo-vivienda*, existe un riesgo medio de 50%, lo cual indica que las condiciones que utiliza el colaborador para dirigirse a su lugar de trabajo, o de este a su vivienda, son difíciles debido a la dificultad o incomodidad del transporte, para lo cual se debe someter a grandes recorridos de larga duración.
- En la evaluación de Estrés, la mayoría de la población tiene sintomatología de estrés muy baja, con un porcentaje de 40%, y 27% medio, indicando ausencia de síntomas que manifiesten estrés en los colaboradores; el riesgo muy alto obtuvo un porcentaje de 7% por lo cual no se hace necesario llevar a cabo acciones de intervención, salvo acciones de promoción y prevención, que continúen

garantizando condiciones laborales que potencialicen la salud y bienestar de los colaboradores.

Objetivo específico 4: Presentar recomendaciones a la gerencia según resultados del diagnóstico psicosocial.

En el ítem recomendaciones se amplía las sugerencias ante las dimensiones que puntuaron con riesgo Psicosocial medio, alto y muy alto; en este apartado se hace referencia a las recomendaciones respecto a las Dimensiones que alta favorabilidad, se pueden convertir en factores protectores, así:

- la dimensión intralaboral *control y autonomía sobre el trabajo* del dominio *control sobre el trabajo* evidencia un porcentaje de alta favorabilidad de 43%, lo cual refiere que los colaboradores perciben un margen de decisión sobre sus trabajos, en aspectos como orden de las actividades, autonomía, ritmo y manera de trabajar, además de los tiempos que usan como pausas o descansos durante la jornada, lo cual se puede potenciar y convertir en un factor protector.
- la dimensión intralaboral *oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos*, cuenta con un porcentaje significativo de alta favorabilidad del 28%, lo cual manifiesta que los colaboradores sienten que en esta empresa tienen la oportunidad de crecimiento y desarrollo, ya que pueden aplicar los conocimientos adquiridos, aprender y desarrollar sus capacidades, dejando manifiesto que este aspecto se puede fortalecer para convertirse en un factor protector.
- la dimensión intralaboral *características del liderazgo* cuenta con una magnitud de riesgo con un porcentaje de alta favorabilidad de 30% indicando que los colaboradores se sienten a gusto con sus jefes inmediatos, debido a que reciben

apoyo y motivación por parte de estos, pero además pueden establecer canales de comunicación que les permite sentirse escuchados, encontrando que con un porcentaje de riesgo bajo de 70% esta dimensión tiene gran posibilidad de convertirse en un factor protector. Al igual que la dimensión *relación con los colaboradores* que obtuvo el porcentaje con mayor favorabilidad 8%, de todos los cuestionarios, lo cual manifiesta relaciones asertivas respecto a lo que perciben los jefes de los colaboradores, encontrando en estos participación y apertura para la ejecución de las funciones, además de solución ante las dificultades y apoyo cuando se presentan situaciones laborales que requieren comunicación.

10 RECOMENDACIONES

A continuación se describen las recomendaciones, según la magnitud de riesgo de cada dimensión, que reflejo riesgo medio, alto o muy alto. Adicional se presentan las dimensiones que pueden convertirse en factores protectores en la empresa.

FACTORES INTRALABORALES: DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO:

Dimensión Demandas de carga Mental: Se encuentra baja favorabilidad en esta dimensión, con un porcentaje de 65%, lo cual refleja que los colaboradores tienen altas exigencias, a nivel cognitivo respecto a las funciones desempeñadas; para ello se recomienda:

- Rediseñar bajo un proceso participativo, los perfiles de cargos, involucrando a los colaboradores para que ellos desde los conocimientos de su puesto de trabajo, puedan especificar funciones y responsabilidades.
- Incluir en el plan de capacitación anual, temas relacionados con manejo de carga mental, inteligencia emocional y Entrenamiento en el manejo efectivo del tiempo y asignación de tareas.

- Identificar cargos con sobre carga cuantitativa y mental para distribuir equitativamente tareas.
- facilitar el acceso a la información, lo cual genera agilidad en el proceso y permite a los colaboradores mejorar el rendimiento de su trabajo y la carga mental que este les exige.
- Verificar que la percepción e interpretación de la información brindada en el puesto de trabajo asignado, sea clara y concisa, resaltando a su vez el nivel de complejidad que se pueda presentar dentro del mismo cargo, así mismo, deberán considerarse también las condiciones ambientales, y los elementos de diseño del puesto que puedan estar afectando a sus trabajadores.
- Hacer seguimiento en los puestos de trabajo de manera que se reduzca la probabilidad de aparición de fatiga y se facilite la recuperación de la persona. En el momento de diseñar el puesto, deberán tenerse en cuenta principalmente los aspectos relacionados con el ritmo de trabajo y con la organización del tiempo de trabajo.

Dimensión Exigencias de responsabilidad del cargo: manifiesta una necesidad de intervención prioritaria, ya que obtuvo un puntaje de baja favorabilidad de 90%, lo cual indica que las responsabilidades y el desempeño del cargo son exigentes y no permiten al trabajador delegar responsabilidades, generando en las personas que tienen **manejo de personal**, altas exigencias y esfuerzo por mantener todo bajo control.

- Determinar qué requisitos se debe de cumplir (nivel de educativo y experiencia) que garantice la permanencia y el adecuado desarrollo del cargo.

- La empresa no tiene estandarizado el procedimiento para la selección de personal, por lo cual se sugiere definir y ajustar el proceso para el ingreso y los perfiles de la organización, el cual preferiblemente debe constar de aplicación de pruebas, confirmación de referencias, entrevista lo cual permite identificar que los colaboradores que ingresen cumplan con las competencias requeridas para el cargo al cual aspiran, tengan una mayor adaptación al cargo y se minimice la rotación del personal.
- Capacitar sobre las actividades a realizar en el puesto de trabajo, sus condiciones y los riesgos a los que posiblemente este expuesto.
- Campaña de sensibilización a jefes y supervisores sobre el manejo adecuado de las cargas de trabajo equilibradas.
- Implementar canales de comunicación efectiva entre jefes, colaboradores y compañeros de trabajo en relación a las necesidades laborales del área

Dimensión Demandas ambientales y de esfuerzo físico: obtuvo un puntaje de baja favorabilidad de 65%; lo cual evidencia que los colaboradores hacen referencia a las condiciones de sus lugares de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan como parte de la labor.

- Adecuar, en relación con la tarea, el número y la duración de los periodos de descanso.
- Fortalecer y definir el manejo de las pausas activas. Cuando una tarea implica un esfuerzo mental y físico de cierta consideración y con cierta continuidad, es necesario introducir pausas que permitan la recuperación de la fatiga y el cuerpo
- Como última instancia, si las condiciones del trabajo no dan los resultados esperados, se puede recurrir a una rotación de puesto, teniendo en cuenta la capacitación previa, esto

con el fin, de facilitar la ejecución de las tareas asignadas y el cuidado de la salud mental de los trabajadores.

- Fomentar el trabajo colaborativos, lo cual permite distribuir el esfuerzo físico que los colaboradores realizan, y así no sobrecargarlos.

FACTORES EXTRALABORALES:

Dimensión situaciones económicas del grupo familiar: se observa una magnitud del riesgo de mediana favorabilidad, con un porcentaje de 50%, lo cual sugiere que los ingresos económicos para que los colaboradores y sus familias, atiendan los gastos básicos, no son suficientes.

- Generar redes de apoyo, con entidades como cajas de compensación familiar que permitan trabajar de manera sincronizada, con la familia de los colaboradores; capacitando en temas como presupuesto familiar y administración de los recursos.

Dimensión Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: obtuvo riesgo de mediana favorabilidad de 50%, lo cual describe que las situaciones de la vida social, familiar o personal de los colaboradores, afectan su bienestar y se interponen en el rendimiento laboral.

- Ofrecer capacitación o escuelas de aprendizaje para los colaboradores y sus familias, en donde se dicten temas como: inteligencia emocional, manejo de emociones, comunicación asertiva, control de autoridad; entre otros.

Dimensión Desplazamiento vivienda – Trabajo-vivienda: existe riesgo medio de 50%, lo cual indica que las condiciones que utiliza el colaborador para dirigirse a su lugar de trabajo, o de este a su vivienda, son difíciles debido a la dificultad o incomodidad del transporte, para lo cual se debe someter a grandes recorridos de larga duración.

- La empresa no tiene estandarizado el procedimiento para la selección de personal, por lo cual se sugiere definir como se realizara el proceso de divulgación de ofertas laborales, y el proceso de selección y contratación, lo cual permite no solo identificar que los colaboradores que ingresen tengan las competencias requeridas, sino también una selección que tenga en cuenta el lugar de residencia según el departamento o Municipio en donde la empresa, tenga el centro de trabajo.

11 BIBLIOGRAFIA

- 1) Organización Mundial de la Salud (OMS), Noviembre 2017 [Internet] recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>
- 2) Naciones Unidas, principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Nueva York y Ginebra, 2011
- 3) González Serrano, Andrés, Morales Vargas, Edna Milena, El Trabajo A Través De La Historia. 1810 -1991. Prolegómenos. Derechos y Valores [Internet] (Enero-Junio) : [Fecha de consulta: 02 de noviembre de 2017] recuperado de :<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87617271005>> ISSN 0121-182X
- 4) Resolución 2646 del 2008, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 2008/ Art 1-3-6
- 5) Comité mixto OIT-OMS, Factores Psicosociales En El Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, Copyright, Ginebra 1984.
- 7) Departamento administrativo de la función pública, Cultura Organizacional, dirección de políticas de administración pública, Colombia 2003.
- 8) Ministerio de la Protección Social República de Colombia, Pontificia Universidad Javeriana, Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, Bogotá 2010.
- 11) Luceño L, Garcia M, Rubio S, Díaz E, Factores Psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad, REVISTA DE PSICOLOGÍA Y PSICOPEDAGOGÍA , Facultad de Psicología Universidad Complutense Madrid, 2004
- 19) Blakman Briones, T, C -Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte mamut andinol. Guayaquil – Ecuador 2014.

- 20) Rodríguez Rojo, C -Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la región de Murcia. España 2015.
- 21) Mendoza Sánchez, C, H -Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadorasll. Madrid – España 2013.
- 22) Chaj Tajiboy, A, A -Factor de riesgo psicosocial y salud mental (estudio realizado con empresas de computación en la zona 3 de Quetzaltenango)ll. Guatemala, 2013.
- 23) Elías, A. Cerrato, J. Apellaniz, I. Ugarteburu, I. y Larrazabal, E. Borjan, A. Iradi, J. Gacia, C -Análisis de riesgos psicosociales en el trabajo entre las/os trabajadoras de limpieza, hostelería y seguridad en la universidad del país vascoll. Vasco, 2012.
- 24) Beleño Navarro, R -Factores de riesgos psicosociales y niveles de estrés en trabajadores administrativos de la universidad de la costa. Colombia – Barranquilla, 2014.
- 25) Velásquez Arboleda, O y Bedoya Bedoya, E -Relación de los riesgos psicosociales intra y extra laborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Manizales 2011.
- 26) Carvajal Paz, M. y Ramírez Botero V, A -subjetivo, fisiológicos, y motoresl como lo son la ansiedad y la depresión y conductas de alto riesgo. Es así como, la investigación -Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación sirviendo con amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacionall. Pereira 2011.
- 27) Castillo Bazante, A, M. -factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en algunas empresas de producción del centro occidente de colombia. dimension:

oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas y dominio: recompensal. Colombia – Manizales, 2014.

- 28) Ley 1010 del 2006, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (citas 28-85)
- 29) Decreto 1072 del 2015, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Citas (29-30- 36-37-64-102)
- 78) Resolución 2400 DE 1979, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, expedida por el ministerio de trabajo y seguridad social por medio del cual se establecen las disposiciones sobre Vivienda, Higiene y Seguridad Industrial en los puestos de trabajo
- 79) Decreto Reglamento 614 De 1984, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, determina las bases para la organización y la Administración de la Salud Ocupacional
- 80) Resolución 2013 De 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Salud ocupacional.
- 81) Resolución 1016 De 1989 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Reglamenta la organización y funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional
- 82) Decreto 1295 De 1994 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, El cual determina la organización y la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- 83) Decreto 1530 De 1996 por la cual se reglamenta el procedimiento a seguir en caso de accidente de trabajo mortal o enfermedad laboral.

- 84) Resolución 1995 De 1999 por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica.
- 86) Ley 1090 Del 2006. Cita Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.
- 87) Resolución 2346 De 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- 88) Resolución 1401 De 2007 del Ministerio de la Protección Social por el cual se establece la investigación de accidentes e incidentes de trabajo.
- 90) Resolución 1348 De 2009 del Ministerio de la Protección Social, Reglamento de Salud Ocupacional en los procesos de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica en las empresas del sector eléctrico.
- 91) Resolución 1918 De 2009, del Ministerio de la Protección Social por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas.
- 92) Resolución 652 De 2012, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se regula la creación del Comité de Convivencia Laboral.
- 93) Resolución 1356 Del 2012, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se modifica la resolución 652 del 2012
- 94) Resolución 1409 De 2012, del Ministerio de la Protección Social, Reglamento de Seguridad para seguridad contra caídas en trabajo en Alturas.
- 95) Ley 1562 De 2012, del Ministerio de la Protección Social, Sistema de Riesgos Laborales en Colombia.
- 96) Ley 1566 Del 2012, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se dictan normas para garantizar la atención i integral a personas que consumen sustancias

psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas

- 97) Resolución 0652 del 2012, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
- 98) Ley 1616 Del 2013, del Ministerio de la Protección Social, Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones
- 99) Decreto 1443 De 2014, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 100) Decreto 1477 Del 2014, del Ministerio de la Protección Social, Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
- 101) Decreto 0472 De 2015, del Ministerio de la Protección Social, por el cual se reglamentan las sanciones y las multas por el no cumplimiento de las normas de SST y el reporte de AT y EL.
- 102) Ley 1751 Del 2015, del Ministerio de la Protección Social, por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
- 103) Resolución 5321 De 2016, Por la cual se integra el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 104) Resolución 5666 De 2016, Por la cual se establece el reporte de información de aportes al Fondo de Riesgos Laborales.
- 105) Resolución 1111 De 2017, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

106) Decreto 052 De 2017, por medio de la cual se modifica 2.2.4.6.37 del decreto

107) 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición sobre la implementación sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

108) Sampieri, R. Collado, C y Lucio, P. Metodología de la investigación. México 2006.

(109)

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:

Lugar:

Yo..... con Cedula numero Manifiesto que he recibido toda la información necesaria, de forma clara y comprensible para realizar el diligenciamiento de los cuestionarios de riesgo Psicosocial; así mismo se me informo que los datos y respuestas emitidos por mí, solo serán tenidas en cuenta para los fines inherentes a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otra parte expreso libremente que acepto mi participación en la evaluación, para lo cual se me explico que tengo derecho a rehusarme a la misma.

A su vez, la Psicóloga me ha explicado que se guardará confidencialidad de los datos obtenidos de mi proceso. Considero que he tenido la oportunidad de plantear mis dudas y que me han sido resueltas de forma inmediata. Por todo lo que se me ha explicado en forma oral presto mi conformidad/consentimiento para ser participe en esta evaluación, en el mes del año.....; y para que quede constancia de ello a continuación firmo este documento.

Firma _____

PRESUPUESTO

ACTIVIDAD				2017						2018
				JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE
Aplicación instrumentos de evaluación				X	X	X	X	X	X	
diseño informe									X	X
PRESUPUESTO										
COMPONENTE DE ACTIVIDAD	CANTIDAD	COSTO POR UNID	COSTO TOTAL							
aplicación por trabajador	130	\$25.000	\$3.250.000,00							X
Transporte										
	Viajes									
	Riosucio	4	\$18.000	\$144.000		X				
	Dosquebard	4	\$9.000	\$72.000	X					
	Anserma	4	\$15.000	\$120.000		X	X			
	Aranzazu	4	\$6.000	\$48.000				X		
	Manizales							X		
				\$384.000						
Papeleria										
		CANTIDAD	CANTIDAD TOTAL	COSTO TOTAL						
	Riosucio	29 x 23	667	\$66.700		X				
	Dosquebard	25 x 23	575	\$57.500	X					
	Anserma	18 x 23	414	\$41.400		X	X			
	Aranzazu	22 x 23	506	\$50.600				X		
	Manizales	38 x 23	874	\$87.400				X		
				\$303.600						
Hospedaje										
		CANTIDAD	CANT TOT	COST. TOT	X	X		X		X
	Riosucio	2	\$35.000	\$70.000		X	X	X		X
	Dosquebard	2	\$25.000	\$50.000		X	X		X	X
	Anserma	2	\$20.000	\$40.000		X	X	X	X	X
	Aranzazu	2	\$20.000	\$40.000	X	X	X	X	X	X
				\$200.000						
									TOTAL	\$4.137.600