

DISEÑO DE UN PLAN DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DEL RIESGO  
PSICOSOCIAL PARA UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE MAQUINARIA  
PESADA Y CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD DE MANIZALES 2018

MARÍA FERNANDA MARÍN TORO  
JULIA CRISTINA RENDON OCAMPO

PROYECTO DE DESARROLLO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS PARA LA SALUD  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
MANIZALES  
2018

DISEÑO DE UN PLAN DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DEL RIESGO  
PSICOSOCIAL PARA UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE MAQUINARIA  
PESADA Y CONSTRUCCIÓN DE LA CIUDAD DE MANIZALES 2018

MARÍA FERNANDA MARÍN TORO  
JULIA CRISTINA RENDON OCAMPO

PROYECTO DE DESARROLLO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ASESORA:  
MARIBEL GARZÓN MEJÍA  
FISIOTERAPEUTA – MAGISTER EN SALUD OCUPACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS PARA LA SALUD  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
MANIZALES  
2018

## 1. TABLA DE CONTENIDO

<b>Contenido:</b>	
RESUMEN.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
1.DEL ÁREA PROBLEMA .....	9
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	12
2.OBJETIVOS.....	12
2.1. OBJETIVO GENERAL: .....	12
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	12
3.JUSTIFICACIÓN.....	13
3.1.	
ALCANCE.....	14
4. MARCO REFERENCIAL.....	15
4.1 ANTECEDENTES.....	15
4.2 MARCO TEÓRICO .....	17
4.2.1. MODELO DE DESEQUILIBRIO. ESFUERZO. RECOMPENSA DESIEGRIST (1996-2018).....	18
4.3 MARCO CONCEPTUAL.....	27
4.4. MARCO LEGAL.....	31
4.5. MARCO CONTEXTUAL.....	35
5. METODOLOGÍA .....	37
5.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.2 TIPO DE ESTUDIO.....	37
5.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	38
5.4. POBLACION.....	38
5.4.1 MUESTRA:.....	38
5.4.2. CRITERIOS DE INCLUSION.....	38
5.4.3. CRITERIOS DE EXCLUSION.....	38
5.5 MÉTODOS, TÉCNICAS, TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN. ....	38
5.5.1. INSTRUMENTO.....	38

5.5.2. PROCEDIMIENTO.....	39
6. ANALISIS DE RESULTADOS.....	40
6.1. CARACTERIZACION DE LA POBLACION ENCUESTADA.....	40
6.2. DIAGNOSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL.....	49
6.3. DIAGNOSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL.....	52
6.4. DIAGNOSTICO DE NIVELES DE ESTRÉS.....	54
7. PLAN DE PROMOCION Y PREVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	55
7.1. ESTRATEGIAS DE PROMOCION Y PREVENCION DEL RIESGO PSICOSOCIAL.....	56
7.1.1 GRUPOS FOCALES.....	57
7.1.2 TALLERES DE SENSIBILIZACION O FORMACION.....	58
7.1.3. FOLLETOS O VOLANTES INFORMATIVOS.....	58
8. DISCUSION.....	59
9. CONCLUSIONES.....	61
10. RECOMENDACIÓN.....	63
11. ANEXOS.....	64
12. BIBLIOGRAFIA.....	70
<b>Tabla 1.</b> Dominios de factores de riesgo psicosocial intralaboral.....	19
<b>Tabla 2.</b> Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales.....	21
<b>Tabla 3.</b> Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales.....	25
<b>Tabla 4.</b> Normatividad vigente en riesgo psicosocial.....	31
<b>Tabla 5.</b> Información general sobre la empresa.....	35
<b>Tabla 6.</b> Descripción de la población.....	36
<b>Tabla 7.</b> Temas a tratar en el grupo focal.....	57
<b>Ilustración N° 1:</b> Distribución de Género.....	40
<b>Ilustración N° 2:</b> Distribución de Estado Civil.....	41
<b>Ilustración N° 3:</b> Distribución por nivel de Escolaridad.....	41
<b>Ilustración N° 4:</b> Distribución por la Ocupación o Profesión.....	42
<b>Ilustración N° 5:</b> Distribución por Ciudad de Residencia.....	43

<b>Ilustración N° 6:</b> Distribución por Estrato Socioeconómico.....	43
<b>Ilustración N° 7:</b> Distribución por el Tipo de Vivienda.....	44
<b>Ilustración N° 8:</b> Distribución por Número de Personas Económicamente a Cargo.....	44
<b>Ilustración N° 9:</b> Distribución por Tipo de Cargo.....	45
<b>Ilustración N° 10:</b> Distribución por Antigüedad en la Empresa.....	46
<b>Ilustración N° 11:</b> Distribución por Tipo de Contrato.....	46
<b>Ilustración N° 12:</b> Distribución por Número De Horas Trabajadas.....	47
<b>Ilustración N° 13:</b> Distribución por Tipo de Salario.....	48
<b>Ilustración N° 14:</b> Análisis Riesgo Psicosocial Intralaboral.....	49
<b>Ilustración N° 15:</b> Dimensiones del Dominio de Demandas del Trabajo.....	50
<b>Ilustración N° 16:</b> Dominios Intralaboral.....	51
<b>Ilustración N° 17:</b> Análisis Riesgo Psicosocial Extralaboral, Forma A.....	52
<b>Ilustración N° 18:</b> Análisis Riesgo Psicosocial Extralaboral, Forma B.....	53
<b>Ilustración N° 19:</b> Niveles De Estrés, Forma A.....	54
<b>Ilustración N° 13:</b> Niveles De Estrés, Forma B.....	55
<b>Figura N° 1:</b> Organigrama de la Empresa.....	37
<b>Figura N° 2:</b> Flujograma de la gestión de los factores psicosociales.....	56
<b>AnexoN° 1:</b> Formato De Consentimiento Informado.....	64
<b>AnexoN° 2:</b> Folleto Estrés Laboral.....	66
<b>Anexo N° 3:</b> Folleto Fatiga Laboral.....	67
<b>Anexo N° 4:</b> Formato Guía de Grupo Focal.....	68
<b>AnexoN° 5:</b> Volante de Inteligencia Emocional en la Empresa.....	69

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo diseñar un Plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial para los trabajadores de una empresa dedicada al transporte de maquinaria pesada y construcción de la ciudad de Manizales. Se realizó bajo una metodología de enfoque cualitativo, de diseño no experimental, de tipo transversal- descriptivo. El instrumento que se utilizó fue la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, aplicada a una muestra de 14 colaboradores de la población en total. Los resultados obtenidos apuntan a un nivel de riesgo general BAJO O SIN RIESGO DESPRECIABLE en la mayor parte de las dimensiones evaluadas, sin embargo se indica que en los factores intralaborales puntuó RIESGO MEDIO la dimensión de demandas de carga mental y ALTO la dimensión de exigencias de responsabilidades del cargo de la forma A y en RIESGO MEDIO de la forma B se observó las dimensiones de factores extralaborales (Situación económica del grupo familiar, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo) y en la forma A Y B se presentó la dimensión desplazamiento- vivienda- trabajo- vivienda en RIESGO MEDIO. En conclusión, en los niveles de riesgo que puntuaron muy bajo, sin riesgo o riesgo despreciable es necesaria la evaluación periódica y el desarrollo de actividades de prevención destinadas a brindarles a los colaboradores estrategias de afrontamiento dentro y fuera del trabajo, con el fin de evitar la aparición de riesgo psicosocial y niveles de estrés altos.

**Palabras Claves:** Riesgo Psicosocial, Maquinaria, Construcción, Prevención.

## INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo es contribuir al fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud de la empresa MAQUITRAN de la ciudad de Manizales, específicamente en las variables relacionadas con la promoción y prevención del riesgo psicosocial de los trabajadores; La seguridad y salud en el trabajo conlleva a la promoción, intervención y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental en todas las ocupaciones, por eso la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que ponen en peligro la salud y el bienestar de los mismos son los principales motores de esta disciplina.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) “Estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes de trabajo. Otros 317 millones sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales”. (1) Las condiciones laborales han ido cambiando rápidamente en los últimos años. Si bien antes, lo principal en las empresas era la seguridad física de la gente, en el último tiempo se ha instaurado la importancia de factores no solo físicos, sino también condiciones emocionales que ayudan a tener un bienestar y una calidad de vida dentro y fuera del ámbito laboral. Hoy en día, la preocupación para las empresas y para los organismos de salud laboral se enfoca principalmente en los factores de riesgo psicosociales que afectan el trabajo, tales como condiciones de la organización, contenido de las tareas, procedimientos, métodos de trabajo, relaciones con compañeros y jefes, entre otros; cuya interacción prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica la que, una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de

salud, afectando tanto la productividad, como el ausentismo, motivación y desempeño en todas las esferas de la vida. (2)

Se puede decir que “El trabajo de construcción se considera una labor de alto riesgo, por ende, los factores que pueden poner en peligro la salud presentan una gran variabilidad. Las exposiciones al riesgo en la construcción tienen como características principales que son intermitentes, repetitivas y de corta duración. (3)

Teniendo en cuenta lo anterior se visualiza la importancia del cumplimiento de la normatividad actual sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo el cual lo define como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (4)

Finalmente, con el diseño de un plan de promoción y prevención de riesgo psicosocial se fortalecerá el sistema de gestión, el cual pretende establecer medidas preventivas y de mejora frente a los riesgos latentes y manifiestos encontrados en la población evaluada.



## 1. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA PROBLEMA

La organización mundial de la salud define la Salud Mental como un: “Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. Los trastornos por depresión y por ansiedad son problemas habituales de salud mental que afectan la capacidad de trabajo y la productividad. Más de 300 millones de personas en el mundo sufren depresión, un trastorno que es la principal causa de discapacidad, y más de 260 millones tienen trastornos de ansiedad. (5)

Según los resultados obtenidos en la encuesta nacional de salud mental en el año 2015, El trabajo es una de las áreas más importantes en la vida de las personas porque define su identidad, provee seguridad económica y le permite al individuo contribuir a la sociedad, por tal motivo es importante la medición del riesgo psicosocial, puesto que las mayores consecuencias que se pueden evidenciar en el ámbito laboral, son el ausentismo, baja productividad e incremento de accidentes de trabajo y/o enfermedades. De igual forma, le da importancia al diagnóstico de depresión, caracterizándolo como uno de los cinco factores asociados a la ausencia de trabajo y poca productividad. (6)

En la actualidad, los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales. Según la *VI Encuesta de Condiciones de Trabajo en España* elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el 70,9% de los trabajadores encuestados estaban expuestos a riesgo de accidentes de trabajo; las principales causas de los riesgos se debían a distracciones, descuidos,

despistes o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%), y al cansancio o fatiga (17,8%). (7)

En el estudio se concluye que los trabajadores que se perciben expuestos a factores de riesgo psicosocial (sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización de tareas repetitivas y de muy corta duración) presentan porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicósomática (problemas de sueño, cansancio, dolores de cabeza, mareos, etc.) que los no expuestos. El 22,5% de los trabajadores encuestados consideran que el trabajo está afectando a su salud. Las dolencias que con más frecuencia atribuyen al trabajo son: el dolor de espalda (57,6%), el dolor de cuello (28,1%), y el estrés (27,9%). En relación con la presencia de otros síntomas, el cansancio (12,3%), las alteraciones del sueño (12%) y las cefaleas (10,4%). (8)

En relación al riesgo psicosocial, la primera encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo publicada en el año 2007 por el ministerio de protección social, indica que los factores de riesgo relacionados con las condiciones ergonómicas (movimientos repetitivos de manos o brazos, conservar la misma postura durante toda o la mayor parte de la jornada laboral, posiciones que pueden producir cansancio o dolor) fueron, por mucho, los agentes más frecuentemente reportados en los centros de trabajo evaluados, seguidos por los agentes psicosociales relacionados con la atención de público y trabajo monótono; estos riesgos predominan en centros de trabajo de comercio, actividades inmobiliarias, industria manufacturera y transporte. (9).

Por otro lado, En la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo realizada por el ministerio del trabajo en el año 2013 refieren los empleadores que los riesgos más frecuentes son los de tipo psicosocial y biomecánicos, encontrándose en labores de atención al público,

movimientos repetitivos, posturas prolongadas, posturas que generan dolor o cansancio, manipulación y levantamiento de cargas, cambios en los requerimientos de las tareas, entre otras. (10).

La normatividad que rige la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, está estipulada hace varios años, pero solo hace poco tiempo se ha empezado a visualizar la importancia y la rigurosidad de cumplir con los parámetros especificados, pensando en el bienestar de los trabajadores y de la organización en general. La cultura de seguridad, protección y cuidado debe empezar desde la alta gerencia si se quiere generar impacto y un nivel de compromiso en el cumplimiento de las normas básicas de seguridad. Es obligación del empleador gestionar los factores de riesgo psicosocial a los que se ven expuestos los trabajadores del sector transporte y comprender que varían de acuerdo al subsector en que se desarrolla la labor, los modos de transporte, la tipología del equipo que operan, la naturaleza de la carga que transportan (Personas, animales, equipos e insumos de diversa índole) y las condiciones en que prestan el servicio, por tal motivo se evidencia la necesidad de intervenir tal población para dar cumplimiento a la normatividad vigente. (30)

## **1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuál es la propuesta de un plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial para una empresa dedicada al transporte de maquinaria pesada y construcción de la ciudad de Manizales, de acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL:**

- Diseñar un plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial para los trabajadores de una empresa dedicada al transporte de maquinaria pesada y construcción de la ciudad de Manizales 2018.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar los factores de riesgo y protectores mediante los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa dedicada al transporte de maquinaria pesada y construcción de la ciudad de Manizales 2018.
- Analizar los factores de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores de la empresa dedicada a la maquinaria pesada y construcción de la ciudad de Manizales 2018.
- Establecer las necesidades de formación en los colaboradores de la empresa dedicada al transporte maquinaria pesada y construcción de la ciudad de Manizales 2018.

### 3 JUSTIFICACIÓN

Hoy en día, los trabajadores de todo el mundo vivencian importantes cambios en la organización del trabajo y las relaciones laborales; además sufren una mayor presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna. Los factores de riesgo psicosocial tales como la mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas contribuyen a un medio ambiente de trabajo cada vez más estresante. Además, como consecuencia de la actual recesión económica los trabajadores están experimentando más precariedad, reducidas oportunidades de empleo, el temor a perder sus trabajos, despidos masivos, desempleo y una menor estabilidad financiera, con consecuencias dañinas para su salud mental y bienestar. (12).

La resolución 2646 de 2008 dicta el compromiso en donde 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”, motivo por el que la empresa MAQUITRAN ha decidido realizar su diagnóstico de factores de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta las percepciones y experiencias de sus empleados buscando promover el bienestar de los trabajadores de la organización y controlar los factores de riesgo encontrados. (7).

La empresa MAQUITRAN MANIZALES, es una empresa dedicada al transporte Municipal de carga por carretera, transporte y suministro de materiales para la construcción, movimientos de tierra (excavación, adecuación y retiro), alquiler de maquinaria amarilla, mantenimiento vial; Por ende, es una empresa que maneja bastantes riesgos laborales que pueden afectar la integridad del trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante la ejecución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por medio del desarrollo de actividades y planes que mejore las condiciones de salud en el ámbito laboral.

Con la implementación del plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial, lo que se pretende es generar conciencia frente a la promoción y prevención de la salud mental, fomentar el autocuidado en cualquier tipo de lesiones y enfermedades, el desarrollo de estilos de vida saludable, mejorar las relaciones en el trabajo, el rendimiento laboral y el buen trabajo en equipo.

### **3.1 ALCANCE**

La propuesta inicia con la aplicación del instrumento, tabulación y análisis de los resultados arrojados de la batería de riesgo psicosocial, y termina con el diseño del plan de promoción y prevención del riesgo psicosocial de acuerdo al nivel de riesgo obtenido en la población evaluada.

## 4. MARCO REFERENCIAL

### 4.1 ANTECEDENTES

De acuerdo a la temática abordada se realiza una revisión de literatura sobre la incidencia de los factores de riesgos psicosocial en los entornos laborales:

Blakman T. realizó en el año 2014 un estudio sobre la afectación de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino del Municipio Guayaquil, Ecuador. Su objetivo fue determinar cuáles fueron los Factores Psicosociales que estuvieron presentes y fueron los causantes para que los conductores que transportaban sufrieran accidentes, para así poder diseñar un plan estratégico y minimizar el índice de accidentabilidad en un 30% en relación al año anterior. La metodología que se utilizó fue la toma de encuesta a los trabajadores, la batería BC (3 test de aptitud como ACI (Apreciación de la Capacidad Intelectual), DIRECCIÓN (aptitud espacial); SEMÁFOROS (precisión y rapidez, perceptiva) y el cuarto test que contiene esta batería es la de PERSONALIDAD, donde se llegó a la conclusión que fueron 6 los riesgos psicológicos que posiblemente afectaron a los conductores, estos fueron: Deficiencia en la percepción del riesgo, incapacidad para reaccionar ante el estrés, impulsividad, escaso control personal, irrespeto a los demás y a las normas de tráfico, exteriorización de respuestas a la frustración de forma excesiva y poco adecuada. (13)

Neisa Cubillos C, Rojas López realizaron en el año 2009 una investigación con el objetivo de encontrar la relación existente entre la fatiga laboral y los accidentes e incidentes laborales en los conductores de una empresa dedicada al transporte de carga pesada de la ciudad de Yopal. El estudio fue

de tipo descriptivo, con una muestra de 51 conductores a quienes se les aplicó el cuestionario de fatiga laboral de Yoshitake y el cuestionario complementario de fatiga, accidentes e incidentes laborales, el cual fue construido y validado por jueces expertos para esta investigación. Los resultados demostraron que existe un vínculo significativo entre la fatiga laboral y la ocurrencia de accidentes e incidentes laborales en los conductores. También se encontró que las variables que influyen en la presencia de fatiga son: La jornada laboral, la calidad de relación familiar y las conductas usuales de los conductores relacionadas con malos hábitos de trabajo. Los resultados también arrojan que existen pocos periodos de descanso en el 60% de la muestra; en promedio, el 63% de los conductores duermen entre 6 y 8 horas debido a que tienen que cumplir compromisos laborales. El 55% de la muestra considera que algunas veces se recibe apoyo familiar en cuestiones relacionadas con el trabajo, mientras que el 62% considera que se presentan conflictos familiares a causa del trabajo que desarrollan. (14).

González A, J. Bonilla J, Quintero M, Reyes C, Chavarro desarrollaron una investigación sobre las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción de Neiva, durante el segundo semestre del año 2012. El alcance fue de tipo documental y para determinar las causas se utilizó el modelo de Frank E. Bird. Analizaron 117 accidentes en los que se identificaron 195 faltas de control, 136 factores personales, 112 factores del trabajo, 151 actos inseguros y 54 condiciones inseguras; De esta manera se concluye que el mayor porcentaje de accidentes de trabajo, ha sido generado por faltas de control seguidos por actos inseguros. Por tal motivo se recomienda la realización de programas de gestión de riesgos prioritarios, basados en una adecuada identificación de peligros, que permitan mitigar y controlar los riesgos, desarrollando a la vez en los trabajadores una cultura de autocuidado. (11)



## 4.2 MARCO TEÓRICO

- **MODELOS PARA DETERMINAR EL RIESGO PSICOSOCIAL:**

Existen diversos modelos que analizan la influencia del riesgo psicosocial en el ámbito organizacional, los cuales se explicaran a continuación:

### **MODELO DEMANDA CONTROL- APOYO SOCIAL DE KARASEK.**

#### **THEORELL. JONHSON (1990)**

Según Karasek, los efectos del trabajo, tanto en la salud como en el comportamiento, son el resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las características estructurales del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y usar las propias capacidades, la cuales se definen a continuación: .

#### **DEMANDAS PSICOLÓGICAS:**

Son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a la cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas.

#### **CONTROL:**

Se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo. El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. (15)

Johnson, amplió el modelo demandas-control introduciendo la dimensión de apoyo social. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores. (16)

#### **4.2.1 MODELO DE DESEQUILIBRIO. ESFUERZO- RECOMPENSA DE SIEGRIST (1996-2008).**

Siegrist crea, el modelo esfuerzo – recompensa, y explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función del control de las personas versus las recompensas a largo plazo. Este modelo considera que las altas demandas de trabajo, combinadas con el bajo control sobre las recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud mental del trabajador.

Las recompensas a largo plazo vendrían determinadas fundamentalmente por tres factores:

- La estima: Como el reconocimiento al trabajo, el apoyo social adecuado, el trato justo.
- El control de estatus entendida como la estabilidad en el empleo, las perspectivas de promoción.
- El salario. (17)

#### **• DEFINICIÓN RIESGO PSICOSOCIAL :**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Los riesgos psicosociales son: *“Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su organización, por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y experiencias, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”*. (14).

Según la Resolución 2646 de 2008, Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las

condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (7).

- **CONDICIONES INTRALABORALES:**

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. A partir de los modelos anteriormente explicados, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa.

**Tabla 1:** Dominios de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

<b>DOMINIOS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>	
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	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.
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>	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.
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN</b>	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. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con

<b>EL TRABAJO</b>	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.
<b>RECOMPENSAS</b>	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. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

**Fuente:** Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial.

De igual forma, cada uno de estos dominios abarca dimensiones que se constituyen como subcategorías de evaluación de los factores psicosociales dentro del trabajo así:

**Tabla 2:** Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales.

<b>DOMINIO/DIMENSIÓN</b>		<b>DEFINICIÓN</b>
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>	Características del Liderazgo	Se refiere a los 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.
	Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.
	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.
	Relación con los colaboradores	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.
	Claridad del 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.

<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>	Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
	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
	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.
	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.
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.

<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	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.
	Demandas Cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
	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.
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas.
	Demandas 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.
	Consistencia del 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.

	Demandas de la jornada laboral	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 períodos destinados a pausas y descansos periódicos.
<b>RECOMPENSAS</b>	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.
	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.

**Fuente:** Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial.

- **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. Las dimensiones a evaluar se definen a continuación: (17).



**Tabla 3:** Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales.

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
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.
Comunicación y relaciones interpersonales.	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
Relaciones familiares.	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
Situación económica del grupo familiar.	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
Características de la vivienda y de su entorno.	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
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.

**Fuente:** Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial.

- **ESTRÉS LABORAL:**

El estrés laboral o burn-out, corresponde al síndrome de agotamiento profesional. Es un estado de fatiga intensa, mental o física, relacionada al trabajo. El estrés laboral es un estado que progresa en el tiempo y genera como primera consecuencia una impresión de fracaso y de incompetencia. Se observa en el estrés laboral algunos síntomas físicos como un agotamiento crónico, cefaleas, dolores musculares, taquicardia, insomnio, falta de apetito acompañada de una pérdida de peso, problemas digestivos, así como una predisposición más importante a las enfermedades e infecciones (gripe, otitis, sinusitis).

El estrés laboral puede ser debido a una carga demasiado fuerte de trabajo, una gran presión en relación a los plazos o a los resultados, una falta de reconocimiento, una falta de control en las decisiones o posiciones tomadas, el miedo a perder el trabajo, las relaciones exigentes con los clientes, una débil relación social y una mala comunicación entre compañeros o con la jerarquía. (18)

#### **4.3 MARCO CONCEPTUAL**

**TRABAJO:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica (Resolución 2646, 2008, p.2). (18)

**RIESGO:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. (Resolución 2646, 2008, p.2).

**FACTOR DE RIESGO:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Resolución 2646, 2008, p.2).

**FACTORES PSICOSOCIALES:** Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Resolución 2646, 2008, p.2).

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2646, 2008, p.2).

**FACTOR PROTECTOR PSICOSOCIAL:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador (Resolución 2646, 2008, p.2).

**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 (Resolución 2646, 2008, p.2).

**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. (Resolución 2646, 2008, p.2).

**CARGA FÍSICA:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y

traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico. (Resolución 2646, 2008, p.2).

**CARGA MENTAL:** Demanda de actividad cognitiva 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. (Resolución 2646, 2008, p.2).

**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. (Resolución 2646, 2008, p.2).

**CARGA DE TRABAJO:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas físicas, mental y emocional. (Resolución 2646, 2008, p.2).

**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 establecido en la ley 1010 de 2006. (Resolución 2646, 2008, p.2).

**EFFECTOS 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. (Resolución 2646, 2008, p.2).

**EFFECTOS EN EL TRABAJO:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentabilidad, la

rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros. (Resolución 2646, 2008, p.2).

**EVALUACIÓN OBJETIVA:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país. (Resolución 2646, 2008, p.3).

**EVALUACIÓN SUBJETIVA:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador. (Resolución 2646, 2008, p.3).

**EXPERTO:** Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. (Resolución 2646, 2008, p.3).

**PATOLOGÍA DERIVADA DEL ESTRÉS:** Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad. (Resolución 2646, 2008, p.3).

**FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES:** Demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.52). (26)

**DIMENSIONES:** Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010, p.52).

**RELACIONES Y APOYO SOCIAL:** El factor relaciones y apoyo social hace referencia a todos aquellos aspectos de las condiciones de trabajo, que son producto de las relaciones que son creadas entre las personas en el entorno

de trabajo. Incluye además, el concepto “apoyo social”, que es estudiado como un factor moderador del estrés (Nota Técnica de Prevención 926 F-Psico Factores Psicosociales: metodología de Evaluación, 2012). (27)

**AUTONOMÍA:** En este factor, se abarcan aspectos sobre las condiciones de trabajo relacionados con la capacidad y posibilidad propia del trabajador para la gestión y toma de decisión, sobre aspectos de la conformación temporal de la actividad laboral, así como también, sobre asuntos en materia de procedimiento y de organización del trabajo. (Nota Técnica de Prevención 926 f- psico factores psicosociales: Metodología de Evaluación, 2012).

**DEMANDAS PSICOLÓGICAS:** Las demandas psicológicas hacen referencia a la naturaleza de las diversas exigencias a las que se enfrenta el trabajador en su contexto laboral. Dichas demandas pueden ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional (Nota Técnica de Prevención 926 F-Psico Factores Psicosociales: metodología de Evaluación, 2012).

**CONDICIONES INTRALABORALES:** Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010 p.20).

**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 (Batería, Ministerio de la Protección Social, 2010 p.26).

#### 4.4 MARCO LEGAL

Se tomó con referente legal la siguiente normatividad vigente en el contexto de riesgo psicosocial.

**Tabla 4:** Normatividad vigente en riesgo psicosocial.

<b>NORMATIVIDAD VIGENTE EN RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
<b>NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>Resolución 2400 de 1979 Art.1</b>	“Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo”. El Art. 1 expresa: “Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad reglamentadas en la presente Resolución, se aplican a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades”.
<b>Decreto 614 de 1984 Art. 2</b>	“Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país”. El Art. 2 Señala” como objeto de la salud ocupacional proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo”
	“Por la cual se reglamenta la organización,

<p><b>Resolución 1016 de 1989</b> <b>Art. 10</b></p>	<p>funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”. En el Art. 10 se informa que una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar planes para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.</p>
<p><b>Decreto Ley 1295 de 1994</b> <b>Art. 2</b></p>	<p>“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. En el Art. 2 Nombran Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.</p>
<p><b>Decreto 1832 de 1994 Art. 1</b></p>	<p>“Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales”. Señala en el numeral 42 del artículo 1 que “ las patologías causadas por el estrés en el trabajo comprenden trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo, trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina, Trabajos por turnos, nocturnos y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales que</p>



	<p>produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”.</p>
<p><b>Ley 1010 de 2006</b></p>	<p>“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 del trabajo”.</p>
<p><b>Ley 1090 de 2006</b></p>	<p>“Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”.</p>
<p><b>Resolución 2346 de 2007</b></p>	<p>“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”.</p>
<p><b>Resolución 2646 de 2008</b></p>	<p>“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”</p>
<p><b>Resolución 0652 de 2012</b></p>	<p>“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”.</p>
	<p>"Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones". Contempla en su Art. 9 que las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y</p>

<b>Ley 1616 de 2013 Art. 9</b>	prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
<b>Decreto 1477 de 2014</b>	“Por el cual se expide la tabla de enfermedades profesionales”.
<b>Decreto 1443 de 2014</b>	“Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

**Fuente:** Elaboración propia.

## 4.5 MARCO CONTEXTUAL

### INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA

<b>Razón Social:</b>	LUIS FERNANDO JIMENEZ ALZATE (MAQUITRAN MZLS)
<b>Nit:</b>	75.089.467-1
<b>Actividad Económica:</b>	Transporte de Carga, Movimiento de Tierra, Obra Civil, alquiler de maquinaria y suministros de agregados.
<b>Sucursales:</b>	No Aplica (N/A)
<b>ARL:</b>	POSITIVA
<b>Clasificación Del Riesgo:</b>	IV – V
<b>Dirección:</b>	Carrera 1 n° 15-63 Sector los Vagones
<b>Teléfono:</b>	8774554 – 310 415 1503
<b>Correo Electrónico:</b>	<a href="mailto:uisf21jimenez@yahoo.es">uisf21jimenez@yahoo.es</a>
<b>Representante Legal:</b>	LUIS FERNANDO JIMÉNEZ ALZATE
<b>Número De Trabajadores:</b>	17 Trabajadores
<b>Servicios:</b>	Transporte y suministro de materiales para la construcción; Movimientos de tierra; Alquiler de maquinaria amarilla; Mantenimiento vial; Transporte en cama baja de maquinaria pesada, agrícola e industrial

<b>Valores Empresariales:</b>	Honestidad, proactividad, creatividad, solidaridad, dinamismo, responsabilidad.
<b>Misión:</b>	Satisfacer las necesidades de los clientes tanto internos como externos, prestando un servicio de calidad con personal idóneo que genere valor agregado, compromiso y trabajo en equipo.
<b>Visión:</b>	Ser una empresa reconocida en la ciudad de Manizales por su seriedad, cumplimiento y buen servicio, modernización constante de sus activos y su forma de atención al cliente.
<b>Turnos de trabajo:</b>	Personal administrativo: Lunes a Viernes 8.30 a.m. a 12:30m y 1:30 p.m. a 5:30 p.m. Sábados 9 a.m. a 1 p.m. Personal operativo: Lunes a Viernes 7 a.m. a 12m y 1 p.m. a 5 p.m. Sábados 8 a.m. a 1 p.m.

**Tabla 5:** Información general sobre la empresa.

**Fuente:** Elaboración Propia (Información adquirida por parte de la Empresa).

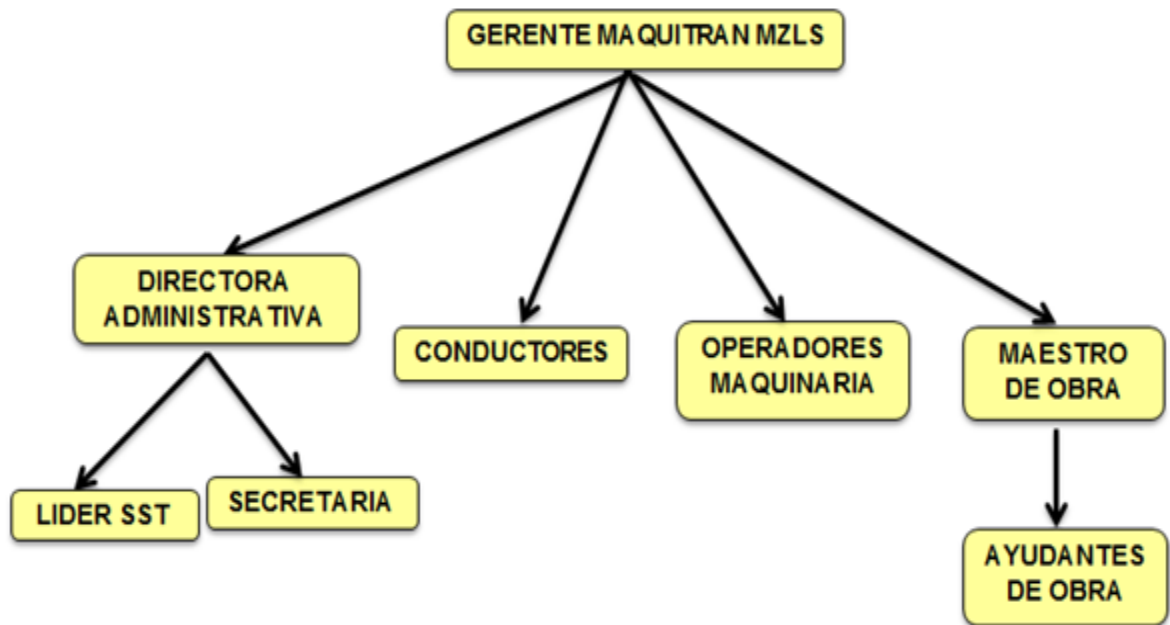
Descripción de la población.

<b>CARGOS</b>	<b>CANTIDAD</b>
AYUDANTES OBRA	2
CONDUCTORES	7
OPERADORES MAQUINARIA	5
ADMINISTRATIVOS	3
TOTAL:	17

**Tabla 6:** Descripción de la población.

**Fuente:** Elaboración Propia (Información adquirida por parte de la Empresa).

**Figura 1:** Organigrama de la Empresa.



**Fuente:** Elaboración Propia (Información adquirida por parte de la Empresa).

## 5. METODOLOGÍA

**5.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:** El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo porque se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones; proporcionando profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista “Fresco, natural y completo” de los fenómenos, así como flexibilidad.

**5.2 TIPO DE ESTUDIO:** Es de tipo transversal porque se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y

analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y es de tipo descriptivo porque tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. (28)

**5.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:** Es de diseño no experimental porque el estudio se realiza sin manipular deliberadamente variables. Solo nos limitaremos a observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos e interpretarlos.

**5.4 POBLACIÓN:** La población total está conformada por 17 colaboradores de la empresa MAQUITRAN, los cuales se dividen en 4 administrativos, 5 operadores de maquinaria, 1 ayudante de obra y 7 conductores

**5.4.1 MUESTRA:** Se pudieron evaluar 14 personas, porque 3 operadores de maquinaria no se encontraban disponibles en la ciudad.

**5.4.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN:**

Trabajadores que deseen participar voluntariamente del estudio.

Trabajadores que ocupen más de 3 meses en puesto de trabajo.

**5.4.3 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:**

Trabajadores incapacitados o fuera de la ciudad.

Contratistas o aprendices.

**5.5 MÉTODOS, TÉCNICAS, TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.**

### **5.5.1. INSTRUMENTO:**

El instrumento que se contempló para la recolección de los datos fue la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial creada por el Ministerio de la Protección Social junto a Universidad Pontificia Javeriana), la cual se compone:

1. Formato de consentimiento informado. (ANEXO 1)

### **5.5.2 PROCEDIMIENTO**

Para el análisis de los datos la metodología usada fue la contemplada en los manuales de la Batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial (2010), la cual establece rangos numéricos dentro de los cuales quedan clasificados los puntajes obtenidos por cada persona y que definen el nivel de riesgo en la que se ubican sus respuestas en cada dominio y dimensión evaluada (baremación).

A fin de consolidar esta información para efectos del presente trabajo, se estableció la cantidad de personas clasificadas en cada nivel de riesgo para cada dominio y dimensión.

Para la medición de los factores de riesgo psicosocial, se procedió de la siguiente forma:

- Se realiza la sensibilización a los colaboradores de la empresa Maquitran sobre qué es el riesgo psicosocial y los instrumentos que se van a aplicar para la evaluación.
- Se aplican los instrumentos contemplados para obtener los datos.
- Se digitan los cuestionarios en una herramienta de Excel diseñada bajo los lineamientos que se encuentran en la batería de evaluación de riesgos psicosociales para la tabulación de los mismos.
- Se analizan los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial a partir de las siguientes especificaciones para determinar el nivel de riesgo.

## 6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

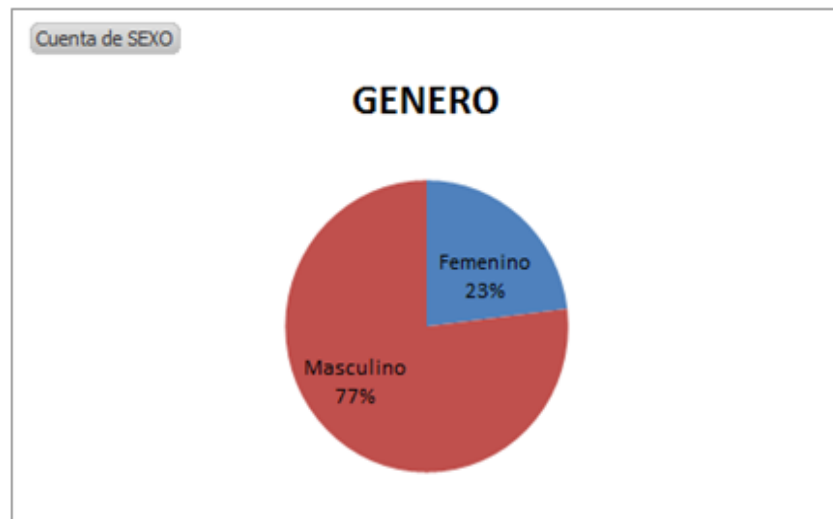
### 6.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

Las variables socio demográficas que se indagan corresponden al 76,4 % de la población en general, con un total de 14 personas evaluadas, 3 operadores de maquinaria no se encontraban disponibles en la ciudad, por ende no pudieron participar de la aplicación.

#### DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

De la población encuestada se observa que el 23% son mujeres y el 77% son hombres, esto se puede atribuir al sector económico perteneciente.

**Ilustración N° 1:** Distribución por Género



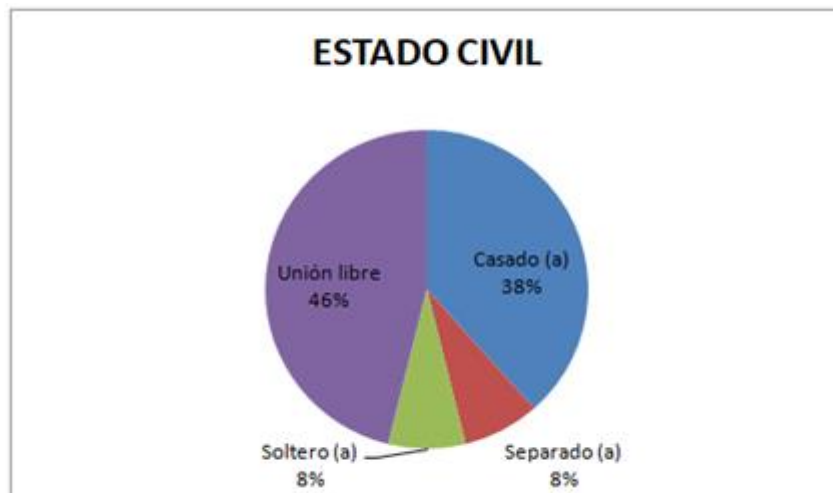
**Fuente:** Elaboración Propia.

#### DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL

El estado civil que predomina es Unión Libre con un 46%, seguido de Casado(a) con un 38%. En menor porcentaje está Soltero y Separado con un 8%.



**Ilustración N° 2:** Distribución por Estado Civil.

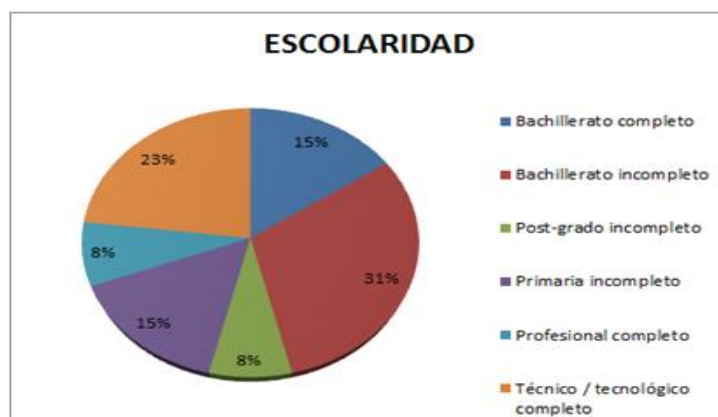


**Fuente:** Elaboración Propia.

### **DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESCOLARIDAD**

El último nivel de estudio que predomina en la población encuestada es el bachillerato incompleto con el 31%, seguido del 23% que tiene un técnico/tecnológico completo, con un rango de 15% el bachillerato completo y primaria incompleta y por último encontramos en un 8% profesional completo y postgrado incompleto.

**Ilustración N° 3:** Distribución por nivel de escolaridad.

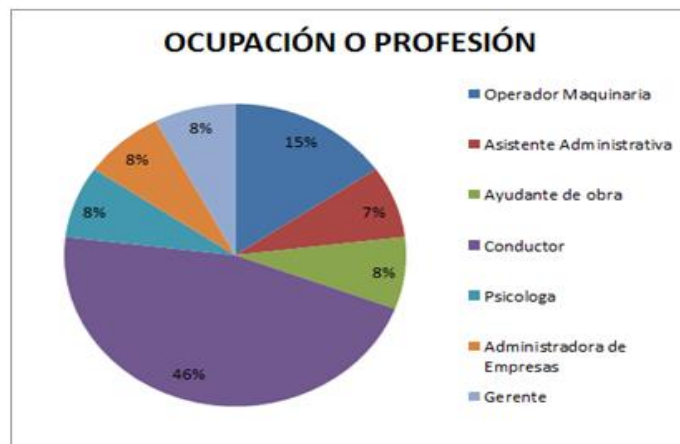


**Fuente:** Elaboración Propia

### **DISTRIBUCIÓN POR LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN**

En la población encuestada se puede observar que la ocupación con mayor prevalencia en un 46% son conductores, seguido de un 15% operadores de maquinaria, En un 8% encontramos ocupaciones como Ayudante de obra, Gerente, Administradora de empresas, Psicóloga y un 7% Asistente Administrativa.

**Ilustración N° 4:** Distribución por la ocupación o profesión.

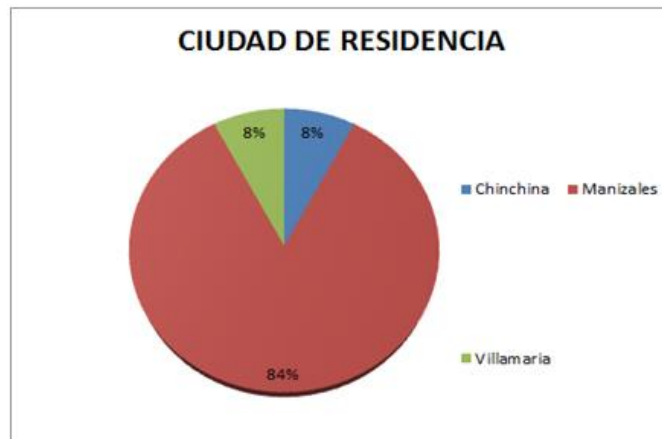


**Fuente:** Elaboración Propia

### **DISTRIBUCIÓN POR CIUDAD DE RESIDENCIA**

Se evidencia que el 84 % de la población encuestada reside en la ciudad de Manizales, un 8% en Villamaría y 8% Chinchiná.

**Ilustración N° 5:** Distribución por Ciudad de residencia.

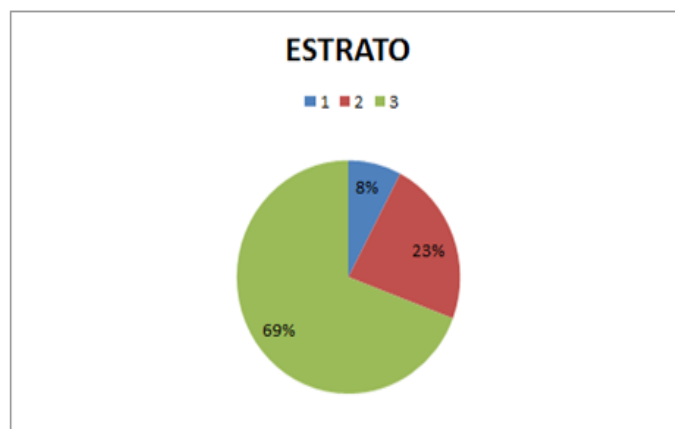


**Fuente:** Elaboración Propia.

### **DISTRIBUCIÓN POR ESTRATO SOCIOECONOMICO**

Se evidencia que la población encuestada en un 69% de la población vive en estrato 3, seguido del 23% en estrato 2 y un 8% estrato 1.

**Ilustración N° 6:** Distribución por estrato socioeconómico.

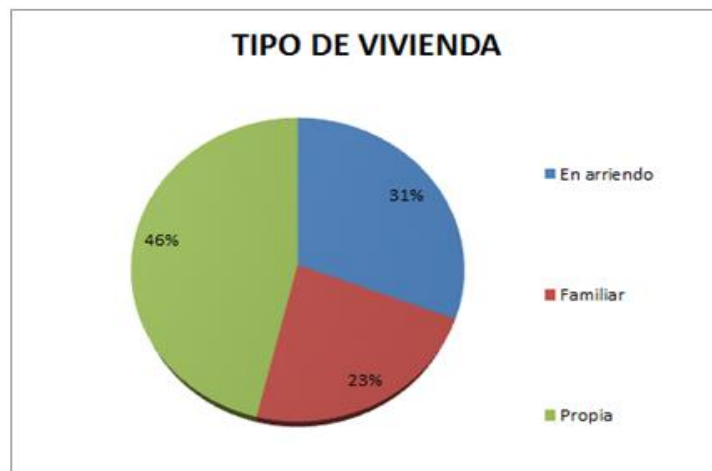


**Fuente:** Elaboración Propia.

## DISTRIBUCIÓN POR EL TIPO DE VIVIENDA

En la población encuestada se puede encontrar que el 46% vive en casa propia, seguido de un 31% en arriendo y un 23% en vivienda tipo familiar.

**Ilustración N° 7:** Distribución por el tipo de vivienda



**Fuente:** Elaboración Propia.

## DISTRIBUCIÓN POR NÚMERO DE PERSONAS ECONÓMICAMENTE A CARGO

La prevalencia en el número de personas a cargo de acuerdo a la población encuestada es de un 31%, 4 personas a cargo, un 23% tienen 3 personas a cargo y 2 personas a cargo, un 15% tiene 1 persona a cargo y un 8% ninguna persona a cargo.

**Ilustración N° 8:** Distribución por número de personas económicamente a cargo.

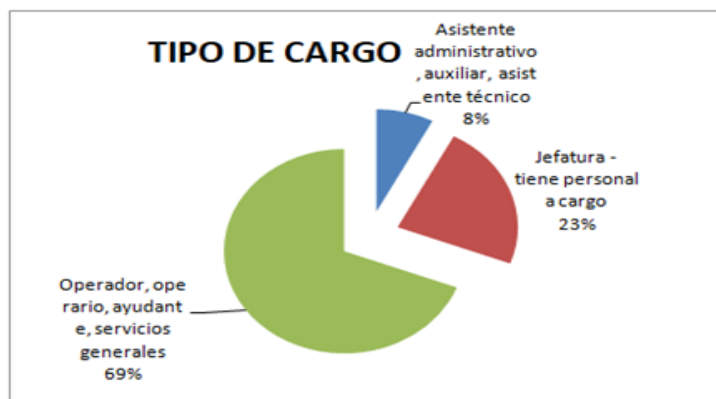


**Fuente:** Elaboración Propia.

### **DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CARGO**

Se evidencia que la mayor parte de la población encuestada pertenece al tipo de cargo operativo o de servicios generales con un 69%, seguido del personal de jefatura con un 23% y por último solo el 8% de la población ocupa cargos de tipo administrativo.

**Ilustración N° 9:** Distribución por Tipo de Cargo.



**Fuente:** Elaboración Propia.

## DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

Se evidencia que la mayor parte de la población encuestada lleva 2 años en la empresa con un 34%, Seguido de un 25% con 3 años y 1 año y por último un 8% 4 y 7 años.

**Ilustración N° 10:** Distribución por antigüedad en la Empresa.

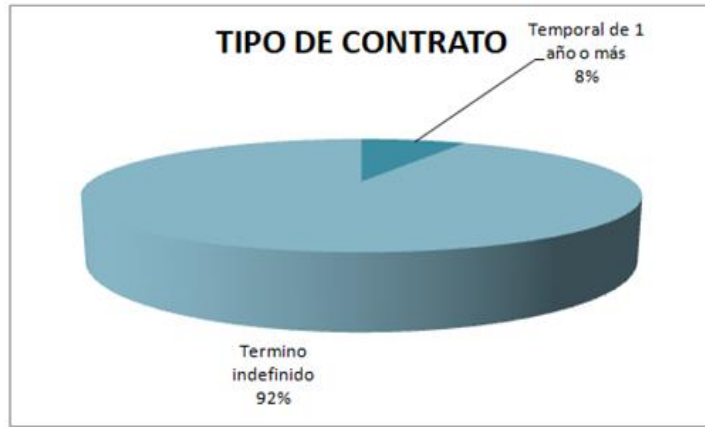


**Fuente:** Elaboración Propia.

## DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO

Se observa que la modalidad de contrato que predomina en la Empresa es a término indefinido y sólo un 8% de la población encuestada se encuentra en la modalidad temporal de un año o más.

**Ilustración N° 11:** Distribución por Tipo de Contrato.



**Fuente:** Elaboración Propia.

### DISTRIBUCIÓN POR NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS

Se observa que la mayor parte de la población trabaja 8 horas diarias con un 46%, seguido de un 38% que trabaja 10 horas diarias y por último un 8% labora 12 y 15 horas diarias.

**Ilustración N° 12:** Distribución por número de horas trabajadas.

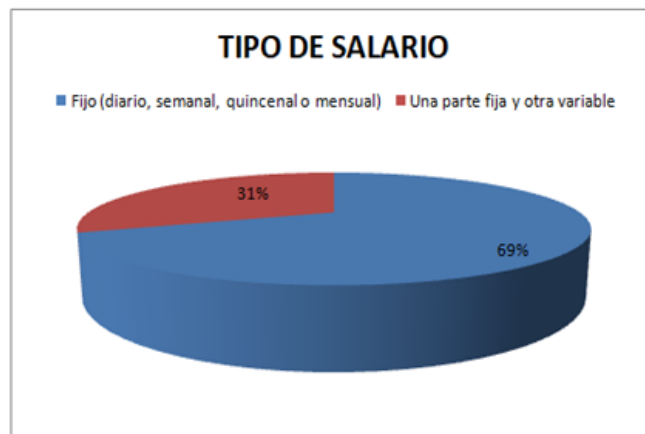


**Fuente:** Elaboración Propia.

## DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE SALARIO

El tipo de salario que predomina es Fijo con un 69% y solo un 31% cuenta con un salario Fijo más una parte variable.

**Ilustración N° 13:** Distribución por Tipo de Salario.



**Fuente:** Elaboración Propia.

### 6.2 DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

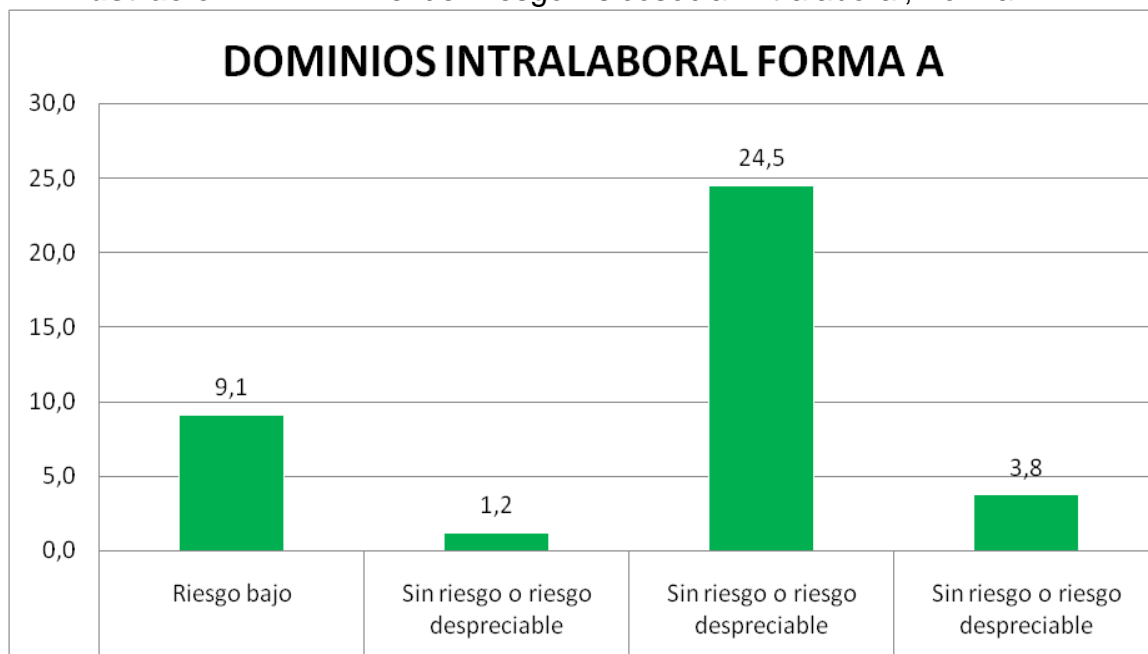
Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. En los factores de riesgo intralaboral se encuentran cuatro dominios: Las demandas del trabajo, el control sobre el trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, y las recompensas, los cuales se definen a continuación: (Ministerio de la Protección Social, 2010)



## ANÁLISIS DEL RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA A

El Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma A se le aplicó a tres personas del área administrativa con personal a cargo; se deduce de la gráfica 1 que los dominios intralaborales de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo y Recompensas mostraron una calificación en riesgo bajo o sin riesgo o riesgo despreciable, lo que da indicios de un buen ambiente laboral en cuestión de las relaciones laborales, de la claridad de las funciones, de la resolución de conflictos dentro del grupo de trabajo, de la retroalimentación de desempeño, además existe estabilidad laboral y sentido de pertenencia por la Empresa lo que indica poca rotación de personal y mayor satisfacción en los colaboradores.

**Ilustración N° 14:** Nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral, Forma A.

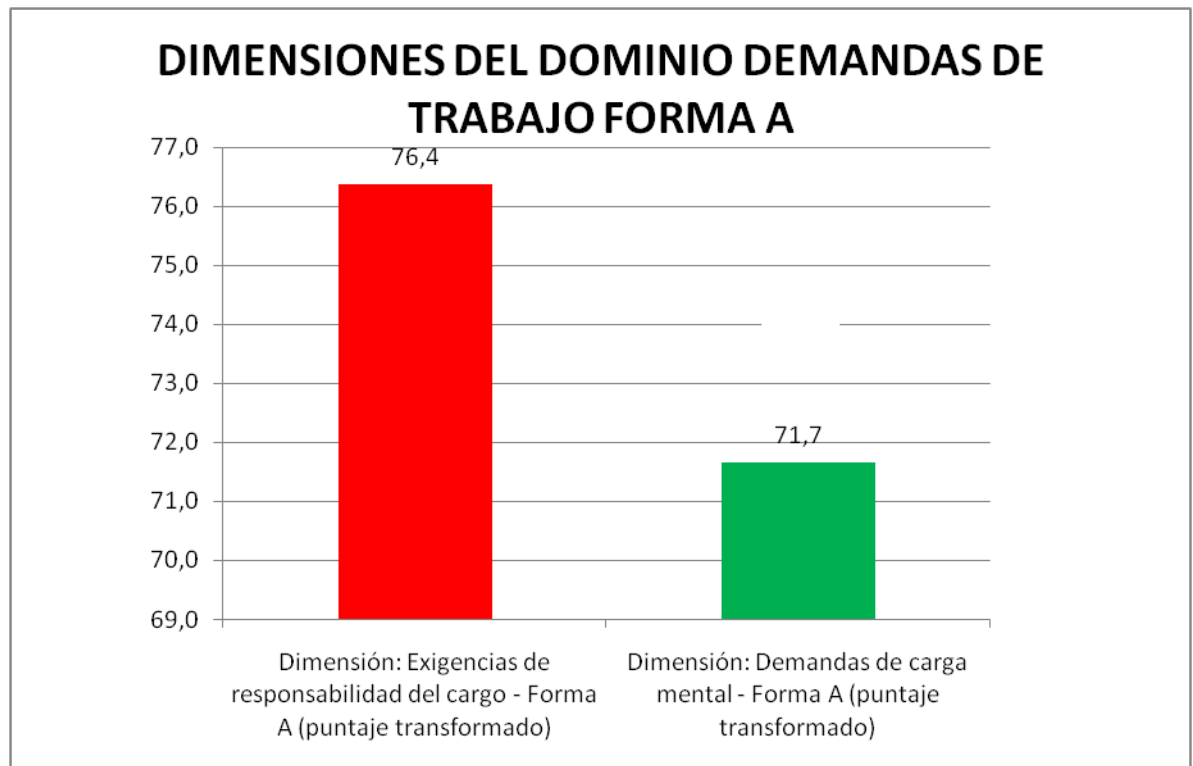


**Fuente:** Elaboración Propia.

Mientras que las dimensiones del Dominio de demandas del trabajo se encontró que la Dimensión de Exigencias de responsabilidad del cargo puntuó

ALTO con un 76,36 y la dimensión de demandas de carga mental puntuó MEDIO con un 71,7% la mayor parte de las funciones establecidas presentan un nivel de responsabilidad alto con respecto al manejo de personal, información confidencial, seguridad o salud de otras personas, lo que exige un esfuerzo en el control de estas labores. En las demandas de carga mental se debe de hacer un seguimiento porque muestra ser un indicador de riesgo importante debido a las tareas que exigen memoria, atención al detalle y concentración vs el tiempo de entrega.

**Ilustración N° 15:** Dimensiones del Dominio de Demandas del Trabajo.  
Forma A

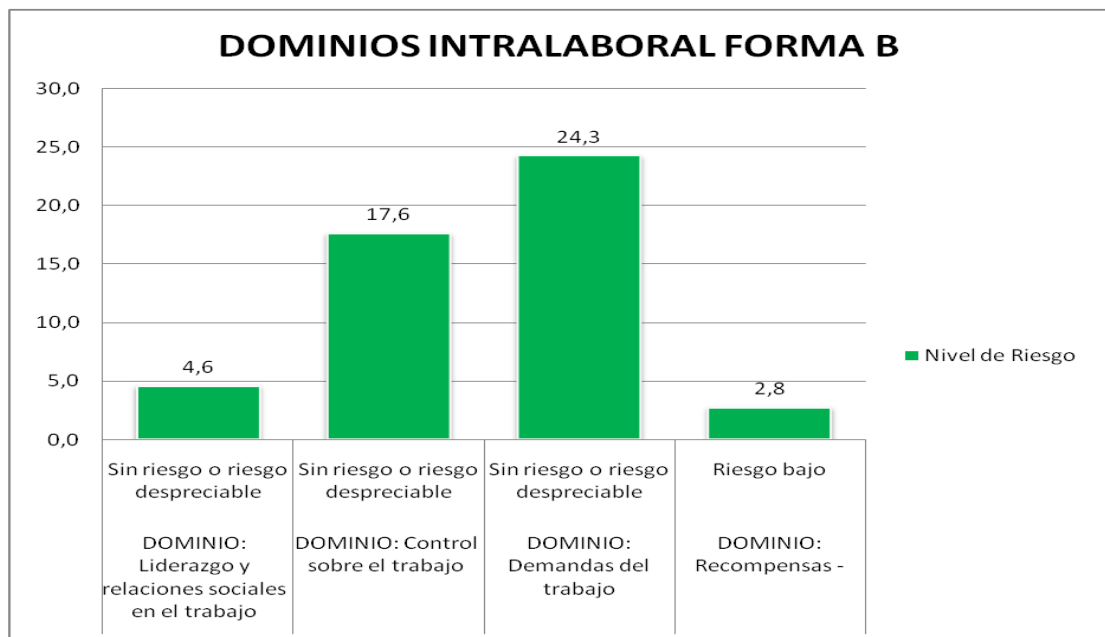


**Fuente:** Elaboración Propia.

## ANÁLISIS PSICOSOCIAL INTRALABORAL FORMA B

El Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B se le aplicó a 11 personas del área operativa; se deduce de la gráfica anterior que en los dominios intralaborales de la forma B puntuaron una calificación en riesgo bajo o sin riesgo o riesgo despreciable que está presente en todas las dimensiones, lo que evidencia la necesidad de sugerir un plan de prevención del riesgo para mantener los factores protectores que hacen que estas dimensiones se encuentren sin riesgo aparente.

**Ilustración N° 16:** Dominios Intralaborales Forma B.



**Fuente:** Elaboración Propia.

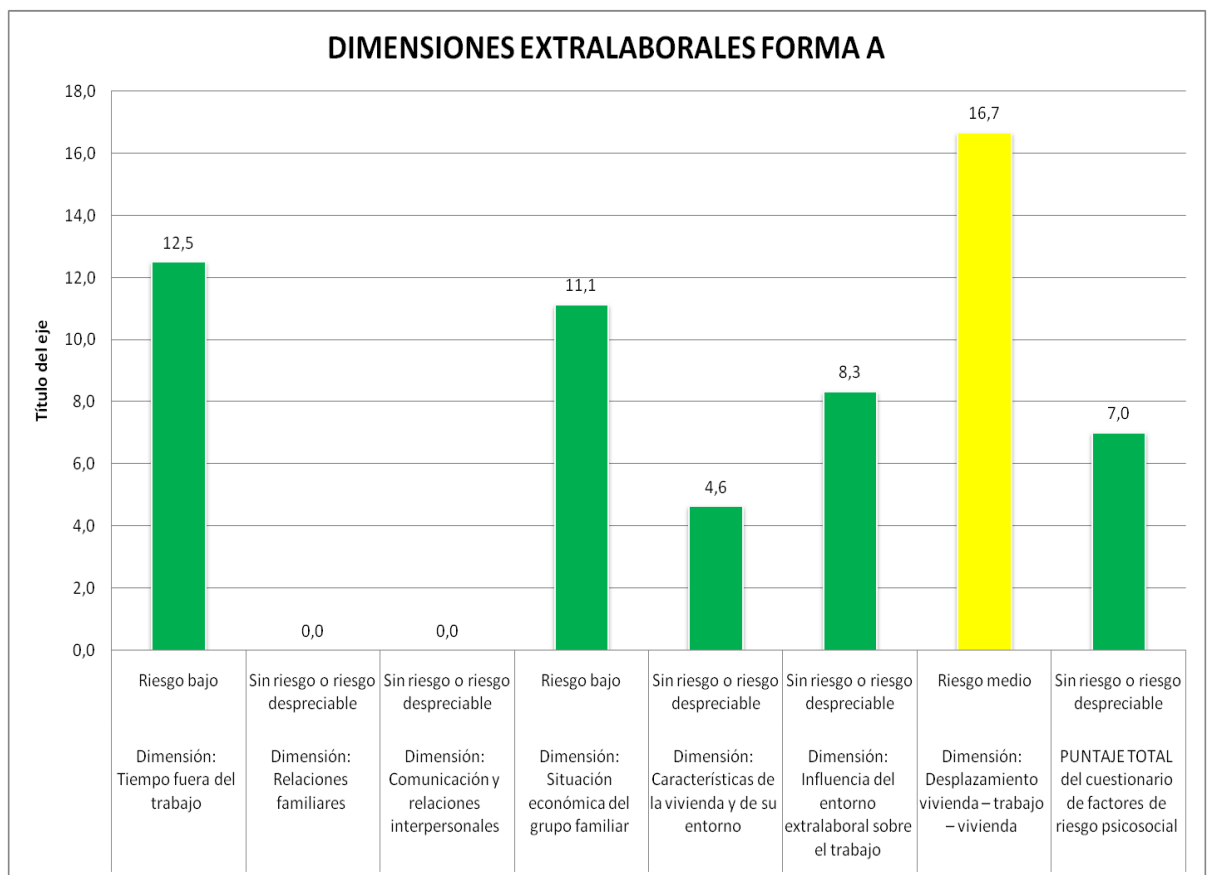
### 6.3 DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL

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. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

## ANÁLISIS RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL

En las dimensiones Extralaborales de la forma A se puede observar una calificación en riesgo MEDIO en la dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda con un 16,66, mientras las otras dimensiones del cuestionario se encuentran en riesgo bajo, Sin riesgo o riesgo despreciable.

**Ilustración N° 17:** Nivel de Riesgo Psicosocial Extralaboral, Forma A.



**Fuente:** Elaboración Propia.

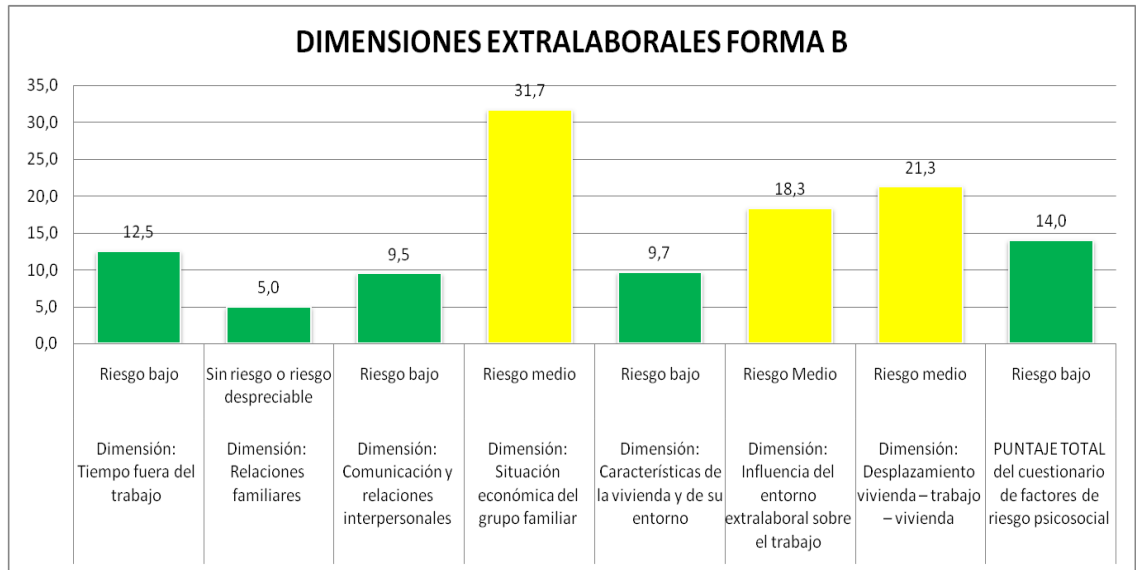
## **ANÁLISIS RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL.**

En las dimensiones Extralaborales de la forma B se puede observar una calificación en riesgo MEDIO en la dimensión de situación económica del grupo familiar con un 31,69, en la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo con un 18,33 y la dimensión de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda con un 21,27, mientras las otras dimensiones del cuestionario se encuentran en riesgo bajo, Sin riesgo o riesgo despreciable.

El resultado obtenido en la dimensión de situación económica del grupo familiar muestra la posibilidad de que los trabajadores se encuentren endeudados, con ingresos insuficientes vs sus necesidades básicas o con limitaciones económicas que estén afectando el bienestar de su hogar, de igual manera, se observa una mínima incidencia de una probable afectación emocional y del rendimiento laboral en al momento de vivenciar situaciones familiares complejas.

Con respecto a lo anterior se infiere que la dimensión de desplazamiento vivienda- trabajo-vivienda puntuó MEDIO en todos los colaboradores (Forma A y B) posiblemente porque la mayor parte de la población vive en Manizales, no todos cuentan con transporte propio, además de que la empresa está ubicada en el Municipio de Villamaría, factores que se convierten en riesgo al momento de evaluar esta dimensión.

**Ilustración N° 18:** Nivel de Riesgo Psicosocial Extralaboral, Forma B.



**Fuente:** Elaboración Propia.

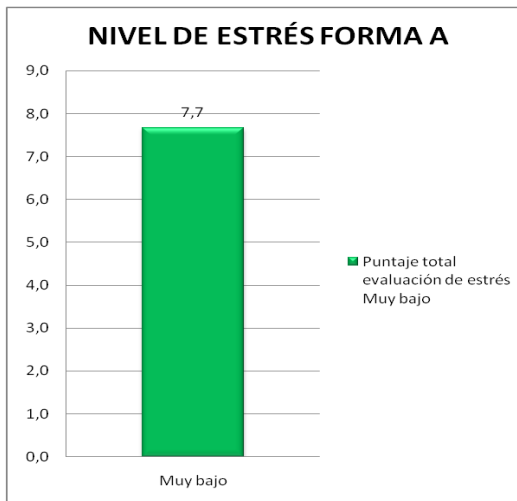
#### 6.4 DIAGNÓSTICO DE NIVELES DE ESTRÉS

En el cuestionario de 31 ítems se evaluó la presencia de síntomas fisiológicos, comportamentales, intelectuales y emocionales que pudieron haber generado estados de estrés durante los últimos 3 meses.

En el diagnóstico de los últimos 3 meses las personas evaluadas no presentaron síntomas de estrés ni en la forma A ni en la forma B, por ende se evidencio una calificación del nivel del riesgo BAJO con un 6,74 y en el segundo una calificación del nivel del riesgo MUY BAJO con un 7,66, lo que muestra claramente el buen manejo de trabajo bajo presión en las labores encomendadas.

## FORMA A

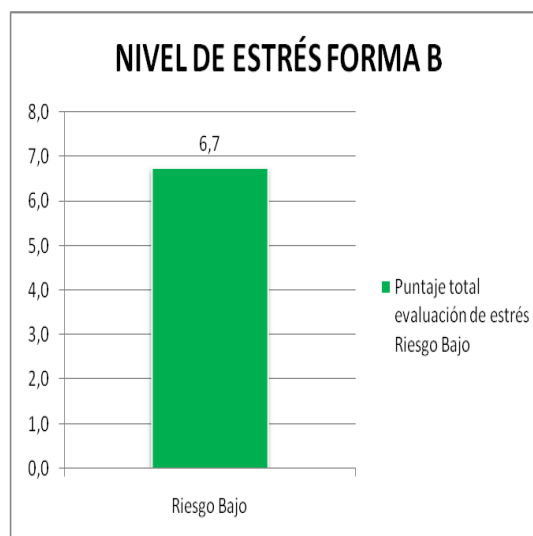
Ilustración N° 19: Niveles De Estrés, Forma A.



Fuente: Elaboración Propia.

## FORMA B

Ilustración N° 20: Niveles De Estrés, Forma B.

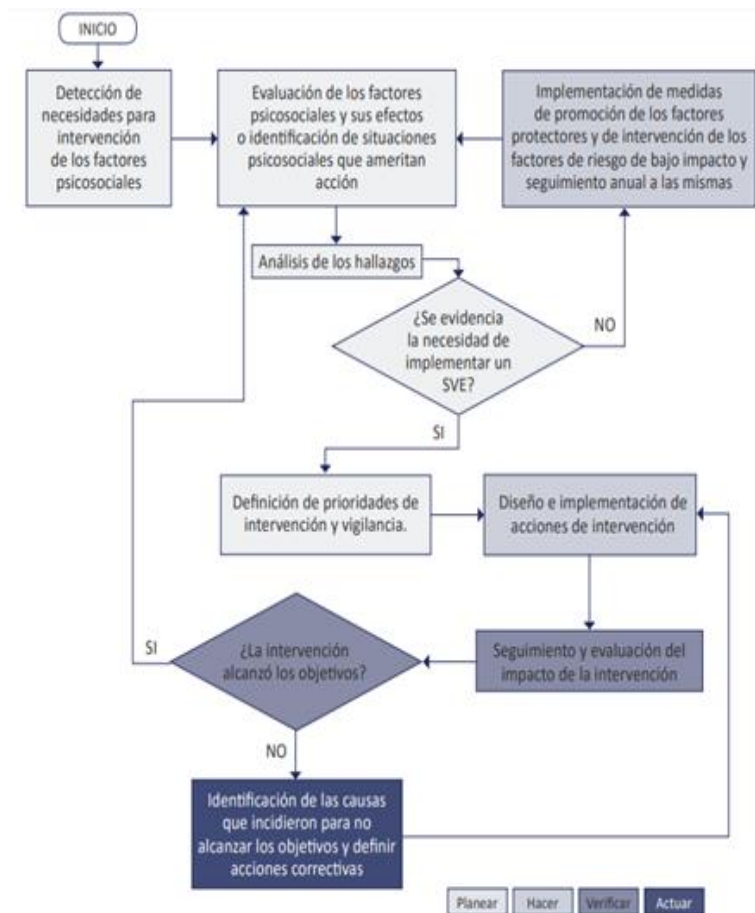


Fuente: Elaboración Propia.

## 6.5 PLAN DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Conforme a los resultados obtenidos y siguiendo el flujograma recomendado por la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora, se tomó la decisión de diseñar estrategias de promoción y prevención del riesgo psicosocial y evaluar su impacto anual. Además, el protocolo orienta hacia la implementación de acciones de promoción o de intervención, si se detecta que el origen de la necesidad es la promoción de los factores protectores, o el control de factores de riesgo o de efectos de bajo impacto.

**Figura 2:** Flujograma de la gestión de los factores psicosociales.





**Fuente:** Guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora

### 6.5.1 Estrategias de promoción y prevención del riesgo psicosocial

Según la Organización Mundial de la salud, la promoción de la salud consiste en acciones que creen entornos y condiciones de vida que propicien la salud mental y permitan a las personas adoptar y mantener modos de vida saludables; para dar vigencia a lo anterior y teniendo en cuenta el diagnóstico adquirido, se presentarán a continuación las estrategias sugeridas conforme a la población evaluada.

### 6.5.2 Grupos focales

La técnica de los grupos focales se define como un método útil para explorar los conocimientos y experiencias de las personas en un ambiente de interacción, que permite examinar lo que la persona piensa, cómo piensa y por qué piensa de esa manera. El trabajar en grupo facilita la discusión y activa a los participantes a comentar y opinar aún en aquellos temas que se consideran como tabú, lo que permite generar una gran riqueza de testimonios.(31)

**Tabla 7:** Temas a tratar en el grupo focal.

TEMA	OBJETIVO	POBLACIÓN
Factores de Riesgo psicosocial	Promover el desarrollo de conductas resilientes en los trabajadores, que les permitan hacer frente a las situaciones adversas y mejorar el desempeño laboral.  Disminuir el nivel de riesgo psicosocial en los colaboradores.	Área operativa y administrativa.
Gestión del cambio	Facilitar la adaptación al cambio en la organización y fuera de este.	Área operativa y administrativa

Prevención del consumo de sustancias psicoactivas y alcohol	Contribuir en la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y alcohol en el ámbito laboral	Área operativa
Estrés laboral	Desarrollar y fortalecer los recursos que los trabajadores tienen para manejar la ansiedad y el estrés y de esta forma reducir los efectos negativos sobre la salud.	Área operativa y administrativa

**Fuente:** Elaboración Propia

Formato grupo focal, Estrés Laboral. (ANEXO 2).

### **7.1.1 TALLERES DE SENSIBILIZACION O FORMACION.**

Los talleres de sensibilización o formación permiten el acercamiento de los colaboradores a espacios reales con el fin de brindar información y enseñar diversas habilidades tanto en el ámbito laboral como personal. Se llevarán a cabo para tratar temas como estilos de vida saludable, cultura organizacional, cultura de autocuidado, manejo de finanzas, competencias como inteligencia emocional, comunicación asertiva, resolución de conflictos, trabajo en equipo, fatiga laboral, estrés laboral, entre otros.

### **7.1.2 FOLLETOS O VOLANTES INFORMATIVOS.**

Los folletos son útiles para difundir cualquier tipo de información y permiten un mayor nivel de entendimiento. Con los folletos informativos se busca que los colaboradores comprendan en su totalidad los temas difundidos y puedan aplicarlo a su vida cotidiana. El tema de fatiga laboral es uno de los riesgos más altos que se presentan en el sector construcción para ocasionar

accidentes de trabajo y enfermedades laborales, por esto es tan importante profundizar en temas como manejo de sueño, alimentación balanceada, uso del tiempo libre, autocuidado, gestión de las buenas relaciones familiares y sociales , gestión de la jornada laboral. El tema de estrés laboral se debe difundir en su totalidad, puesto que es una reacción que todos pueden vivir en cualquier momento en el ámbito laboral y es uno de los riesgos psicosociales más latentes en la población evaluada debido a la demanda del cargo. El tema de inteligencia emocional es un fenómeno mental que ha cogido fuerza en los últimos tiempos debido a los cambios que se han presentado en el ámbito laboral y personal; educar sobre este tema aumenta la capacidad de resiliencia y disminuye el nivel de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral.

- Folleto Fatiga Laboral. (ANEXO 3).
- Formato de Guía de Grupo Focal. (ANEXO 4).
- Volante de Inteligencia Emocional en la Empresa. (ANEXO 5).

## **8. DISCUSIÓN**

Teniendo en cuenta que las labores que se realizan en el sector construcción y de transporte son consideradas de alto riesgo, la normativa exige evaluar los riesgos contenidos en cada tarea con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Los mayores riesgos que se observan en la población del sector de construcción y maquinaria pesada son los relacionados con los factores extralaborales posiblemente por la jornada laboral extendida, por las condiciones del puesto de trabajo, por los trayectos a otros lugares que hacen mínimo el tiempo de compartir en familia, el endeudamiento es alto por ende se incrementa el nivel de riesgo de generar síntomas estresantes en un momento determinado.

En la población evaluada la dimensión desplazamiento-vivienda-trabajo vivienda se encuentra en riesgo medio, posiblemente porque el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada, al igual que la dimensión de situación económica del grupo familiar, probablemente porque los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o existen deudas económicas difíciles de solventar; al igual que la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo porque indudablemente las situaciones de la vida familiar pueden afectar su bienestar, rendimiento o relaciones con otras personas en el entorno laboral.

Lo anterior se relaciona con los resultados obtenidos en el estudio realizado por Neisa Cubillos C, Rojas López, en donde afirma que las variables que influyen en la presencia de fatiga son: La jornada laboral, la calidad de relación familiar y las conductas usuales de los conductores relacionadas con malos hábitos de trabajo. Los resultados también arrojan que existen pocos periodos de descanso en el 60% de la muestra; en promedio, el 63% de los conductores duermen entre 6 y 8 horas debido a que tienen que cumplir compromisos laborales. El 55% de la muestra considera que algunas veces se recibe apoyo familiar en cuestiones relacionadas con el trabajo, mientras que el 62% considera que se presentan conflictos familiares a causa del trabajo que desarrollan. De igual forma, se confirma con un estudio que se desarrolló en el año 2014 en el cual se establece la trascendencia e importancia sobre la afectación de los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores, en donde se llegó a la conclusión que fueron 6 los riesgos psicológicos que posiblemente afectaron a los conductores a incrementar el nivel de accidentalidad, estos fueron: Deficiencia en la percepción del riesgo, incapacidad para reaccionar ante el estrés, impulsividad, escaso control personal, irrespeto a los demás y a las

normas de tráfico, exteriorización de respuestas a la frustración de forma excesiva y poco adecuada.

En los resultados generales del trabajo de investigación se evidencia el bajo nivel de riesgo psicosocial y el impacto positivo de la gestión organizacional sobre los trabajadores, sin embargo, de acuerdo a las condiciones del puesto de trabajo y a los antecedentes encontrados, se recomienda implementar un programa de promoción y prevención, para así darle continuidad a los factores protectores y disminuir la posibilidad de aparición del riesgo.

## **9. CONCLUSIONES**

- Durante el presente trabajo, se usó la metodología contemplada en la Bateria de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial publicada por el Ministerio de Protección Social, en donde se aplicó a los 14 participantes la ficha datos generales, los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y el cuestionario de síntomas asociados al estrés, los cuales permiten la identificación de los factores de riesgo y protectores, además de brindar un panorama general del tema a tratar.
- De acuerdo a la caracterización de la población se evidencio que el 77% de la población pertenece al Género Masculino, en cuanto al estado civil predomina Unión Libre con un 46%, en relación al nivel educativo sobresale el bachillerato incompleto con el 31%, el 46% de los colaboradores tiene como ocupación conductores, seguido de un 15% como operadores de maquinaria, el 84% de la población evaluada vive en Manizales, el estrato socioeconómico que prevalece es 3 con un 69% , el 46% de los empleados tiene vivienda propia, el 31% tiene 4 personas a cargo, el 34% de los colaboradores lleva dos años

laborando en la empresa, el tipo de contrato que predomina es el de a término indefinido, el 46% refiere laborar 8 horas diarias y el 69% manifiesta que su salario es fijo.

- En el diagnóstico de riesgo intralaboral de forma A se encontró que la dimensión de exigencias de responsabilidad del cargo puntuó RIESGO ALTO, porque el personal administrativo debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de sus áreas, además de supervisar personal, manejar dinero, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control.
- La dimensión de demandas de carga mental de la forma A puntuó RIESGO MEDIO porque el personal evaluado posee tareas que exigen un importante esfuerzo en memoria, atención o concentración de manera simultánea o bajo presión del tiempo.
- En el diagnóstico de riesgo intralaboral de forma B se encontraron las dimensiones evaluadas en RIESGO BAJO, SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE, debido a que las condiciones laborales son adecuadas y no reflejan riesgo para el personal.
- En el diagnóstico de riesgo extralaboral de forma A y forma B se encontró que la dimensión desplazamiento- vivienda- trabajo vivienda puntuó RIESGO MEDIO, porque posiblemente el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.
- En el diagnóstico de riesgo extralaboral de forma B se encontró la dimensión de situación económica del grupo familiar puntuó RIESGO MEDIO, porque posiblemente los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o existen deudas económicas difíciles de solventar.

- La dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo en la forma B arrojó un resultado de RIESGO MEDIO porque las situaciones de la vida familiar pueden afectar su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el entorno laboral.
- En los niveles de riesgo que puntuaron muy bajo, bajo, sin riesgo o riesgo despreciable es necesaria la evaluación periódica y el desarrollo de actividades de prevención destinadas a brindarle a los colaboradores estrategias de afrontamiento dentro y fuera del trabajo con el fin de evitar la aparición de riesgo psicosocial y niveles de estrés altos.

## **10. RECOMENDACIONES**

- Garantizar por parte de la Alta gerencia, el compromiso y participación en el desarrollo del plan de intervención.
- Socializar a todo el personal los resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial para aumentar el nivel de compromiso y participación en el programa de prevención.
- Cumplir con las actividades de capacitación y formación en habilidades blandas y competencias laborales.
- Fortalecer la participación de los trabajadores realizando actividades de reconocimiento y cultura organizacional.
- Dar cumplimiento al plan de capacitación anual y al plan de promoción y prevención establecido.
- 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.

- Ofrecer capacitación o espacios de reflexión para los colaboradores y sus familias, en donde se dicten temas como: inteligencia emocional, resolución de conflictos, comunicación asertiva, control de autoridad; entre otros.
- Con este trabajo de investigativo se podría realizar estudios de investigación en el sector transporte y su influencia en el riesgo psicosocial
- Con los resultados obtenidos se puede orientar futuras investigaciones relacionadas con riesgo psicosocial en el sector transporte.



## 11. ANEXOS

**ANEXO 1:** Formato de Consentimiento Informado.

### 1. CONSENTIMIENTO

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL DIAGNOSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL MAQUITRAN S.A

Yo, \_\_\_\_\_,

He sido informado de que mi participación en este estudio es **VOLUNTARIA** y que la información obtenida es de carácter **CONFIDENCIAL**. Con la aplicación de los instrumentos se busca evaluar los factores de riesgo psicosocial, entendido como las condiciones cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o el clima organizacional. Estos instrumentos de diagnóstico serán aplicados por personal **EXPERTO**, conforme la definición que del mismo se establece en la Resolución 2646 de 2008.

Esta información estará sometida reserva conforme lo establece la Ley 1090 de 2006 y en consecuencia los expertos evaluadores garantizan el compromiso de utilizar la información obtenida para un trabajo de investigación y así alcanzar el título de especialista en seguridad y salud en el trabajo, información que adicionalmente será **UNICA Y EXCLUSIVAMENTE PARA FINES INHERENTES A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, para lo cual doy mi consentimiento.

Manifiesto que me ha sido explicado de manera amplia y suficiente el objetivo y la metodología de este proceso por parte del **EXPERTO**.

**NOMBRE:**

---

**IDENTIFICACION:**

---

**FIRMA:**

---

El presente documento se firma en la ciudad de \_\_\_\_\_ a los \_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 201\_\_.

## ANEXO 2: Folleto de Estrés Laboral.

### ESTRÉS LABORAL

Es un estado de fatiga intensa, mental o física, relacionada al trabajo.



El estrés laboral es un estado que progresa en el tiempo y genera como primera consecuencia una impresión de fracaso y de incompetencia. Se observa en el estrés laboral algunos síntomas físicos como un agotamiento crónico, cefaleas, dolores musculares, taquicardia, insomnio, falta de apetito

acompañada de una pérdida de peso, problemas digestivos, así como una predisposición más importante a las enfermedades e infecciones (gripe, otitis, sinusitis).

El estrés laboral puede ser debido a una carga demasiado fuerte de trabajo, una gran presión en relación a los plazos o a los resultados, una falta de reconocimiento, una falta de control en las decisiones o posiciones tomadas, el miedo a perder el trabajo, las relaciones exigentes con los clientes, una débil relación social y una mala comunicación entre compañeros o con la jerarquía.



Ante una situación de estrés laboral se recomienda pedir ayuda a tu entorno más cercano para tratar de afrontar la situación, como la familia o los amigos. Si ves que el estrés patológico se alarga en el tiempo cuando no debería de hacerlo y decides pedir ayuda profesional una terapia cognitivo conductual te puede ayudar a afrontar este proceso y darte las herramientas necesarias para intentar superarlo.]

### ANEXO 3: Folleto Fatiga Laboral.

## FATIGA LABORAL

La fatiga laboral es una consecuencia de la **actividad excesiva y del trabajo monótono**. Los periodos de trabajo largos van asociados al cansancio, en estos casos, la sensación de fatiga actúa como un dispositivo de protección del organismo, que sirve para impedir el agotamiento total.

## SINTOMAS

- ✓ Baja el ritmo de actividad.
- ✓ cansancio.
- ✓ Los movimientos se hacen más torpes e inseguros.
- ✓ Aparece una sensación de malestar e insatisfacción.
- ✓ Disminuye el rendimiento en cantidad y calidad
- ✓ Sudoración , Somnolencia
- ✓ Falta interés, Ansiedad
- ✓ Irritabilidad



## CONSECUENCIAS

- ✓ Mayor Probabilidad de accidentes laborales.
- ✓ Mayor Ausentismo de los trabajadores fatigados.
- ✓ Incremento del riesgo de enfermedades cardiovasculares.
- ✓ Disminución del estado de alerta y vigilancia aun durante turnos diurnos.
- ✓ Reducción de discriminación visual y auditiva,
- ✓ Incremento de los errores de memoria.
- ✓ Estrés, desmotivación, desarrollo de diferentes patologías.



**ANEXO 4: FORMATO GUIA DE GRUPO FOCAL.**

<b>SECCIÓN O ÁREA DE LA EMPRESA</b>	
<b>TEMA DEL GRUPO FOCAL</b>	
<b>DURACIÓN PROGRAMADA</b>	
<b>INICIO</b>	<b>FINALIZACIÓN</b>
<b>FECHA Y LUGAR DE REALIZACIÓN</b>	
<b>RESPONSABLE</b>	
<b>PREGUNTAS MODERADORAS</b>	

**LISTA DE ASISTENTES**

<b>N°</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>

**ANEXO 5:** Volante de Inteligencia Emocional en le Empresa.

**INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS EMPRESAS**

*“La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal”.*



## 12. BIBLIOGRAFÍA

(1). Organización Internacional del Trabajo. Promover el empleo, proteger a las personas. Seguridad y Salud en el trabajo [internet]. 1996-2018. Copyright ©; [Consultado 2018/05/05].

Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>

(2). Julio R. Lavarello Salinas. Riesgos Psicosociales en Trabajadores de una Empresa de Transporte de Santiago de Chile. Revista de Salud Pública, [Internet]. [Noviembre 2017;Consultado 2018/02/06]; (XXI)3:65-74.

Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/17326/18785>

(3). Solís Carcaño, RG. Riesgos en la salud de los trabajadores de la construcción. Ingeniería [Internet]. 2006; [Consultado 2018/02/06]; 10 (2): 67-74.

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46710207>

(4). Luis E. Garzón, Ministerio de Trabajo, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo [Internet]. Bogotá D.C; 26 Mayo 2015 [15 Abril 2016; Consultado 2018/02/06].

Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

(5). Organización Mundial de la Salud, Día Mundial de la Salud Mental 2017, La Salud Mental en el lugar de trabajo; [internet]. 2018. WHO; [Consultado 2018/02/06].

Disponible en: [http://www.who.int/mental\\_health/world-mental-health-day/2017/es/](http://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2017/es/)

(6). Ministerio de Salud y Protección Social y la Organización Panamericana de la Salud. Encuesta Nacional de Salud Mental 2015 [Internet]. Tomo I. [Consultado 2018/02/06] Disponible en:

[https://www.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field\\_document\\_file/saludmental\\_final\\_tomoi\\_color.pdf](https://www.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field_document_file/saludmental_final_tomoi_color.pdf)

(7). Diego Palacio Betancourt, Ministerio de Protección 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 [Internet]. Julio 2008. [Consultado 2018/02/06].

Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

(8). Pedro R. Gil-Monte, Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Revista española de salud pública. [Internet]. Marzo-Abril 2009 [Consultado 2018/06/01]; 2: 83: 169-173.

Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/resp/2009.v83n2/169-173/es/>



(9). Ministerio de Protección Social. Encuesta Nacional de Salud [Internet]. Primera edición. Bogotá D.C. Enero 2009. [Consultado 2018/11/02].

Disponible en:  
<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20NACIONAL.pdf>

(10). Ministerio de Protección Social. Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema de Riesgos Laborales de Colombia [Internet]. Segunda edición. Bogotá D.C. Diciembre 2015. [Consultado 2018/11/02].

Disponible en:  
<file:///C:/Users/JULIA/Downloads/II%20ENCUESTA%20NACIONAL%20CONDICIONES%20SST%20COLOMBIA%202013.pdf>

(11). Charria O, VH, Sarsosa P, KV, Arenas O, F. Factores de riesgo psicosocial laboral: Métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [Internet].2011[Consultado 2018/06/01]; 4: 29:380-391.

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>

(12). Ollé Salas, Carles, Melia Navarro, Josep Lluís. Evaluación de riesgos Psicosociales y factores psicosociales que afectan a la probabilidad de accidente en una empresa de transporte urbano de economía social. Ciencia Trabajo [Internet]. 2004 [Consultado 2018/06/04]; 19: 54.

Disponible en: <https://www.uv.es/meliajl/Papers/2004SalasMelia.pdf>

(13). Teodoro I. Blakman Briones. Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transportes Mamut

Andino. Previo a la obtención del título de magíster en seguridad, higiene industrial y salud ocupacional. [Internet]. 2014 [Consultado 2018/06/01].

Disponible en:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3864/1/cd52.BLAKMAN%20BRION%20TEODORO%20IVAN.pdf>

(14). Cubillos C, Rojas López J. Fatiga laboral. Accidentes e incidentes laborales en los conductores de carga pesada de una empresa transportista de la ciudad de Yopal. Cuadernos hispanoamericanos de psicología [Internet]. 2009; [Consultado 2018/06/04]; 1: 10: 7-21

Disponible en:  
<file:///C:/Users/MARIA%20FERNANDA/Desktop/LIBROS%20RIESGO%20PSICOSOCIAL/FATIGA%20LABORAL,%20ACCIDENTES%20E%20INCIDENTES%20LABORALES.pdf>

(15). Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo. [Internet]. Primera edición 2016. Copyright ©. 2016. [Consultado 2018/06/04].

Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

(16). Luis E. Garzón, Ministerio de Trabajo, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. [Internet]. Bogotá, D. C., a 17 de marzo de 2015. Diario Oficial No. 49.456 de 17 de marzo de 2015. [Consultado 2018/02/06].

Disponible en:  
<https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D0472015.pdf>

(17). Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. [Internet]. Bogotá D.C., Julio de 2010. [Consultado 2018/06/04]

Disponible en:  
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/10/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

(18). Ruiz C. Rafael, Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo. Aspectos básicos de los riesgos Psicosociales. [Internet]. 2010 [Consultado 2018/06/05]

Disponible en: <http://www.cgrict.com/galeriartrrc2.htm>

(19). Jiménez Sánchez; Instituto De Seguridad Y Salud Laboral. [Internet]. 2002-2006. [Consultado 2018 Junio 05].

Disponible en:  
[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3463&IDTIPO=11&RASTRO=c160\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3463&IDTIPO=11&RASTRO=c160$m)

(20). Diego Gracia Camón, Psicopreven Tecnología y Prevención. [Internet]. 2018; Copyright ©. 2018 [Consultado 2018/06/05].

Disponible en: <http://www.psicopreven.com/noticias-de-la-prevencion/137-que-son-los-riesgos-psicosociales>

(21). Villalobos F. Gloria. Factores de riesgo psicosociales. [Internet]. 27/07/2010. [Consultado 2018/06/05].

Disponible en:  
[http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria\\_Villalobos\\_2010\\_Factores de riesgo psicosocial. Pontificia Universidad Javeriana.pdf](http://www.fasecolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos_2010_Factores_de_riesgo_psicosocial_Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf)

(22). Vega M. Sofía. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Riesgo Psicosocial. [Internet]. 2001. [Consultado 2018/06/05].

Disponible en:  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NT P/Ficheros/601a700/ntp\\_603.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NT_P/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf)

(23). María M. Fernández N. Protocolos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. [Internet]. II Edición. Diciembre 2015. [Consultado 2018/11/02].

Disponible en:  
[http://www.factorprevencion.com.co/cliente/factorprevencion.com.co/galeria/documento/protocolos-para-la-promocion-prevencion-e-intervencion-dic-2015\\_65.pdf](http://www.factorprevencion.com.co/cliente/factorprevencion.com.co/galeria/documento/protocolos-para-la-promocion-prevencion-e-intervencion-dic-2015_65.pdf)

(24). Business School. Blog de Prevención de Riesgos Laborales. Modelo demanda – control – apoyo social de Karasek. [Internet]. Copyright ©; 2018. [Consultado 2018/06/05]. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelo-demanda-control-apoyo-social-de-karasek/>

(25). Del P. Josefina, Modelos de Investigación del estrés: Esfuerzo – Recompensa de Siegrist, [Internet]. 2017 [Consultado 2018/06/05].

Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelos-de-investigacion-del-estres-esfuerzo-recompensa-de-siegrist/>

(26). Ministerio de Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. [Internet]. 2010 [Consultado 2018/06/05].

Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/44255450/Bateria-de-Instrumentos-Para-La-Evaluacion-de-Factores-de-Riesgo-Psicosocial>

(27). De la rosa Javier. Estrés laboral: Síntomas, Definición, Soluciones y Tratamiento. [Internet]. Octubre 2016 [Consultado 2018/06/05].

Disponible en: [http://www.esgentside.com/estres-laboral/estres-laboral-sintomas-definicion-soluciones-y-tratamiento\\_art8473.html](http://www.esgentside.com/estres-laboral/estres-laboral-sintomas-definicion-soluciones-y-tratamiento_art8473.html)

(28). Ministerio de Trabajo. Guía Técnica General. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. [Internet]. Bogotá D.C. 2015 [Consultado 2018/06/05].

Disponible en: [http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/6060/UVD-TSO\\_ObandoGalloJeissonSneider\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/6060/UVD-TSO_ObandoGalloJeissonSneider_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

(29). Roberto H.Sampieri, Carlos F. Collado, María del P. Baptista L. Metodología de la investigación. [Internet]. Quinta Edición. México D.F: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. 2010. [Consultado 2018/06/04].

Disponible

en:

[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

(30). Ministerio de Trabajo, Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral, Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte. [Internet]. Bogotá D.C., Colombia, 2016. [Consultado 2018/12/09].

Disponible

en:

<https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm#inbox/FMfcgxvzMBIgrCqfqKFzQpMhpnwpSFdH?projector=1&messagePartId=0.1>

(31). Investigación en Educación Médica.[Internet]. Bogotá D.C., Colombia, 2012. [Consultado 2019/01/11].

Disponible en:<http://riem.facmed.unam.mx/node/104>