

DISEÑO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO
PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA HER INGENIERÍA S.A.S

Viviana María Aguirre Cardona

Sandra Milena Alzate Alzate

Juliana España Villota

Proyecto de grado

Asesor:

Viviana Racero López

Universidad Católica de Manizales

Facultad de Ciencias de la Salud a Distancia

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Manizales

2021

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	5
Introducción	7
1. Descripción del problema	8
1.1 Planteamiento del problema	8
2. Objetivos	8
2.1 Objetivo General	8
2.2 Objetivos Específicos.....	9
3. Justificación.....	9
3.1 Alcance	10
4. Marco referencial.....	10
4.1 Antecedentes	10
4.2 Marco teórico.....	12
4.3 Marco conceptual	17
4.4 Marco legal.....	20
4.5 Marco contextual	22
5. Metodología.....	23
6. Resultados	25
6.1 Resultado objetivo específico uno	25
6.2 Resultados objetivo específico dos	35
6.3 Resultados objetivo específico tres.....	51
7. Discusión	54
8. Conclusiones.....	58
9. Recomendación	58
10. Bibliografía.....	59
Anexos	65

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Modelo demanda control	16
Gráfico 2. Modelo esfuerzo recompensa.....	17
Gráfico 3. Área 1. Contenido de la tarea (6)	18
Gráfico 4. Área 2. Relaciones humanas	18
Gráfico 5. Área 3. Organización del tiempo de trabajo.....	19
Gráfico 6. Área 4. Gestión de personal	19
Gráfico 7. Área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociados a situaciones estresantes derivadas del trabajo	20
Gráfico 8. Resultado de tratamiento de datos personales.....	27
Gráfico 9. Distribución trabajadores en la empresa, cruce de variables sexo y edad	28
Gráfico 10. Distribución de trabajadores en la empresa, cruce de variables edad y área de labor	29
Gráfico 11. Distribución de trabajadores en la empresa, cruce de variables escolaridad y área de labor.....	29
Gráfico 12. Distribución de trabajadores en la empresa, cruce de variables área de labor, estado civil y edad.....	30
Gráfico 13. Tendencia de resultados grado de peligrosidad, área 1 contenido de la tarea	31
Gráfico 14. Tendencia de resultados grado de peligrosidad, área 2 relaciones humanas	32
Gráfico 15. Tendencia de resultados, área 3. Organización del tiempo de trabajo.....	32
Gráfico 16. Tendencia de resultados, área 4. Gestión de personal	33
Gráfico 17. Tendencia de resultados, área 5. Alteraciones fisiológicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo	33
Gráfico 18. Tendencia de resultados, área 5. Alteraciones cognoscitivas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo	34
Gráfico 19. Tendencia de resultados, área 5. Morbilidad sentida emocional asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo	34
Gráfico 20. Tendencia de resultados, área 5. Comportamentales asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo	35
Gráfico 21. Triangulación grado de peligrosidad, área 1. Contenido de la tarea y variable zona de labor.....	36
Gráfico 22. Triangulación grado de peligrosidad, área 1. Contenido de la tarea y variable edad	37
Gráfico 23. Triangulación grado de peligrosidad, área 1. Contenido de la tarea y estado civil...	37
Gráfico 24. Triangulación grado de peligrosidad, área 1. Contenido de la tarea y variable nivel de escolaridad	38
Gráfico 25. Triangulación grado de peligrosidad, área 2. Relaciones humanas y variable edad .	39
Gráfico 26. Triangulación grado de peligrosidad, área 2. Relaciones humanas y variable estado civil.....	39
Gráfico 27. Triangulación grado de peligrosidad, área 2. Relaciones humanas y variable zona de labor.....	40

Gráfico 28. Triangulación grado de peligrosidad, área. Organización del tiempo de trabajo y variable nivel de escolaridad	40
Gráfico 29. Triangulación grado de peligrosidad, área 4. Gestión de personal y variable sexo ..	41
Gráfico 30. Triangulación grado de peligrosidad, área 3. Organización del tiempo de trabajo y variable edad	42
Gráfico 31. Triangulación grado de peligrosidad, área 3. Organización del tiempo de trabajo y variable estado civil	42
Gráfico 32. Triangulación grado de peligrosidad, área 3. Organización del tiempo de trabajo y variable zona de labor	43
Gráfico 33. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable nivel de escolaridad	44
Gráfico 34. Triangulación grado de peligrosidad, área 4. Gestión de personal y variable sexo ..	45
Gráfico 35. Triangulación grado de peligrosidad, área 4. Gestión de personal y variable edad ..	45
Gráfico 36. Triangulación grado de peligrosidad, área 4. Gestión de personal y variable nivel de escolaridad	46
Gráfico 37. Triangulación grado de peligrosidad, área 4. Gestión de personal y variable zona de labor.....	47
Gráfico 38. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable sexo	48
Gráfico 39. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable edad.....	48
Gráfico 40. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable estado civil	49
Gráfico 41. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable zona de labor	50
Gráfico 42. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable nivel de escolaridad	50

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Factores protectores para el riesgo psicosocial en la empresa	51
---	----

LISTA DE IMÁGENES

Imagen 1. Vista previa del formulario	26
Imagen 2. Autorización de tratamiento de datos personales del cuestionario	27

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo identificar los factores de riesgo psicosociales existentes entre los empleados y los oficios que desempeñan, en la empresa de ingeniería eléctrica *Her Ingeniería S.A.S*, ubicada en la ciudad de Pasto-Nariño. Para ello, se aplicó el “Cuestionario para la medición de factores de riesgo psicosociales”, creado por Guillermo Bocanument & Berján en 1993, el cual tuvo algunas modificaciones en el 2003 y por tanto, se conoce como la segunda versión. Este cuestionario constaba de 85 preguntas, divididas en 5 áreas: 1) contenido de la tarea; 2) relaciones humanas; 3) organización del tiempo de trabajo; 4) gestión del personal; 5) alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo. Al final, el ponderado total infirió un grado de peligrosidad medio y el área de mayor afectación fue la cinco; con alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo. Además, comprendió respuestas de morbilidad sentida cognitiva, emocional, comportamental y fisiológica; esta última arrojó un promedio alto, que génera como resultado la intervención mediante un programa de vigilancia epidemiológica enfocada en los factores protectores. Para el desarrollo de los objetivos propuestos, se tomó el 100% de la muestra equivalente a cuarenta y seis empleados en edad adulta de ambos sexos, pertenecientes a las áreas administrativas y técnicas, a los cuales se les aplicó el cuestionario anteriormente mencionado en un estudio observacional descriptivo de carácter transversal.

Palabras clave: Morbilidad sentida, Ingeniería eléctrica, Condiciones de la tarea, Programa de vigilancia epidemiológica.

ABSTRATCT

This research aims to identify existing psychosocial risk factors among employees and the functions they perform, in the electrical engineering company *Her Ingeniería S.A.S*, located in the city of Pasto-Nariño. In this pursuit, the “Questionnaire for the measurement of psychosocial risk factors” was applied; created by Guillermo Bocanument & Berján in 1993, the questionnaire was modified in 2003 and therefore is known as the second version. This questionnaire consisted of 85 questions, divided into 5 areas: 1) content of the task; 2) human relations; 3) organization of working time; 4) personnel management; 5) physical and mental alterations associated with

stressful situations derived from work. In the end, the weighted total inferred a medium degree of danger, and the affected area was rated a five; with physical and mental alterations associated with stressful situations derived from work. In addition, it included cognitive, emotional, behavioral and physiological felt morbidity responses; the latter showed a high average, which resulted in intervention through an epidemiological surveillance program focused on protective factors. For the development of the proposed objectives, 100% of the sample equivalent to forty-six employees in adulthood of both sexes –belonging to the administrative and technical areas– was taken, to which the aforementioned questionnaire was applied in a descriptive observational study of a transversal nature.

Keywords: Felt morbidity, Electrical engineering, Task conditions, Epidemiological surveillance program.

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales son aquellas condiciones que siempre están presentes en el trabajo y, se encuentran directamente relacionadas con la empresa en temas como: contenido de la tarea, las relaciones humanas, el tiempo de trabajo, la gestión del personal, así como las situaciones estresantes intralaborales que tienen la capacidad de afectar la salud física, mental y social del trabajador. El trabajo es parte inherente y un derecho fundamental del hombre, que cumple un propósito personal, un desarrollo físico, intelectual y emocional. Sin embargo, también es un proceso que contiene características que deben ser evaluadas y controladas, puesto que involucra factores psicosociales que en altos grados de exposición, puede llegar a generar enfermedades y una posible amenaza para la seguridad del trabajador en términos de ausentismo y accidentalidad (1).

En Colombia, los factores de riesgo psicosocial, se mantienen regulados mediante la realización de la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana y la Doctora Gloria Villalobos, así lo definió el Ministerio y se ajustó en las Resoluciones 2404 de 2019 y 2646 de 2008; enfocadas en mejorar los riesgos intralaborales y extra laborales (2)(3).

La empresa *Her Ingeniería S.A.S*, es reconocida en la región por actividades de ingeniería eléctrica y consultoría técnica; sus empleados trabajan en las diferentes áreas para el cumplimiento y la mejora continua de los servicios. No obstante, se resalta siempre que el bienestar de los trabajadores es completamente indispensable, dada la clasificación del riesgo en la cual se sitúa su labor. Así, en cumplimiento con la normativa del Ministerio de Trabajo, la Resolución 0312 de 2019, en sus sesenta estándares mínimos, destaca entre ellos: la obligatoriedad de la medición de cada tipo de riesgo, incluido el psicosocial como mecanismo de vigilancia en las condiciones de salud de los empleados, enfermedad, ausentismo, accidentalidad y como medida de prevención. Además, incluye aquellos otros procesos administrativos: rotación permanente del personal, accidentalidad extralaboral, incapacidades constantes, solicitud de permisos no remunerados, dificultades en el direccionamiento de los trabajadores; elementos que dificultan la eficacia de la gestión intralaboral (4).

De manera que, teniendo en cuenta los postulados anteriores, en torno a los factores de riesgo psicosociales, se hace necesario la evaluación, la identificación y la propuesta de intervención de

la empresa y, en este mismo sentido, determinar los factores protectores y de riesgo para el diseño de un programa de vigilancia epidemiológica como un instrumento de medida preventiva (3).

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La empresa *Her Ingeniería S.A.S*, cuenta con cuarenta y seis trabajadores distribuidos en dos áreas: administrativa y técnica. En su rol de empleador y prestador de servicios, y como parte del tejido social, la empresa se interesa en las condiciones de trabajo de los colaboradores, centrandose su atención en la salud física y mental. Asimismo, tampoco es indiferente a las necesidades de gestionar el recurso humano, en donde se pueden encontrar situaciones estresores al cumplir con las funciones laborales, así como otros factores de riesgo psicosocial, los cuales representan un punto de partida en la salud de la organización (5) (3).

La exposición a factores de riesgo psicosocial en una empresa de ingeniería eléctrica, aumenta por las características propias del oficio, y las condiciones del mismo, siendo la actividad principal la exposición a dos riesgos potencialmente mortales: alturas y eléctrico. Por este motivo, la identificación de los principales factores de riesgo psicosocial en la empresa, a través del “Cuestionario para la medición de factores de riesgo psicosociales”, es fundamental para disminuir la accidentalidad y contribuir a la salud ocupacional, ya que al presentar los resultados en las cinco áreas de profundización del instrumento, se denota el rumbo para la implementación de un programa de vigilancia enfocado en los factores protectores para la intervención (6).

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cómo prevenir la exposición de los trabajadores al riesgo psicosocial presente en la empresa *Her Ingeniería S.A.S*?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial acorde a las necesidades de la empresa.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el nivel de riesgo psicosocial presente en los empleados de la empresa *Her Ingeniería S.A.S.*
- Determinar el nivel de riesgo asociado a los factores psicosociales.
- Identificar los factores protectores presentes en el personal de la empresa.

3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación busca identificar aquellos factores de riesgo psicosocial, presentes en los colaboradores, asociados a la interacción intralaboral de la empresa *Her Ingeniería S.A.S.* En este sentido el trabajo promueve las capacidades y el constante crecimiento en las competencias necesarias para el cumplimiento de su labor y generar un bienestar no solo económico sino físico y mental.

En Colombia para el 2008, se promueve la Resolución 2646 del Ministerio de Protección Social, en donde se establecen los parámetros a la exposición que tienen los trabajadores en el riesgo psicosocial, como producto de una respuesta ocurrente al estrés laboral. Asimismo, se reconoce la importancia de la evaluación, prevención, manejo y control a partir de los factores de protección (3).

Por su parte, teniendo en cuenta la situación mundial actual que se generó por la aparición del virus SARS-CoV-2, las condiciones sociales, laborales y de salubridad, se encuentran en una constante tensión, puesto que han detenido de forma inmediata la economía, que ha llevado a la afectación de la salud mental, la ansiedad, la baja motivación, el acoso y la violencia. Además, ha generado temor a la pérdida de trabajo; como lo expresa Kim y Von dem Knesebeck, 2015 en el documento OIT frente a la pandemia, Garantizar la seguridad y salud en el trabajo: “El estrés asociado a la incertidumbre puede tener consecuencias negativas en el bienestar y la salud mental de los trabajadores, como la depresión, el agotamiento y la ansiedad” (7).

Por lo cual, este estudio radica en la necesidad de implementar un programa de vigilancia epidemiológica psicosocial en la empresa *Her Ingeniería S.A.S.* La cual está clasificada en nivel de riesgo clase V, y contribuirá a conocer y manejar de manera objetiva los factores y situaciones desencadenantes en la jornada laboral, a partir de la importancia de conocer los resultados de divergencia y convergencia del cuestionario; que garantice la calidad del trabajo con las herramientas de aplicabilidad en el contexto laboral y brinde una guía a los futuros planes de intervención.

3.1 ALCANCE

La presente investigación pretende reunir información necesaria para realizar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial en la empresa *Her Ingeniería S.A.S.*, a partir del análisis de los resultados del cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument, en sus cinco áreas de valoración. El alcance del presente proyecto, es la construcción de un programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial que le permita a la empresa potencializar los factores protectores y minimizar los factores de riesgo (6).

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 ANTECEDENTES

La búsqueda de los antecedentes para este estudio, se realizó teniendo en cuenta investigaciones en el ámbito internacional, nacional, y regional, con el fin de identificar los siguientes elementos: ¿cuáles son los instrumentos que se han utilizado en este tipo de mediciones?; las variables que mide; los hallazgos con relación en dichas mediciones; hacia dónde se orientan las intervenciones que sugieren los resultados; así como los autores que se enfocan en los factores de riesgo psicosocial.

De esta manera se encontró que, el “Cuestionario para la medición del riesgo psicosocial” de Bocanument, se utilizó para el año 2021, en una investigación de maestría de la universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulada “Evaluación de los factores de riesgo psicosociales y

su relación con el rendimiento laboral en el área de Dirección Técnica de Registro Sanitario, Notificación Sanitaria Obligatoria y Autorizaciones de la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria-planta central, Guayaquil”, cuya finalidad fue desarrollar una estrategia que aumentara la productividad y el rendimiento (8).

Igualmente, en la Ciudad de Bogotá se realizó un estudio para el año 2017, titulado: “Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá”. En este estudio, buscaban determinar los factores que inciden en las enfermedades no transmisibles a causa la salud mental en las áreas laborales. Como metodología utilizaron un estudio descriptivo, con una muestra aleatoria de cincuenta empleados, en los que se aplicó el “Cuestionario de riesgo psicosocial” de Guillermo Bocanument. Entre los resultados encontrados determinaron que hay efectos significativos de factores psicosociales que generan aumento o riesgo de padecer una enfermedad no transmisible a causa de carga laboral, trabajo sobre presión, enfermedades laborales y estrés (9).

Por otra parte, en la Universidad Católica de Manizales, Facultad de Salud, 2017, se llevó a cabo el trabajo de grado de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, nombrado: “Identificación de los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de una empresa electrificadora de la ciudad de Manizales a partir de la aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosociales del Ministerio de la Protección Social colombiano”. Su diseño es descriptivo, ya que busca utilizar los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de la prueba batería de riesgo psicosocial, para describir los factores de riesgo a los que está expuesta la población trabajadora de la organización. En la discriminación encontraron que los riesgos medio y alto son los dominios que requieren intervención “demandas del trabajo y exigencias de responsabilidades del cargo” (10).

Del mismo modo, el cuestionario en mención fue utilizado por Gloria Villalobos como herramienta para el diseño de la presentación titulada: “factores de riesgo psicosocial”, del Subcentro de seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana (11) (2). El cuestionario de Bocanument-Berjan, fue referente para evaluar condiciones intralaborales, características individuales y efectos en el trabajador.

Por último, el cuestionario es trabajado en el año 2016 en una discusión para “Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos”, con el objetivo de determinar los vacíos teóricos de la actual batería del ministerio de protección social frente a los riesgos psicosociales (12).

4.2 MARCO TEÓRICO

EL FACTOR PSICOSOCIAL

Los factores de riesgo psicosociales se evidencian frente a la seguridad y salud en el trabajo y siempre están presentes como parte inherente del proceso y forma de intervención, ya que representa un peligro constante. De manera que, no es un tema nuevo, puesto que para la OIT (1986), en el documento reconocimiento y control, expresa que: “los factores de riesgo psicosocial en el trabajo contribuyen a una serie de daños para la salud” (13); al igual que se indica en la normativa 2646 de 2008 en los efectos de la identificación y valoración de los riesgos psicosociales en el trabajo, en su art. 5: “los 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” (3).

Por su parte, el Ministerio de Salud y Protección Social (2008), normativa correspondiente a las disposiciones y responsabilidades, de monitoreo a los factores de riesgo y la determinación de un riesgo patológico en el área laboral; reconoce el riesgo psicosocial como un factor de enfermedad en las organizaciones y se apoya en la referencia a la OMS para la conferencia sanitaria de 1946: “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (14). Es decir que, es un riesgo presente en la cotidianidad del trabajador que conlleva a los efectos de riesgos psicosociales y perjudican la salud por ser condiciones constantes con tendencia al estrés por largos períodos repetitivos, y a largo plazo generando patologías cardiovasculares, endocrinológicas, músculoesqueléticas y mentales, dejando de ser un problema individual y resultando en una mala organización laboral (15). El

entorno y la naturaleza del trabajo tienen una influencia importante en la salud (16) y demuestra que los daños psicosociales son un efecto de la inapropiada gestión gerencial (17).

Cuando los factores de riesgo de la organización empiezan a crear respuestas psicofisiológicas, generan patologías en el trabajador. Organismos como la Unión Europea (UE) o el Instituto Nacional de Salud y Seguridad (NIOSH) en los Estados Unidos, consideran que dichos factores entrañan una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes (18)(19). Es necesario mantener el control de riesgo psicosocial intralaboral, para evitar la afectación de las personas en las demandas psicológicas, por esto la importancia de las evaluaciones para la vigilancia y control en el campo ocupacional (20).

SALUD MENTAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

El ser humano crea sus capacidades según el entorno donde se desarrolla, esto le permite crear habilidades distintivas de afrontamiento con relación a la interacción de los sistemas, tales como las condiciones sociales, familiares, cotidianas, laborales y las situaciones vitales. Por estos motivos, una persona con predisposición o comorbilidad podrá verse más afectada por el factor de riesgo, a diferencia de una persona que no presente una patología adyacente. Además, es importante reconocer que la resolución 2646 de 2008, determina que los factores de riesgo psicosocial pueden ser de origen intralaboral, extralaboral o individual y que no todos los factores de riesgo afectan la salud mental (3).

En Colombia la política de Salud Mental (Resolución 4886 de 2018), propone la promoción de la salud mental en todos los espacios de interacción individual y colectiva, reconociendo su importancia en los sistemas de interacción del hombre (21).

ESTRÉS LABORAL

Aunque el estrés no es una enfermedad, es una reacción fisiológica de naturaleza neuroendocrina o respuesta psicofisiológica del cuerpo. Ante las demandas del exterior se genera una respuesta

sostenida que ocasiona desequilibrios que mantienen la activación del cuerpo como el sistema inmunológico, endocrino, hormonal; consecuencia de la negativa propagación como lo explica Viviola Gómez en la conferencia virtual titulada: “Assessment and diagnosis of psychosocial risk in Colombia 2021” (22). Aunque no se considera propiamente una enfermedad, alrededor del tema se han concentrado varias investigaciones, al ser un problema para la salud ocupacional que tiene una afectación física y mental. Un estudio realizado por la Doctora Sonia Lupien y sus colegas, de la Universidad de Mc Gill del área de Neurociencias, demostró que en los niveles alto de cortisol, ocasionada por la glucocorticoides hormona del estrés; se genera pérdida de neuronas del hipocampo, el cual se sitúa en la parte temporal, y su papel es fundamental para el sistema límbico, pues se encarga de funciones ejecutivas y regulación del estímulo, la memoria y la orientación espacial (23). De igual manera, uno de los pioneros en investigaciones de estrés ocupacional fue el psicólogo Walter Cannon, quien para el siglo XX acuña el término “homeostasis”, refiriéndose al esfuerzo que hace el cuerpo para restaurar su funcionamiento normal y Hans Selye, que se enfocó en las respuestas psicológicas a los estímulos en tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento (24).

Para la OIT, la presencia creciente de trabajadores con estrés genera altos costos para los empleadores, que se refleja en las bajas producciones, la selección y la rotación laboral y en otros aspectos como ausentismo, accidentes, desánimo, recurrencia de incapacidades, entre otros, Por su parte, en los trabajadores los factores asociados al cansancio, ansiedad, pérdida de ingresos y desempleo, puede llegar a una enfermedad mental (24). Un trabajador con riesgo psicosocial se enferma con mayor frecuencia, tiene bajo estado de ánimo y es menos productivo. Los autores Cooper, Sloan y Williams, señalan que el estrés laboral es una fuerza que conduce a que un factor psicológico o físico vaya más allá de sus límites de estabilidad y produzca tensión en el individuo (24).

En 1984, El Comité Mixto OIT/ OMS definió:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura

y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento (p. 3) (1).

Para la generación actual, a diferencia de las otras, el trabajo no solo implica una carga física, también involucra una capacidad mental, evidenciada en aspectos como: cantidad de actividades, carencia de tiempo, complejidad de la tarea, poco apoyo, específicamente altas demandas con bajo control y exigencias tanto internas como externas. Para el Doctor Guillermo Bocanument, psicólogo y especialista en salud ocupacional, no existe un estrés laboral sino estrés que se genera a nivel intralaboral y extralaboral, que tiene el trabajador en la interacción con los sistemas, existen reacciones de estrés producidas por eventos laborales, psicológicos o sociales. Siendo el estrés un mecanismo de defensa cuando el ser humano ve amenazado su entorno (25). En una entrevista para el tiempo, Bocanument, indica que, cualquier sintomatología se puede relacionar con reacciones de estrés, alteración de conducta, sueño, raciocinio, juicio crítico y actividad músculoesquelética; todas las personas no reaccionan igual a las circunstancias; las demandas y exigencias laborales son diferentes entre profesiones, que pueden tener un nivel de exigencia y un riesgo, donde en determinada situación aparece una situación anormal a la que el organismo responde de forma física y mental. Además, si la persona es propensa a algún tipo de enfermedad es probable que se aumenten los síntomas de la patología (25).

Para terminar, el autor argumenta que, a medida que las condiciones del lugar de trabajo generan más demandas como carga alta de carácter físico y mental, respuesta de estrés, bajo control y apoyo, esfuerzos poco recompensados, entre otras; se va produciendo insatisfacción y desgaste profesional lo cual va a generar riesgo, rotación de personal, ausentismos, accidentes con actos o comportamientos inseguros, y otros sucesos que en una empresa de riesgo alto pueden ser desencadenantes de acontecimientos graves e incluso mortales (26).

MODELOS

A nivel internacional, existen modelos de estrés que ayudan a predecir los factores de riesgo para la salud respaldados en evidencias empíricas como: Demanda Control de Karasek y colegas en

1998 (27), modelo de desequilibrio, esfuerzo- recompensa de Siegrist y Peter 2000 (28), que demuestran su validez con relación a la tensión laboral y los indicadores de salud física y mental. Modelos demanda control y apoyo social de Robert Karasek:

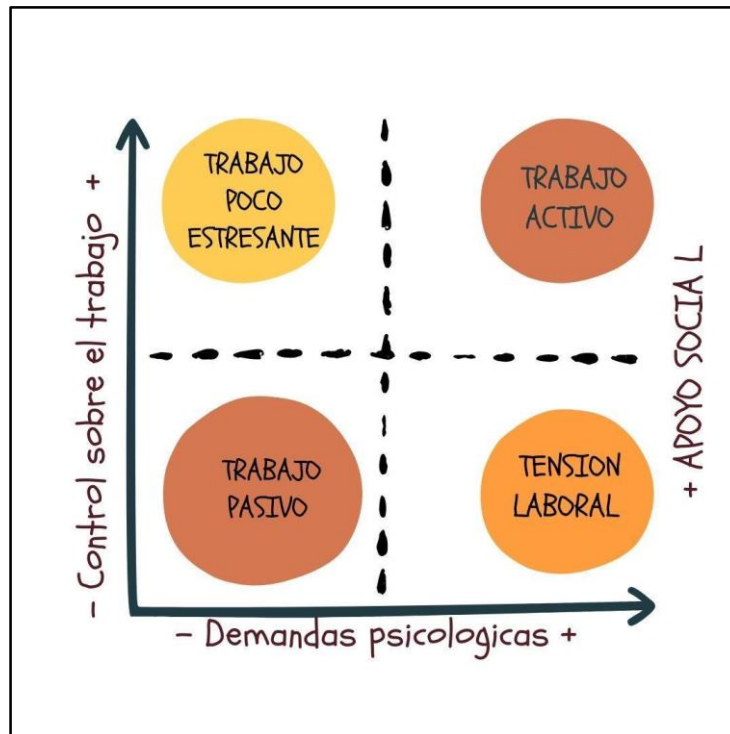


Gráfico 1. Modelo demanda control

Explicación de la teoría:

+Alta demanda – Bajo control = Trabajo tensionante

+Alta demanda + Alto control = Trabajo Activo

-Baja demanda + Alto control = Trabajo con poco estrés

-Baja demanda – Bajo control = Trabajo pasivo.

A la medida que el trabajador percibe apoyo de superiores y compañeros se genera un factor protector ante las altas demandas y el bajo control.

-Bajo control – Apoyo social= isotensión

+Alta demanda + alto control+ alto apoyo= motivación (29).

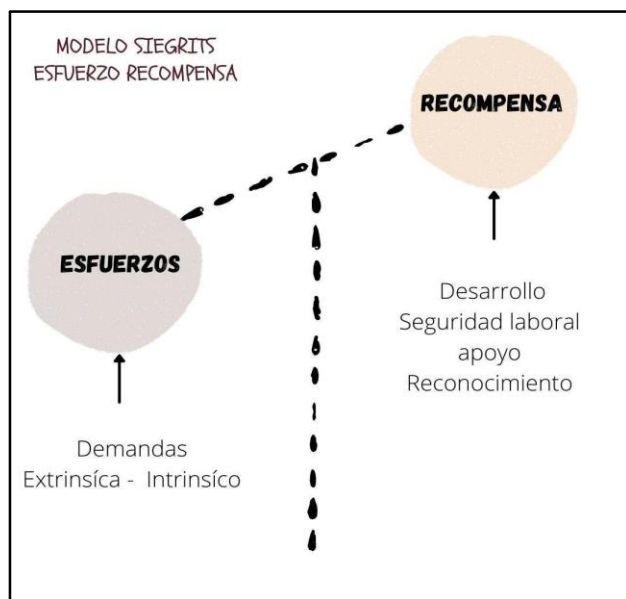


Gráfico 2. Modelo esfuerzo recompensa

Que produce el estrés

Esfuerzo:

Esfuerzo extrínseco: Es la exigencia externa o el nivel de responsabilidad y tiempo para cumplir la tarea.

Esfuerzo intrínseco: Voluntad propia de exigencia para realizar el trabajo.

Recompensa:

Son los beneficios y estímulos obtenidos por el mérito del trabajo como la salud laboral, reconocimiento y apoyo.

Equilibrio = Esfuerzos (+) – recompensa (+).

Desequilibrio= Esfuerzo (+)- recompensa (-).(28)

4.3 MARCO CONCEPTUAL

Para Bocanument, los factores de riesgo psicosocial son un conjunto de circunstancias arraigadas a las condiciones no materiales, refiriéndose a la forma de organización y división del trabajo, lo cual es una fuente potencial de daño para la salud del trabajador (25). Con efecto de determinar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, en el año 1993, Bocanument desarrolla un instrumento de carácter versátil, coherente y con la facultad de identificar la realidad de estos

factores en la empresa (6). En el cuestionario, el autor realiza una división en cinco áreas que considera importantes para el ser humano en el campo laboral.

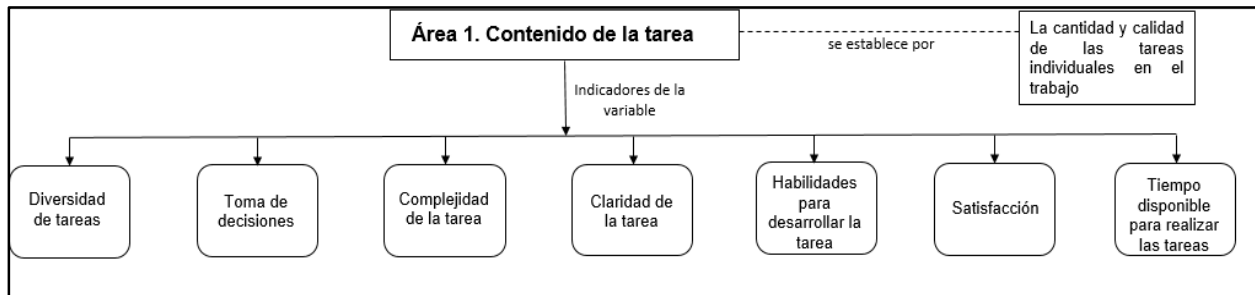


Gráfico 3. Área 1. Contenido de la tarea (6)

En el gráfico 3, se presenta la primera área, denominada contenido de la tarea; consta de la cantidad y calidad de las labores asignadas individualmente en el trabajo. En el cuestionario se evalúa en 7 ítems, en los que a través de indicadores como diversidad en la tarea, toma de decisiones, satisfacción, entre otras; se determina la sobrecarga laboral, incomodidad, monotonía y asignación de funciones ambiguas.

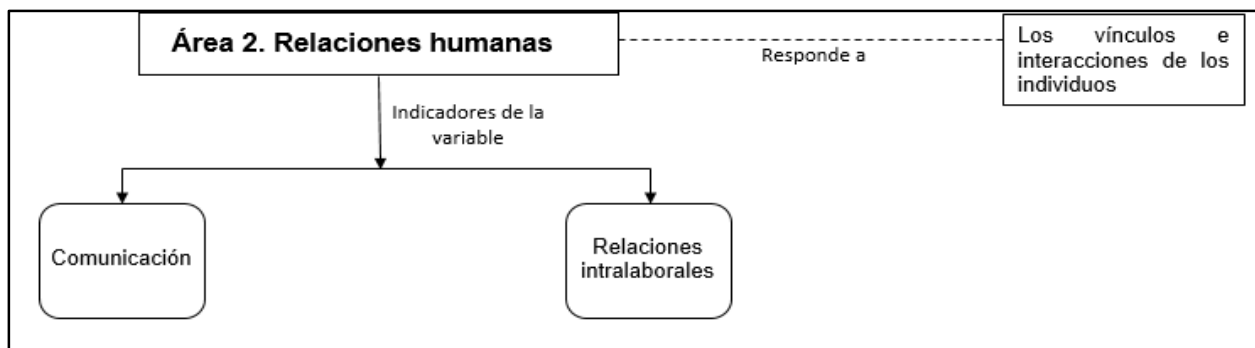


Gráfico 4. Área 2. Relaciones humanas (6)

El gráfico 4, representa la segunda área, que corresponde a las relaciones humanas, y refiere a los asuntos derivados de las relaciones e interacciones intralaborales de los individuos, y los aspectos relacionados con la comunicación, los seis ítems, así como las cuestiones procedentes del tiempo de trabajo (6).

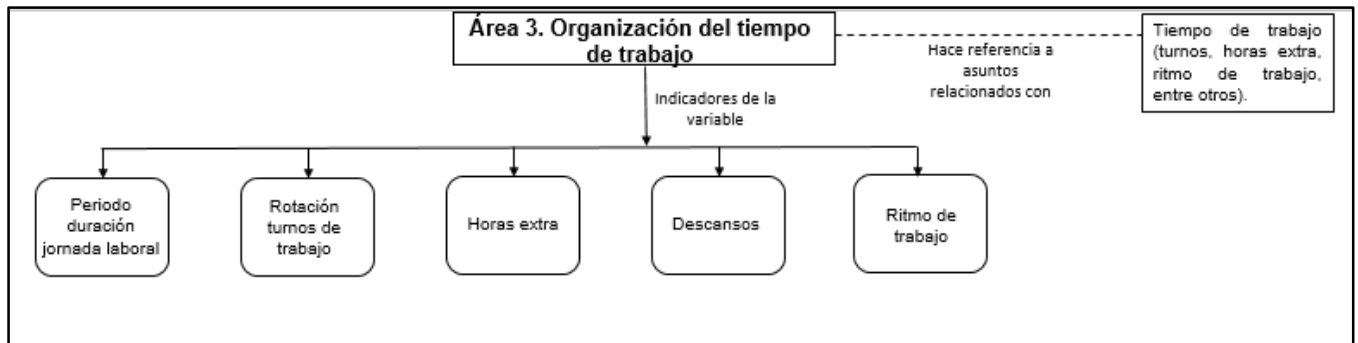


Gráfico 5. Área 3. Organización del tiempo de trabajo

En el gráfico 5, el autor propone evaluar la organización del tiempo de trabajo, esta comprende situaciones que se derivan del tiempo de la jornada laboral, rotación de los turnos, horas extras, descansos y ritmo de trabajo; el área está compuesta por nueve ítems (6).

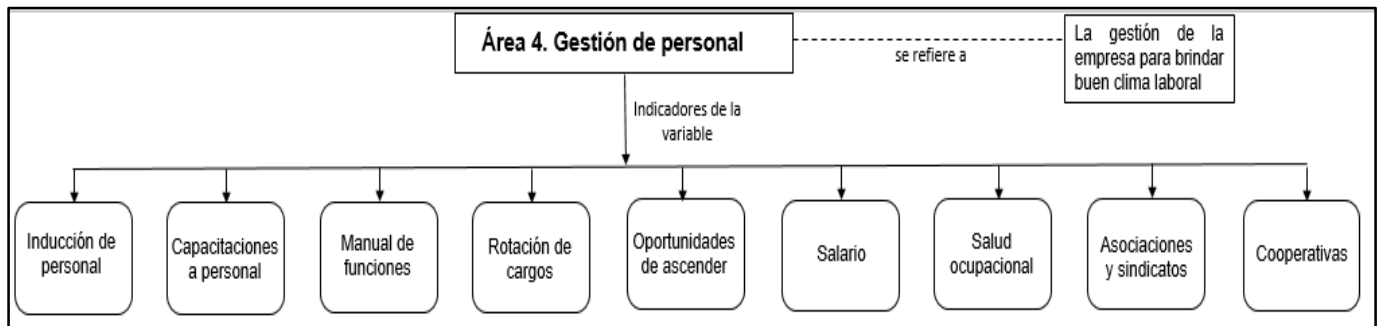


Gráfico 6. Área 4. Gestión de personal

A través del gráfico 6, se muestra el área de gestión de personal, así como la forma en que la empresa realiza su gestión para garantizar un buen clima laboral a los trabajadores. Los resultados se analizan con veinticuatro ítems, con variables como inducciones de personal, manual de funciones, salud ocupacional, entre otros (6).

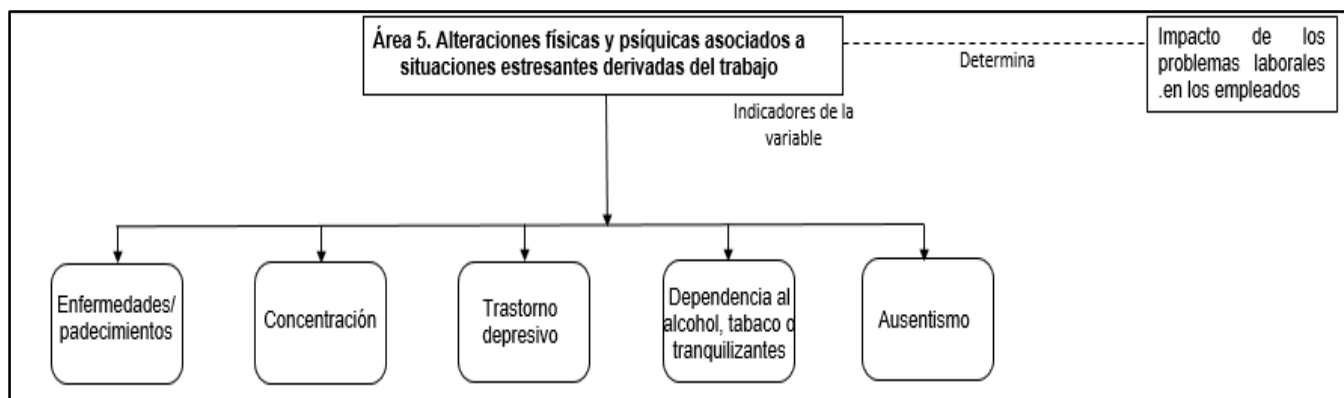


Gráfico 7. Área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo.

Por último, Bocanument propone al área 5, que hace relación a las alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes que se derivan del trabajo. A partir de treinta y nueve ítems, pretende identificar las consecuencias psicológicas y fisiológicas emergentes de las cuatro áreas anteriores con indicadores como enfermedades, concentración, ausentismo, entre otros (6).

4.4 MARCO LEGAL

El trabajo en Colombia, desde el año 1950 se encuentra regulado a través del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, en su primer artículo, define la enfermedad profesional como: “todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar” (30).

Para el año 1979, se emite la ley 9, la cual en su título III describe el Marco de Salud ocupacional, y contiene los deberes y derechos de los empleadores y trabajadores. Además, aborda las precauciones que se deben tener en las industrias a nivel de higiene y seguridad industrial (31). Asimismo, con la emisión del Decreto 614 de 1984, se logra un avance en materia de salud ocupacional, sustentado en el art. 2, literal C: “Por el cual se determinan las bases para la organización y objetivo de administración de Salud Ocupacional en el país”. En el artículo 2. Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: - “Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; –Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las

condiciones de trabajo; –Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo” (32).

Se crean los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, cuya finalidad es la promoción, prevención y control de la salud del empleado, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo con la ley 1016 del año 1989 art 10 (33).

Mediante la resolución 8430 de 1993: “se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, directrices de procesos investigativos en salud y diagnóstico para el riesgo” (34).

En el año 1994 con el Decreto ley 1295, se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (35). Por su parte, mediante la ley 1090 de 2006, se rige la profesión de la psicología y lineamientos en el territorio nacional (36).

Para el mismo año, se considera la necesidad de herramientas para mitigar el acoso laboral, por esto la Ley 1010, expide la adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo (37). Igualmente, se establece la Resolución 2346 de 2007, la cual determina la necesidad de evaluaciones médicas, historias clínicas, disposiciones y requerimientos en el cuidado de las evaluaciones en el riesgo psicosocial (38).

La Resolución 2646 de 2008 por la cual se definen las responsabilidades para identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional y otras disposiciones (3).

Con la Resolución 652 de 2012, se brindan las pautas para la constitución de comités laborales (39) y mediante la Resolución 1356 de 2012 se indica cómo operan los mismos (40).

La Ley 1562 de 2012, define la seguridad y salud en el trabajo, cuyo objetivo es mejorar las condiciones y ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo y que contribuya a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social (41).

La ley de salud mental 1616 de 2012, por la cual se pretende brindar garantías en cuanto a la salud mental de la población y facilitar el acceso a los servicios de salud y una atención oportuna y adecuada (42).

El Ministerio del Trabajo mediante Decreto 1477 de 2014, expide la nueva tabla de enfermedades laborales, con el fin de realizar una actualización de las mismas (43).

En el año 2018, se empieza a reconocer la importancia de gestionar la salud mental de los trabajadores y se genera la Resolución 4886, con la “Nueva Política de Salud Mental”, en consenso con el sistema General de Seguridad Social en salud y convenios de la OMS (21).

Con el fin de unificar las variables en lo concerniente al riesgo psicosocial, el Ministerio del Trabajo crea la Resolución 2404 de 2019, por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica, promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, protocolos y otras disposiciones (2).

Finalmente, con la Resolución 0312 de 2019, se establecen los estándares mínimos para las empresas y como obligación la medición de cada tipo de riesgo incluido el psicosocial, como mecanismo de vigilancia en las condiciones de salud de los empleados, ausentismo, accidentalidad y como medida preventiva (4).

Con ocasión de la pandemia mundial del Coronavirus, el Ministerio del Trabajo emite la circular 064 de 2020, mediante la cual prohíbe realizar la batería por un tiempo indeterminado, ya que tiene la particularidad de tener que realizarse en físico (44).

4.5 MARCO CONTEXTUAL

El riesgo psicosocial y su importancia en las empresas se ha ido incrementando en los últimos años, no solo por toda la normatividad que ha surgido alrededor de ellos sino también por el gran

incremento en cifras de las enfermedades mentales como lo son: estrés, trastornos de ansiedad, depresión, entre otros. Siendo la principal causa las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo.

El presente trabajo busca identificar los factores de riesgo psicosociales, presentes en los trabajadores técnicos y administrativos de la empresa *Her Ingeniería S.A.S*, dedicada al desarrollo de actividades de: diseño de instalaciones eléctricas; construcción de redes eléctricas de media y baja tensión; apoyo al proceso de cartera de energía (suspensiones-reconexiones); interventoría y asesoría en proyectos eléctricos y de comunicación; prestando un servicio oportuno, eficiente y de calidad. Ubicada en el departamento de Nariño, con cuatro sedes divididas en: Pasto, Samaniego zona occidente, la Unión y la Cruz zona norte de Nariño. En cuanto a su misión, la cual dentro de su régimen disciplinario en seguridad y riesgos laborales, artículo 35, define que: es obligación de la Empresa *Her Ingeniería S.A.S*, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Es por esto que se realizará el “Cuestionario para la medición de los factores de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument Zuluaga- Norby piedad Berjan Bahamon”. Con el fin de evaluar y determinar los factores de riesgo psicosociales presentes en los empleados de la empresa *Her Ingeniería S.A.S*, y realizar el diseño de una herramienta que se constituya en un programa de vigilancia epidemiológica para la gestión del riesgo psicosocial (6).

5. METODOLOGÍA

El presente documento es un estudio observacional descriptivo de carácter transversal, que corresponde a un análisis de observación y registro de problemática, desde la aplicación de un instrumento que mide un caso en un tiempo determinado y a una población específica con única medición.

El alcance que se espera tener es de origen descriptivo, comprendido como aquel que se orienta a especificar la población, medir variables y caracterizarlas de forma cuantificada (45). Para efectos de la recolección de la información, se utilizará la técnica de la prueba estandarizada: “Estas pruebas o inventarios miden variables específicas” (p. 285). Como instrumento se utilizará el “Cuestionario para la medición de factores de riesgo psicosociales”, creada por Guillermo Bocanument & Berján en 1993, con el propósito de identificar estos factores en los trabajadores de la empresa *Her Ingeniería S.A.S* en sus áreas técnicas y administrativas (6).

En lo que respecta al instrumento, no se especificó tiempo de duración. Sin embargo, se realiza de acuerdo al desarrollo de la aplicación de pruebas psicológicas y contiene datos de caracterización sociodemográfica, tales como: edad, sexo, escolaridad, y cargo. Además, está conformado por cinco áreas de valoración:

1. Contenido de la tarea: Abarca siete (7) ítems
2. Relaciones humanas: Abarca seis (6) ítems
3. Organización del tiempo de trabajo: Abarca nueve (9) ítems
4. Gestión de personal: Abarca veinticuatro (24) ítems
5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo: Abarca treinta y nueve (39) ítems.

Cada ítem presenta cuatro opciones posibles de respuesta, con puntuaciones de 1 a 4, tipo Likert; donde aquellos ítems que representan bienestar, se encuentran organizadas de la siguiente manera: casi nunca (4), algunas veces (3), la gran mayoría de las veces (2) y, casi siempre (1). Cuando los ítems no representan bienestar, dicha puntuación se presenta así: casi nunca (1), algunas veces (2), la gran mayoría de veces (3) y, casi siempre (4). Las cuales aparecen estandarizadas en la plantilla de calificación original. La suma de las puntuaciones representa el grado de peligrosidad (6).

POBLACIÓN

Para fines de la presente investigación, la muestra será del 100% de los trabajadores de la empresa *Her Ingeniería S.A.S*, cuarenta y seis individuos (46), divididos en dos áreas: técnica y

administrativa. Con los resultados que arroje la caracterización de la población, se detalla la descripción de los empleados en el área de resultados.

PROCEDIMIENTO

La recopilación de la información del cuestionario se presenta a través de la plataforma de google drive, en la extensión formulario, autoadministrado, es decir mediante un link para su diligenciamiento, en un intervalo de tiempo de dos espacios asignados por la gerencia. Igualmente, se cuenta con la asistencia presencial de la psicóloga asesora y una de las investigadoras. Las demás investigadoras están presentes a través de la plataforma digital zoom, con el fin de orientar y estar atentas ante cualquier inquietud que pueda presentarse durante la evolución de la herramienta a aplicar.

El procesamiento de datos se realiza mediante la herramienta de Excel, a través de tablas dinámicas que permiten la tabulación y posteriormente el análisis de la información, más específicamente la revelación de los factores protectores y de riesgo.

6. RESULTADOS

Se presentan los resultados de la investigación realizada de acuerdo con:

6.1 RESULTADO OBJETIVO ESPECÍFICO UNO

CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Esta encuesta se desarrolló en seis secciones. En la primera sección, se encontraba el consentimiento informado y la caracterización de la población a encuestar; en la segunda parte, encontramos las preguntas que conforman el área 1, es decir, preguntas relacionadas con el contenido de la tarea. En la tercera sección, el área 2, todo acerca de las relaciones humanas; en la sección cuarta, estaba lo relacionado con la organización del tiempo de trabajo; sección cinco,

acerca de la gestión de personal y, en la sección seis, las preguntas relacionadas con las alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo.

Teniendo en consideración, el escenario particular derivado de las condiciones especiales para la realización de reuniones presenciales, se diseñó y aplicó un instrumento de recolección de información de forma virtual utilizando la herramienta de formularios de Google, así:

Link de acceso: <https://forms.gle/jTZBpB4UbHA1Cp1F7>



Sección 1 de 6

Cuestionario para la medición de los factores de riesgos psicosociales.

HER INGENIERIA SAS Y UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

Este cuestionario se realizará netamente con fines académicos y la información que se suministre será confidencial. Mi participación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme en cualquier momento. No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación . Toda la información obtenida y los resultados serán tratados *

Imagen 1. Vista previa del formulario

Teniendo en cuenta el tratamiento de datos personales y la información confidencial y sensible, como primer punto de partida se tomó en cuenta el tratamiento de datos personales, así:

Este cuestionario se realizará netamente con fines académicos y la información que se suministre será confidencial. Mi participación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme en cualquier momento. No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación . Toda la información obtenida y los resultados serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Católica de Manizales UCM bajo la responsabilidad de las estudiantes. Puesto que todas las respuestas son llevadas al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea *

Autorizo el tratamiento de mis datos personales para los fines mencionados

NO Autorizo el tratamiento de mis datos personales para los fines mencionados

Imagen 2. Autorización de tratamiento de datos personales del cuestionario

Se contó con una participación total de 46 personas encuestadas, donde el 100% de estas, autorizaron el tratamiento de sus datos personales para los fines académicos descritos.

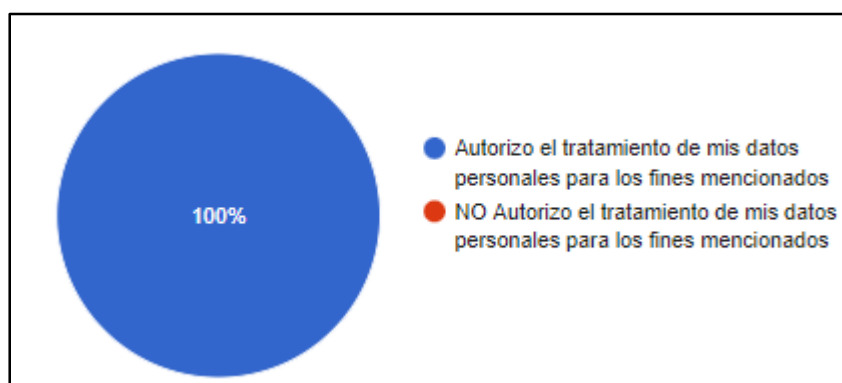


Gráfico 8. Resultado de tratamiento de datos personales

Conforme a los objetivos propuestos, el instrumento fue aplicado al 100 % de la población, previo consentimiento informado de cada uno de los participantes y de la autorización de la empresa para la realización del estudio; el perfil sociodemográfico de quienes participaron es el siguiente:

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

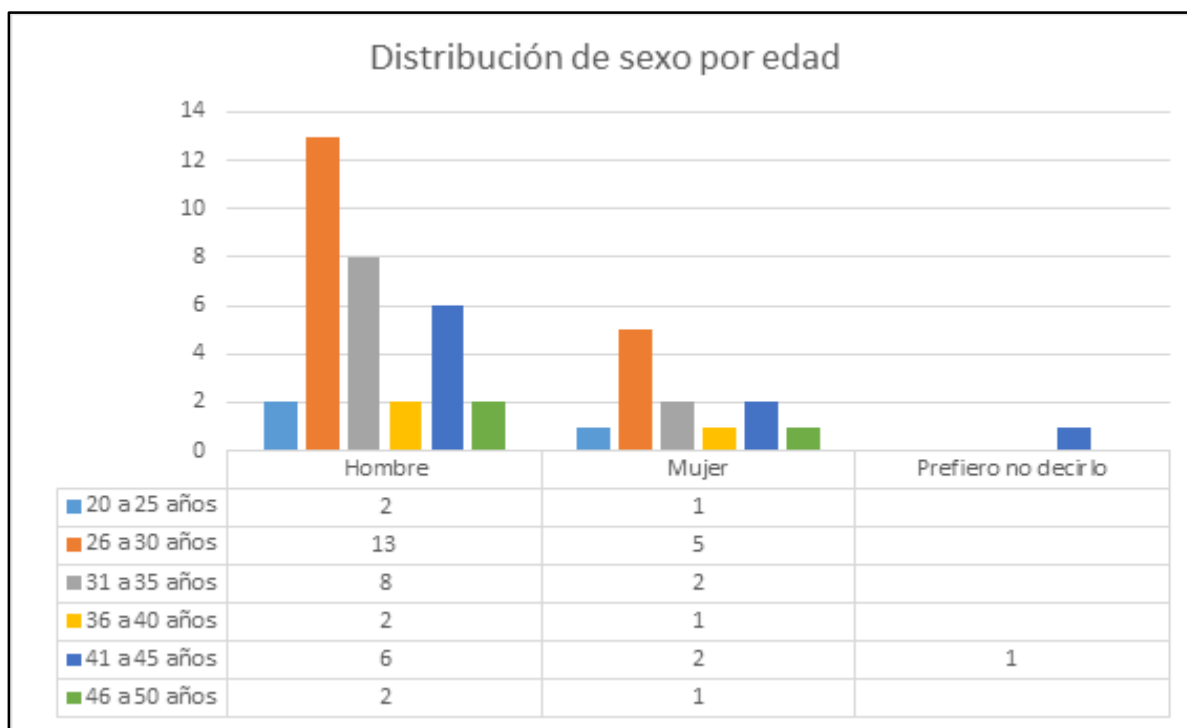


Gráfico 9. Distribución trabajadores en la empresa, cruce de variables sexo y edad

De los empleados encuestados, solo el 2,2 % prefiere no decirlo; el 26% son mujeres en un rango de edad representativo de 11% entre 26 a 30 años; el 72% de los participantes son hombres, es decir, en la empresa hay una prevalencia de género masculino sobre el género femenino que se encuentra en un rango de edad entre el 26 a 30 años, equivalente al 28,3%.

El 67% de la población trabajadora de la empresa, se encuentra en etapa adulta joven comprendida entre los 20 y 35 años.

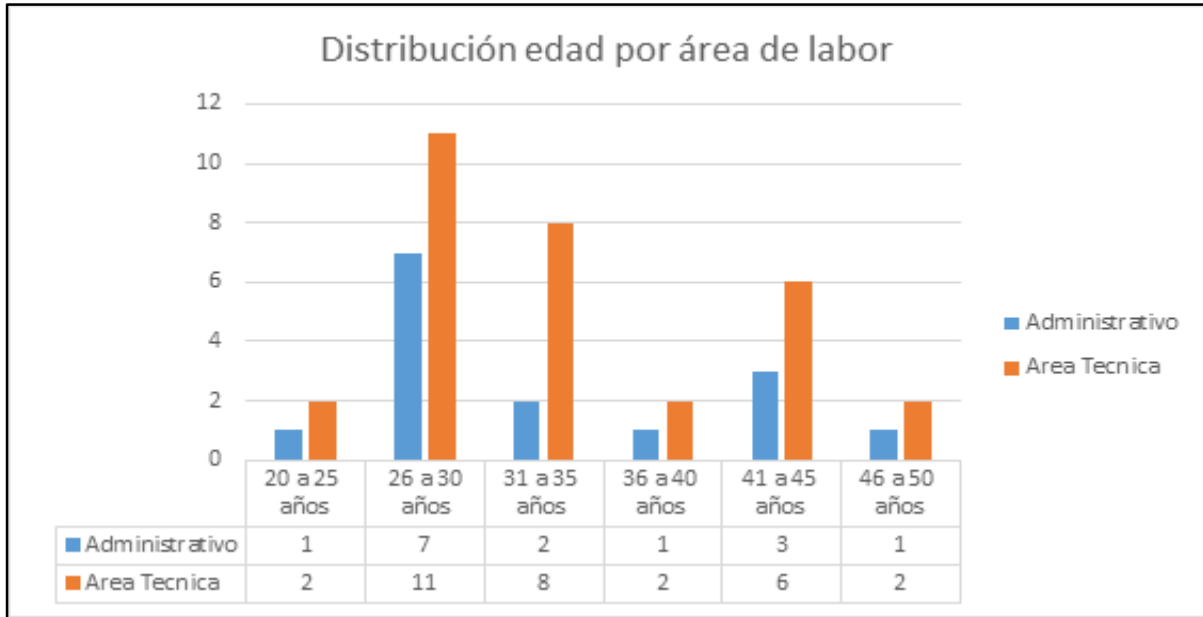


Gráfico 10. Distribución de trabajadores en la empresa, cruce de variables edad y área de labor

La distribución de edad con respecto al área donde labora, indica que la mayor parte de la población (23,9%) trabaja en el área técnica, y su edad oscila entre los 26 a 30 años; seguido por las personas de edades entre los 31 a 35 años que se desempeñan en la misma área (17,4%).

Por su parte, el área administrativa comprende el 33% de la población y su grupo más representativo lo comprenden 7 personas de entre 26 y 30 años (15,2%).

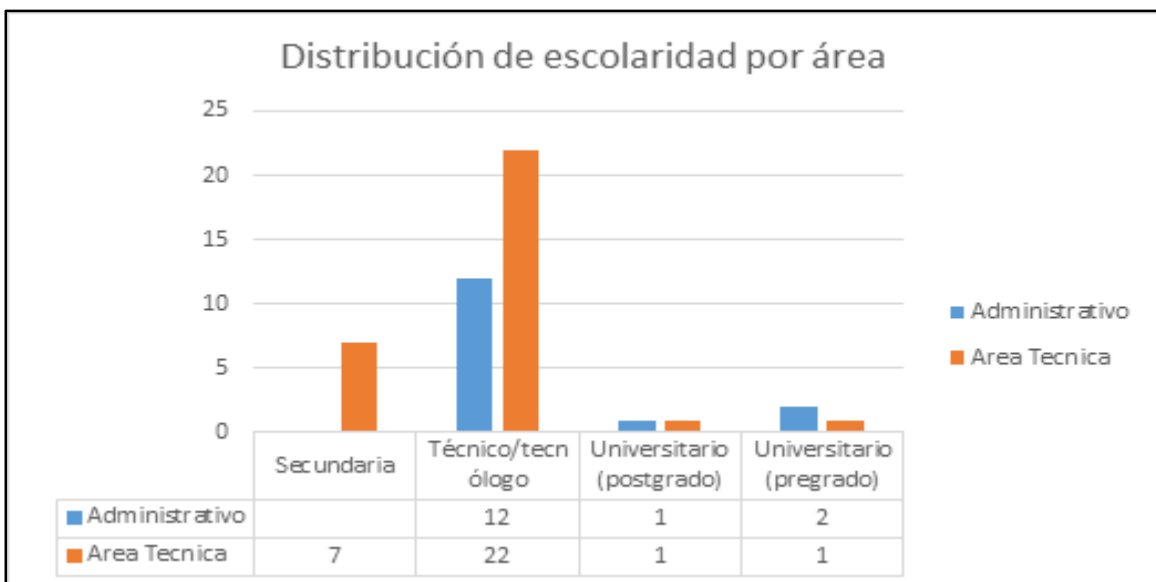


Gráfico 11. Distribución de trabajadores en la empresa, cruce de variables escolaridad y área de labor

El nivel de escolaridad en la empresa, muestra que el 74% tienen una formación técnica, de estas 22 personas, o sea el 47,8%, laboran en el área técnica; mientras que el 26,1% restante, hacen parte del área administrativa. Siete personas culminaron la secundaria y laboran en el área técnica, representando un 15,8% de la población.

Los profesionales con pregrado se desempeñan tanto en el área técnica con un 2,2%, como en el área administrativa con un 4,3%, y los profesionales con estudios de posgrado representan un 4,4% (2).

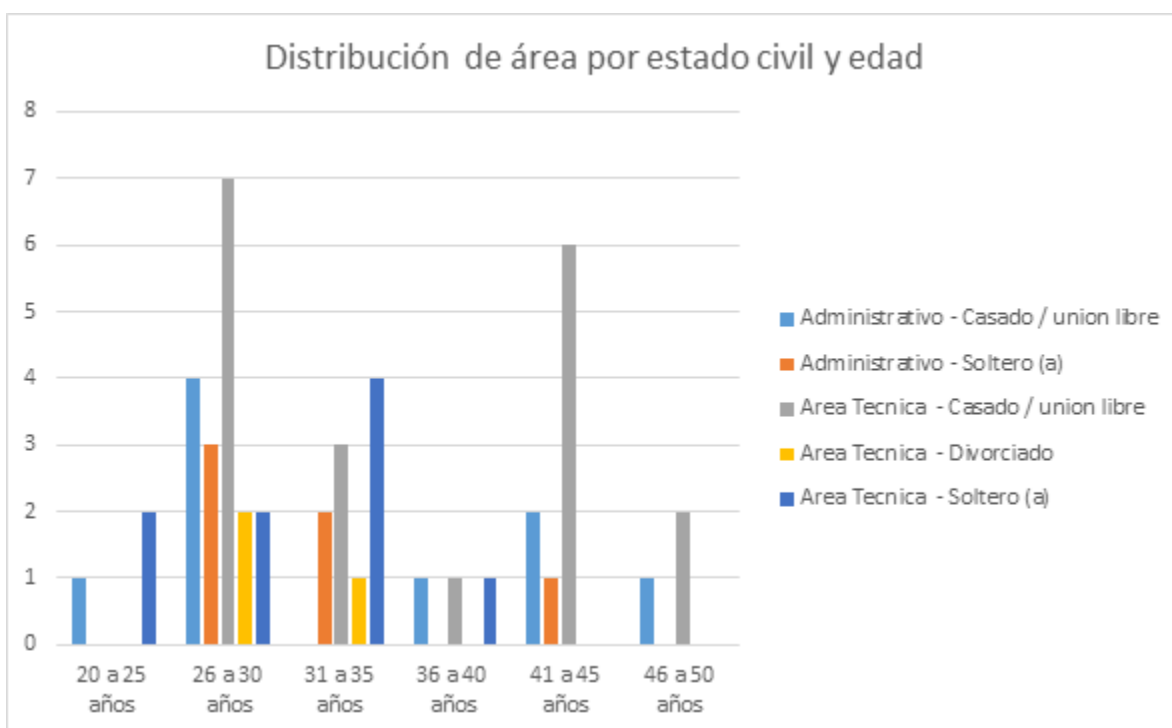


Gráfico 12. Distribución de trabajadores en la empresa, cruce de variables área de labor, estado civil y edad

De los empleados encuestados se pudo concluir que en el área técnica el 41%, se encuentran en unión libre o casados, en un rango de edad desde los 16 hasta los 50 años; seguido del área administrativa con un 20% en unión libre o casados, entre los 20 y los 46 años, siendo la edad más

representativa de los 26 a los 30 de un 9%. Seguido por el área técnica, con estado civil solteros, en un rango de 26 a 50 años, equivalente a un 9%, y administrativos solteros de 13%, entre los 26 y 41 años, y área técnica divorciada de 3%, entre edades de 26 a 35 años. Para la empresa, el 60% de sus empleados se encuentran en un estado civil de unión libre o casados.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para la materialización de los objetivos planteados en la presente investigación, se realizó el análisis en 5 áreas, de los Factores de Riesgo Psicosociales, presentes en la población de trabajadores de la empresa *Her Ingeniería S.A.S*, para lo cual se determinó lo siguiente, de acuerdo con los parámetros de medición establecidos en la “Encuesta para la Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales (Guillermo Bocanument Zuluaga)”:

En un primer momento, se realiza un análisis de la peligrosidad de las respuestas de acuerdo con la valoración de las áreas respectivas y los resultados generales obtenidos por cada una.

Área 1, contenido de la tarea: Esta área está conformada por 7 preguntas. El grado de peligrosidad en su mayor nivel se encuentra BAJO con un 80%, y en un 20% de riesgo MEDIO del total de los empleados técnicos y administrativos, a los cuales se les suministró el cuestionario.

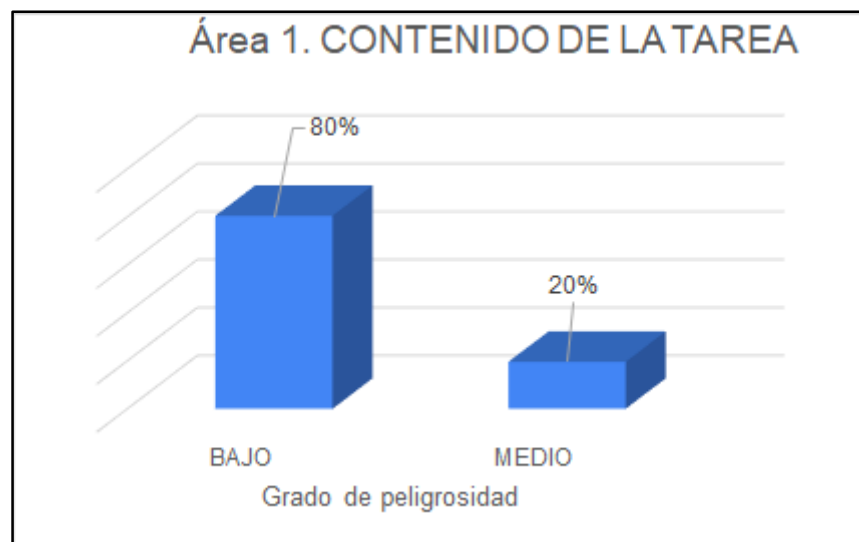


Gráfico 13. Tendencia de resultados grado de peligrosidad, área 1. Contenido de la tarea

Área 2: Relaciones Humanas: Se valoraron 6 interrogantes, el grado de peligrosidad con mayor prevalencia en esta área fue el BAJO, según las respuestas de los encuestados con un 70% y un 30% MEDIO.

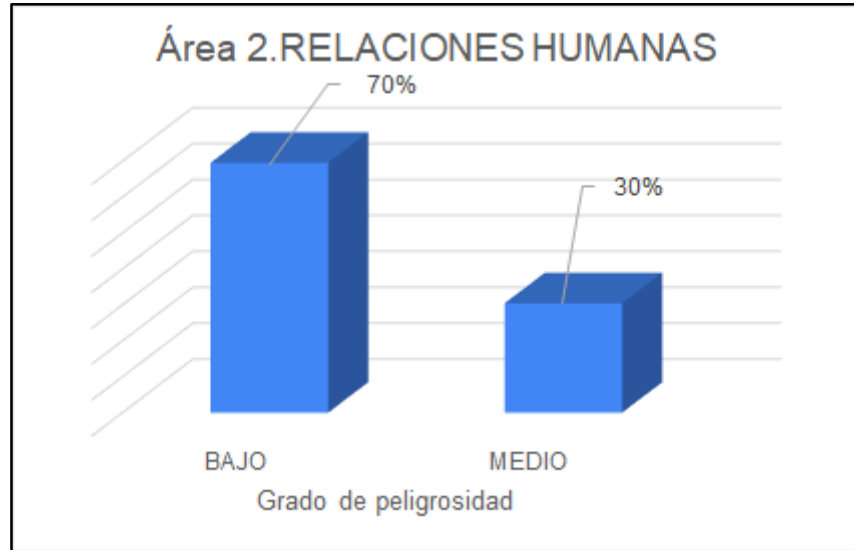


Gráfico 14. Tendencia de resultados grado de peligrosidad, área 2. Relaciones humanas

Área 3. Organización del tiempo de trabajo: Está conformada por 9 preguntas, el grado de peligrosidad de esta área se constituye en un 43% BAJO, un 54% en MEDIO y un 2% en ALTO, de los empleados que realizaron la encuesta.

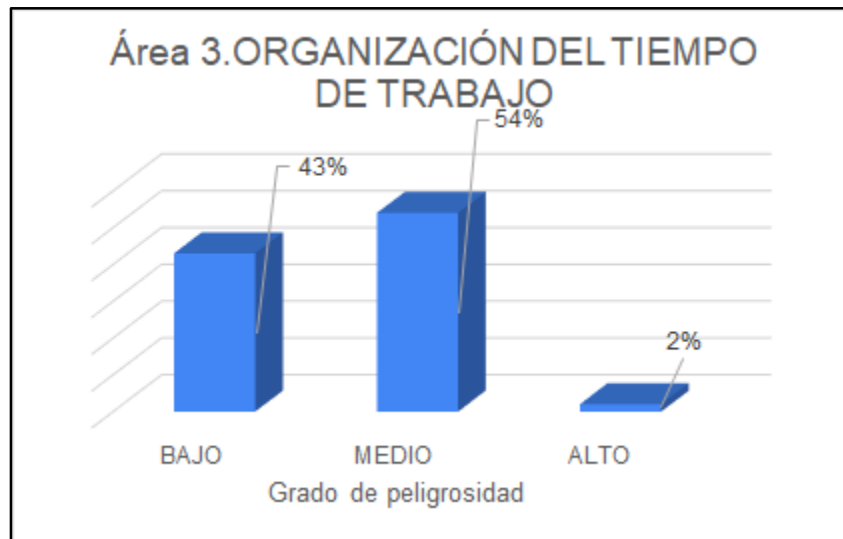


Gráfico 15. Tendencia de resultados, área 3. Organización del tiempo de trabajo

Área 4, Gestión de personal: esta área incluye 24 preguntas, según la respuesta de los empleados encuestados el grado de peligrosidad más alto fue de 80%, en MEDIO, el 20%, en riesgo ALTO.

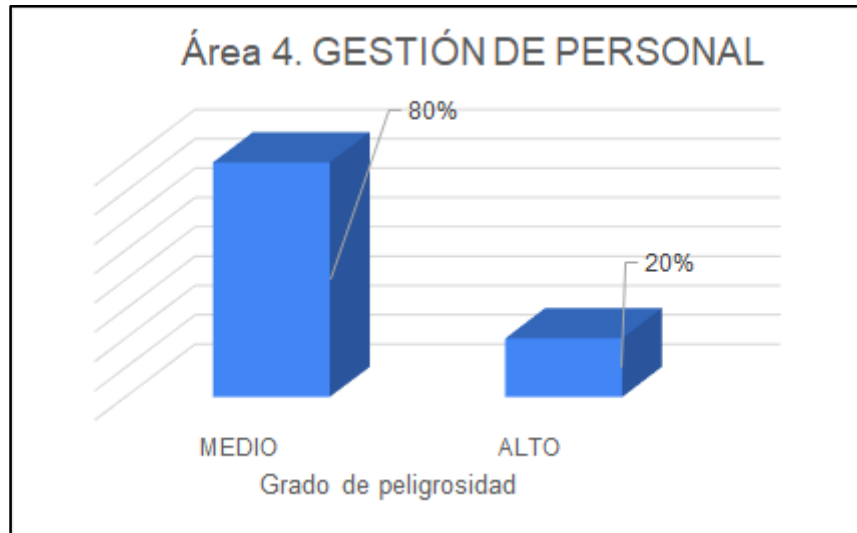


Gráfico 16. Tendencia de resultados, área 4. Gestión de personal

Área 5: Alteraciones físicas y psíquicas, asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo: Se divide en 4 grupos:

Área 5: Alteraciones fisiológicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo: Se encuentra constituido por 17 preguntas, de la realización del cuestionario, por parte de los empleados es de un porcentaje de 48% MEDIO y un 52% en ALTO.

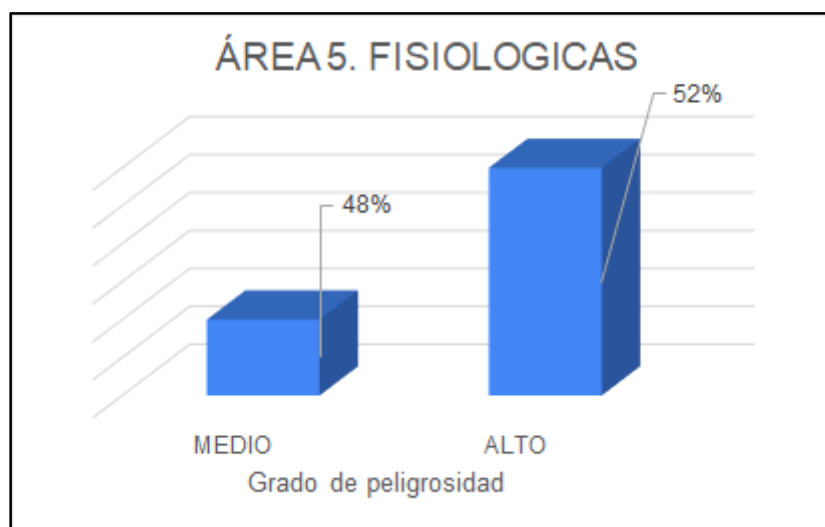


Gráfico 17. Tendencia de resultados, área 5. Alteraciones fisiológicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo

Área 5. Alteraciones Cognoscitivas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:

Esta área está constituida por 2 preguntas y, se encontró con mayor proporción el grado de peligrosidad BAJO con un 70%.

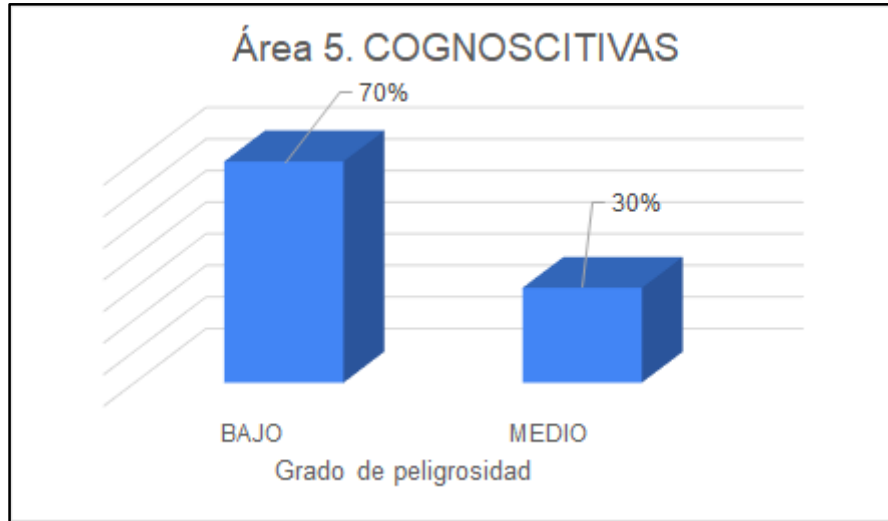


Gráfico 18. Tendencia de resultados, área 5. Alteraciones cognoscitivas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo

Área 5. Morbilidad sentida emocional asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:

Este subgrupo tiene un intervalo de 12 preguntas, donde el resultado arrojado en el cuestionario es de un 87% con morbilidad sentida BAJA y, un 13% morbilidad sentida MEDIA.

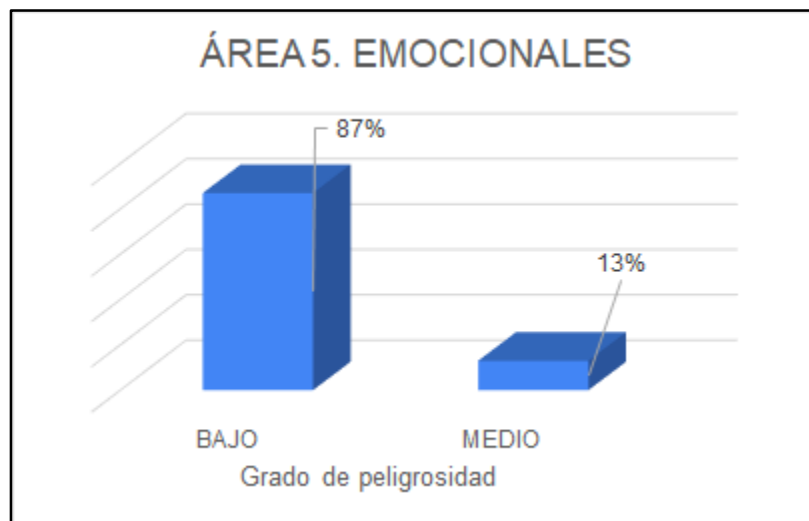


Gráfico 19. Tendencia de resultados, área 5. Morbilidad sentida emocional asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo

Área 5. Alteraciones comportamentales asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo: Este rango está compuesto por 8 preguntas, que determinan un valor según los encuestados de un 87% en morbilidad BAJA, y un 13% MEDIO.

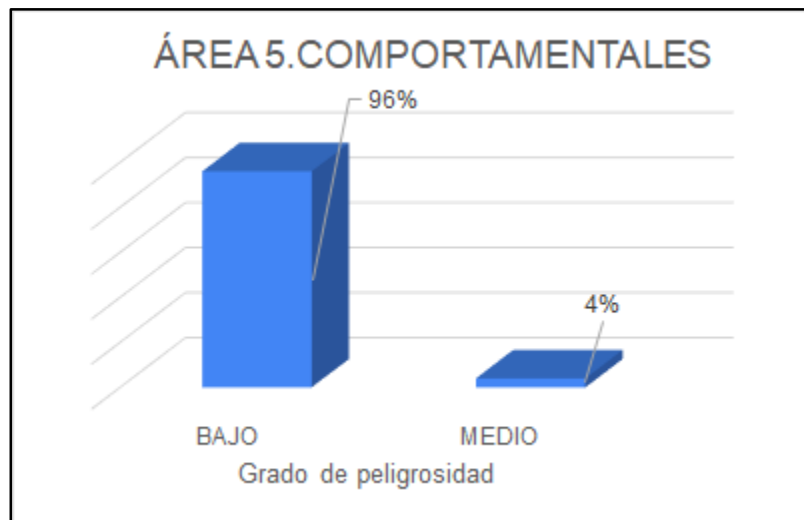


Gráfico 20. Tendencia de resultados, área 5. Comportamentales asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo

6.2 RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO DOS

Para dar respuesta a este objetivo, se analizaron los resultados del cuestionario y siguiendo su calificación se determinó que, la empresa se encuentra con un grado de peligrosidad global MEDIO, lo que exige *atención urgente o lo antes posible* (Ver en anexos). A continuación, se encuentra un análisis bivariable, para el nivel de peligrosidad de las 5 áreas con las diferentes variables, como son:

Zona de labor: Se realiza cruce de variables de los grados de peligrosidad, con respecto a las respuestas obtenidas en las áreas de labor de la empresa: (administrativa y técnica).

Edad: Se realiza cruce de variables de los grados de peligrosidad, con respecto a las respuestas obtenidas en los segmentos de edad establecidos en la empresa: (20 a 25 años, de 26 a 30 años, de 31 a 35 años, de 36 a 40 años, de 41 a 45 años, 46 a 50 años).

Nivel de escolaridad: Se realiza cruce de variables de los grados de peligrosidad, con respecto a las respuestas del nivel de escolaridad: (secundaria, técnico, pregrado y posgrado).

Estado civil: Se realiza cruce de variables de los grados de peligrosidad, con respecto a las respuestas del estado civil: (Casado, unión libre, divorciado, soltero).

Sexo: Se realiza cruce de variables de los grados de peligrosidad, con respecto a las respuestas: (hombre, mujer, prefiero no decirlo).



Gráfico 21. Triangulación grado de peligrosidad, área 1. Contenido de la tarea y variable zona de labor

En el área 1, los encuestados del área administrativa calificaron en este rango un promedio de 12 puntos y, para el área técnica un promedio de 13 puntos; la tendencia presenta crecimiento leve para una calificación de peligrosidad baja.

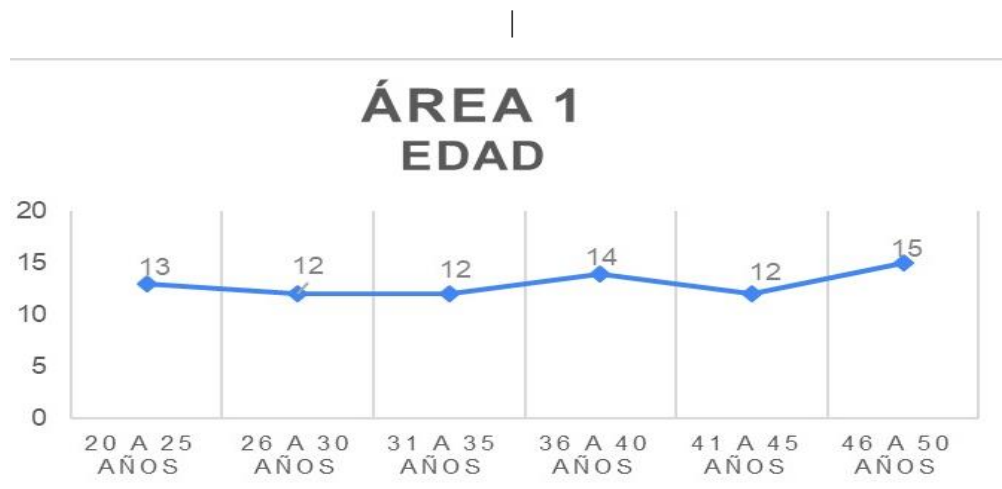


Gráfico 22. Triangulación grado de peligrosidad, área 1. Contenido de la tarea y variable edad

En el área 1, para la calificación por rango de edad se puede observar que la puntuación tiende a crecer entre los 36 y los 50 años, siendo los adultos jóvenes entre los 20 y 35 años, quien presenta calificación de riesgo más bajo en las exigencia de las tarea. Sin embargo, el resultado general de peligrosidad es bajo.



Gráfico 23. Triangulación grado de peligrosidad, área 1. Contenido de la tarea y estado civil

En el área 1, según el promedio de puntuación de los empleados, al ser discriminados por el estado civil, se puede concluir que: en general las personas que se encuentran casadas en la mayoría de preguntas, su respuesta está en promedio de 12 puntos. Igualmente, los que están divorciados se encuentran en un rango de 10 puntos, que se sitúa en un promedio de peligrosidad baja; con diferencia de los que se encuentran solteros, que en el promedio de la calificación general están en una puntuación de 18, es decir que, en esta población hay un nivel de peligrosidad superior situándose en riesgo medio.

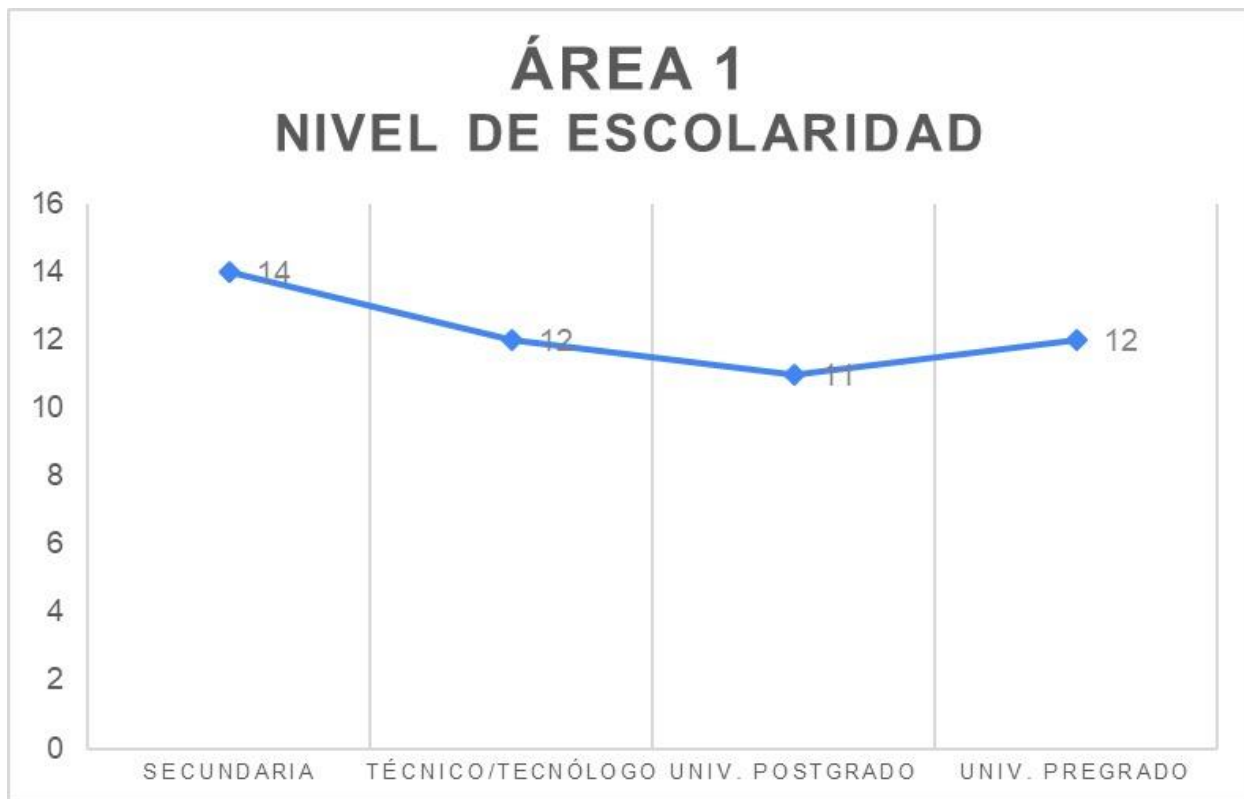


Gráfico 24. Triangulación grado de peligrosidad, área 1. Contenido de la tarea y variable nivel de escolaridad

En el área 1, en la evaluación del área uno, la calificación más frecuente, por un nivel alto sobre los otros niveles educativos, indican que hay una puntuación representativa para las personas con secundaria. Un nivel de aumento para la calificación de peligrosidad, pero que se sitúa en nivel bajo en la calificación general.

Área 2. Relaciones humanas:

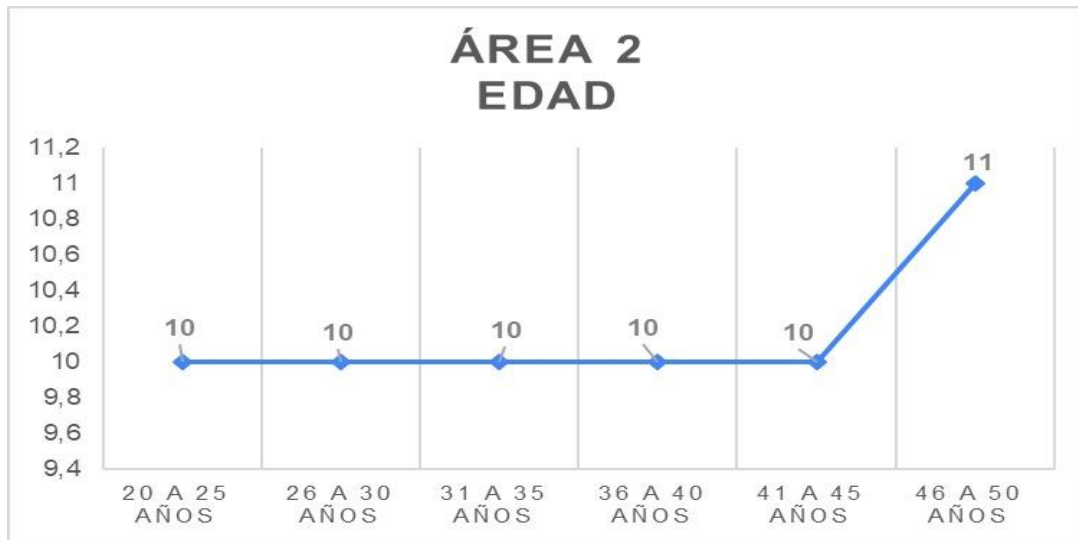


Gráfico 25. Triangulación grado de peligrosidad, área 2. Relaciones humanas y variable edad

El área 2 con respecto a la edad muestra una tendencia pronunciada hacia el grado de peligrosidad BAJO, las respuestas presentan un leve aumento en la población de entre 46 a 40 años de edad.

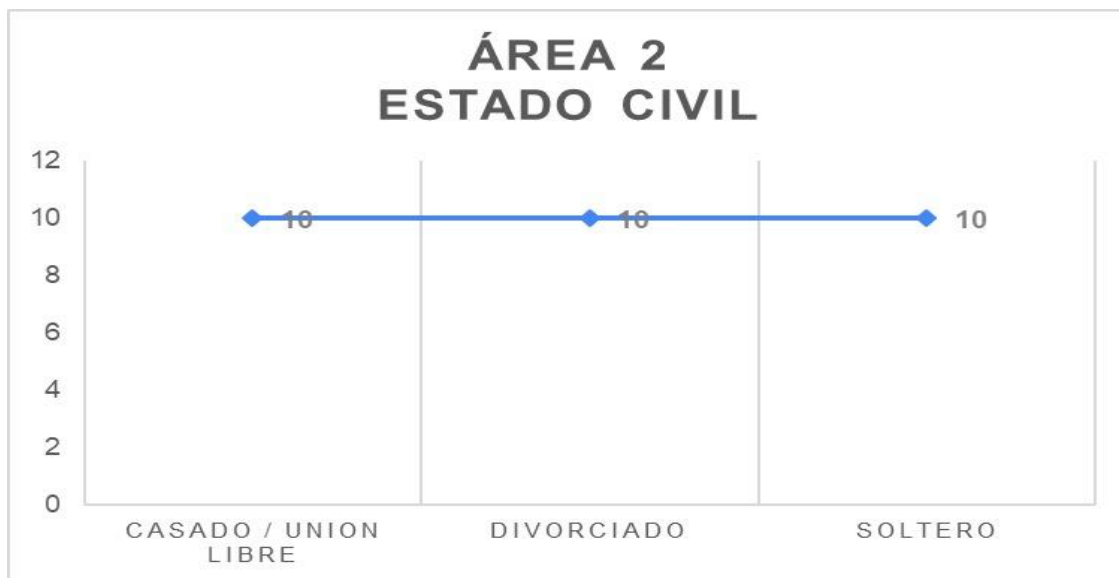


Gráfico 26. Triangulación grado de peligrosidad, área 2. Relaciones humanas y variable estado civil

Las relaciones humanas en correlación con el estado civil, indican que las respuestas fueron constantes en 10, mostrando un grado de peligrosidad BAJO.



Gráfico 27. Triangulación grado de peligrosidad, área 2. Relaciones humanas y variable zona de labor

Las respuestas del área 2 de relaciones humanas, con respecto a la zona donde laboran los trabajadores, indican que no existe variación representativa entre los trabajadores administrativos y técnicos, y que las respuestas tuvieron una inclinación hacia el grado de peligrosidad BAJO.

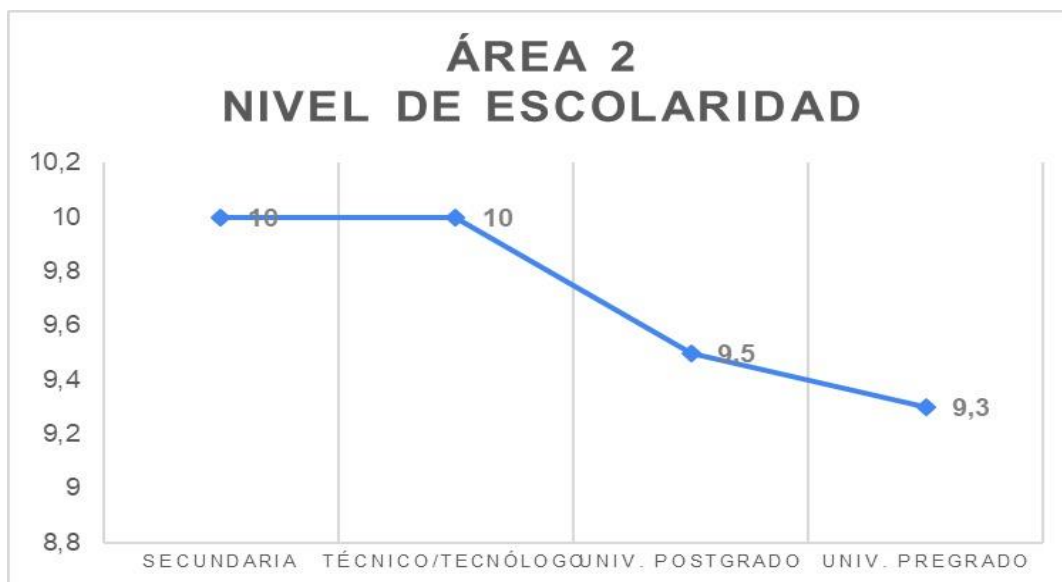


Gráfico 28. Triangulación grado de peligrosidad, área 3. Organización del tiempo de trabajo y variable nivel de escolaridad

Con referencia a la escolaridad, se encuentra que existen más empleados en áreas básicas y técnicas a diferencia de pregrado y posgrado; los empleados tienden a una respuesta de peligrosidad MEDIA, siendo este un factor importante, puesto que este nivel de escolaridad es el más representativo en la población.

Área 3. Organización del tiempo de trabajo:

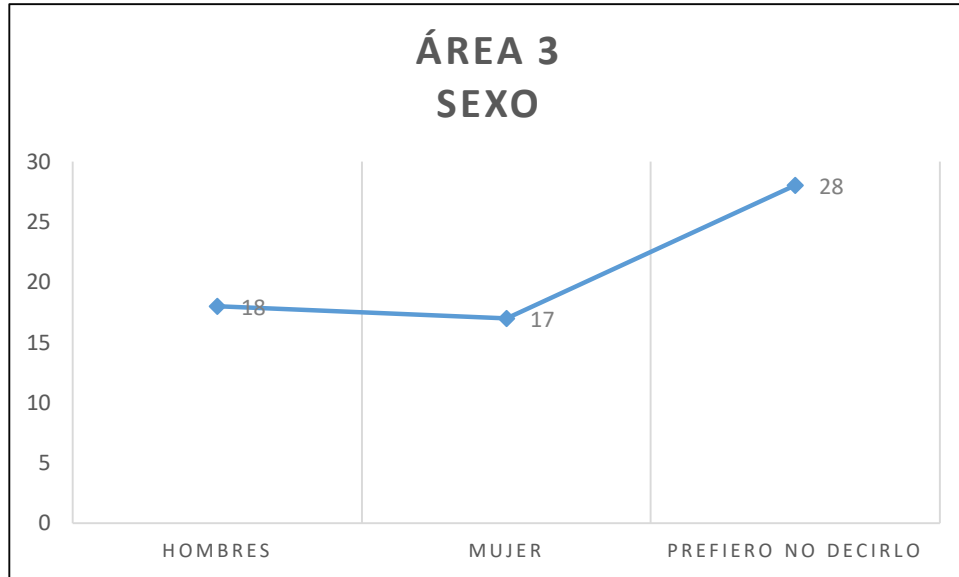


Gráfico 29. Triangulación grado de peligrosidad, área 4. Gestión de personal y variable sexo

El área 3, donde se analizan las cuestiones referentes al tiempo de trabajo, se observa que la persona que manifiesta que prefiere no decir su género tuvo una tendencia hacia las respuestas altas, mientras que el comportamiento de respuesta entre mujeres y hombres se ubicó entre 17 y 18 respectivamente, lo cual no muestra una variación representativa y se encuentra en el grado MEDIO.

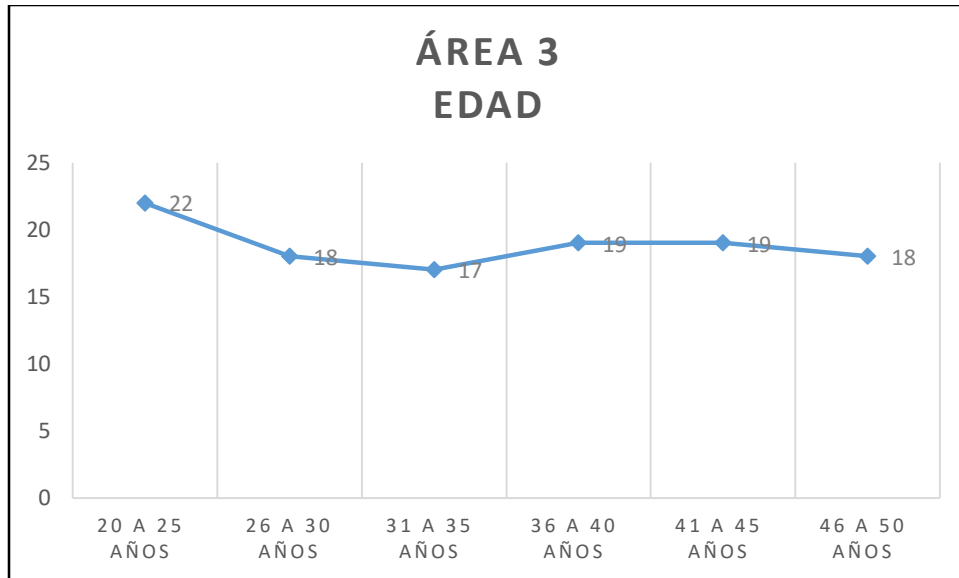


Gráfico 30. Triangulación grado de peligrosidad, área 3. Organización del tiempo de trabajo y variable edad

En relación con la edad, se presenta un incremento en el grado de peligrosidad (22), para los trabajadores de entre 20 y 25 años, el resto del grupo (26 a 30 años, 31 a 35 años, 36 a 40 años, 41 a 45 años y 46 a 50 años) arrojan puntajes de 17,18 y 19. La mayoría de trabajadores se inclinaron hacia las respuestas del grado de peligrosidad MEDIO.

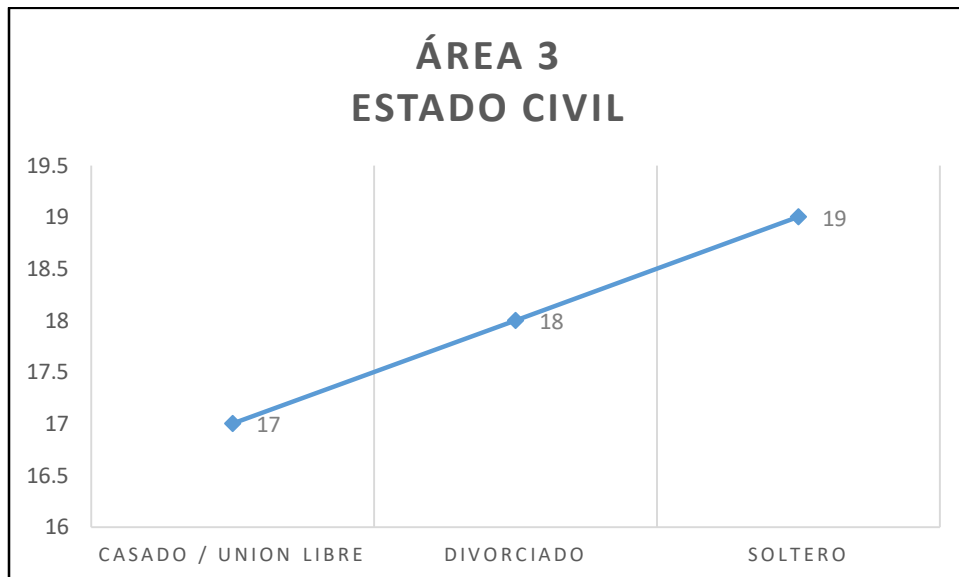


Gráfico 31. Triangulación grado de peligrosidad, área 3. Organización del tiempo de trabajo y variable estado civil

La variable estado civil no arroja mayor variación de la respuesta de los encuestados. Todos los trabajadores se encuentran en un rango de entre 17 y 19, sin mostrar mayor variación y ubicándose entre el grado de peligrosidad BAJO y MEDIO.

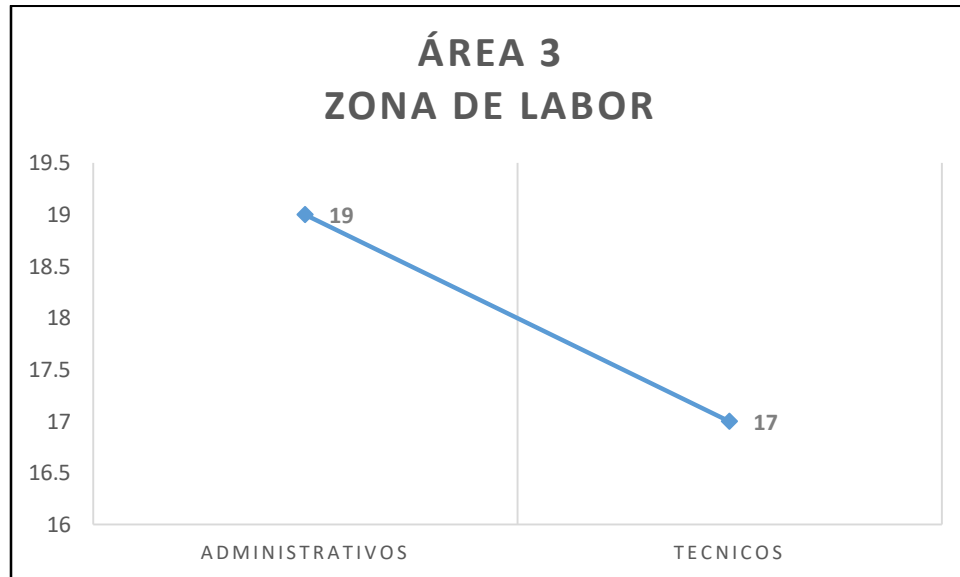


Gráfico 32. Triangulación grado de peligrosidad, área 3. Organización del tiempo de trabajo y variable zona de labor

Los integrantes del área administrativa tuvieron una inclinación hacia el grado de peligrosidad MEDIO (19), mientras que los resultados de los trabajadores del área técnica indican que el grado de peligrosidad para el área 3 es BAJO (17).

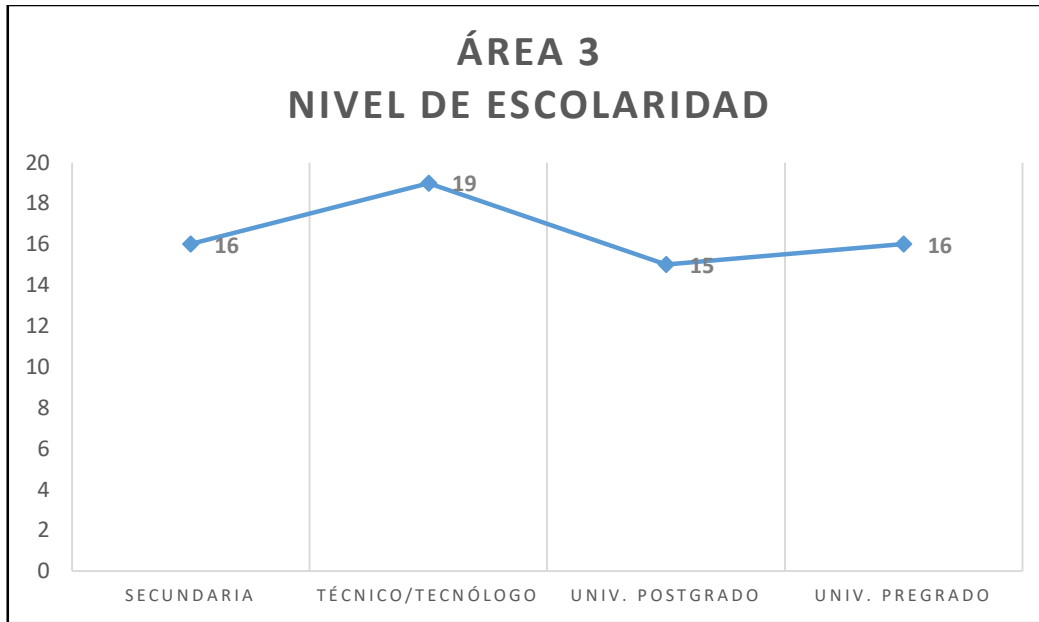


Gráfico 33. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable nivel de escolaridad

Para los asuntos relacionados con el tiempo de trabajo, la encuesta mostró que las personas con niveles de escolaridad técnica respondieron con un comportamiento semejante al grado de peligrosidad MEDIO, esto es un factor importante también teniendo en cuenta que este nivel de escolaridad es el más representativo en la población, las demás personas (secundaria, pregrado, posgrado) tuvieron tendencia hacia el nivel de peligrosidad BAJO.

Área 4. Gestión personal:

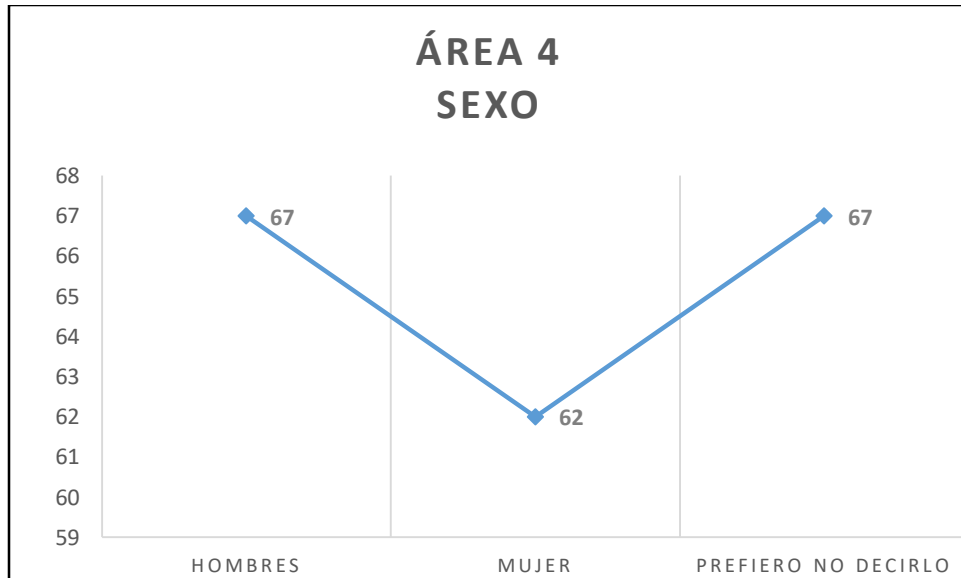


Gráfico 34. Triangulación grado de peligrosidad, área 4. Gestión de personal y variable sexo

Para el área 4 en la gestión del personal, con relación a género, el nivel de peligrosidad que califica más alto es para los hombres y para la persona que no refirió su género que aumenta por el promedio de referencia en 67 puntos; para las mujeres un promedio BAJO, con puntuaciones de 62, pero para la calificación general un promedio de peligrosidad MEDIO.

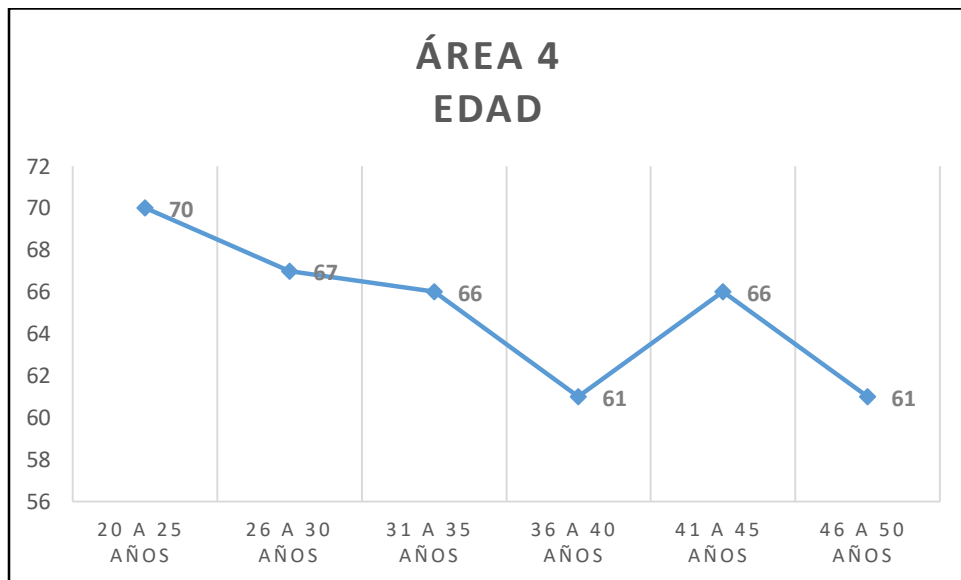


Gráfico 35. Triangulación grado de peligrosidad, área 4. Gestión de personal y variable edad

Con referencia a gestión del personal en el área 4, el promedio de respuesta que presenta una tendencia más alta de 70 puntos sobre la población trabajadora, es la población con edad entre 20 a 25 años y disminuye en las personas de 36 años en adelante, en un rango de puntuación entre 61 y 66, sin embargo, la puntuación del promedio de peligrosidad es MEDIO.

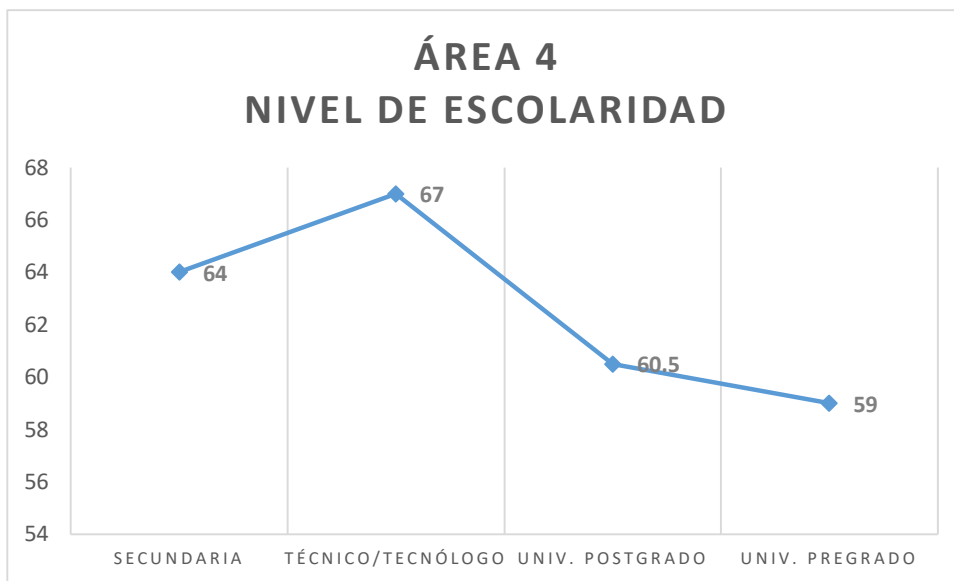


Gráfico 36. Triangulación grado de peligrosidad, área 4. Gestión de personal y variable nivel de escolaridad

En el área 4, para gestión del personal en el nivel de escolaridad, los que tienen un promedio de puntuación en peligrosidad más alto son los del área técnica con 67 puntos; ellos son los encargados de los procesos asistenciales de la empresa, seguido por una puntuación de 64 en el nivel académico de secundaria y con tendencia disminuir en los que tienen educación superior entre 59 y 60 puntos. El nivel de peligrosidad en general se sitúa en riesgo MEDIO.

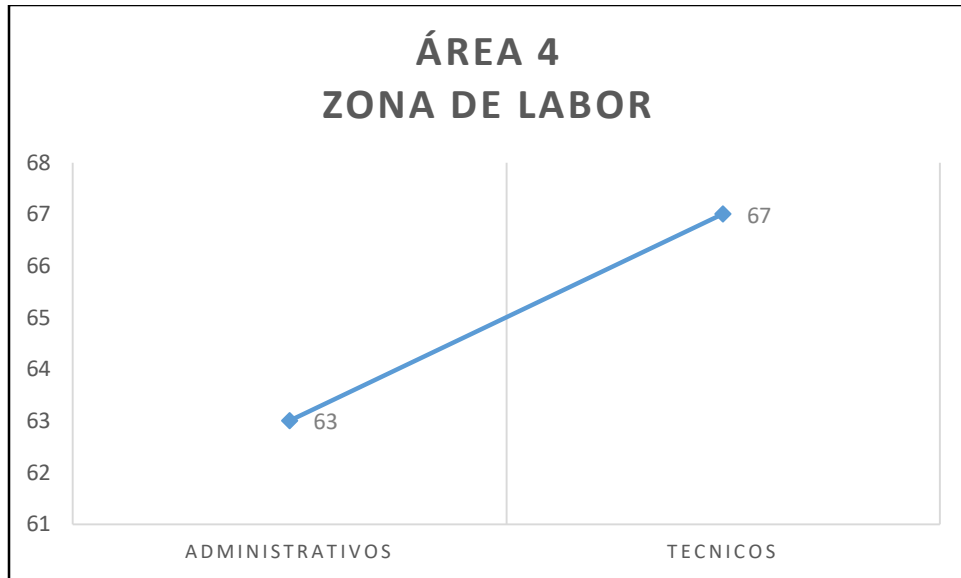


Gráfico 37. Triangulación grado de peligrosidad, área 4. Gestión de personal y variable zona de labor

En el área 4, en la zona de labor, se presenta un aumento de peligrosidad poco representativo entre ambas, la puntuación administrativa se sitúa un promedio de respuesta bajo con 63 puntos promedio, en comparación al área técnica con 67 puntos promedio por respuesta, ambos siguen situándose en un rango general MEDIO.

Área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo:

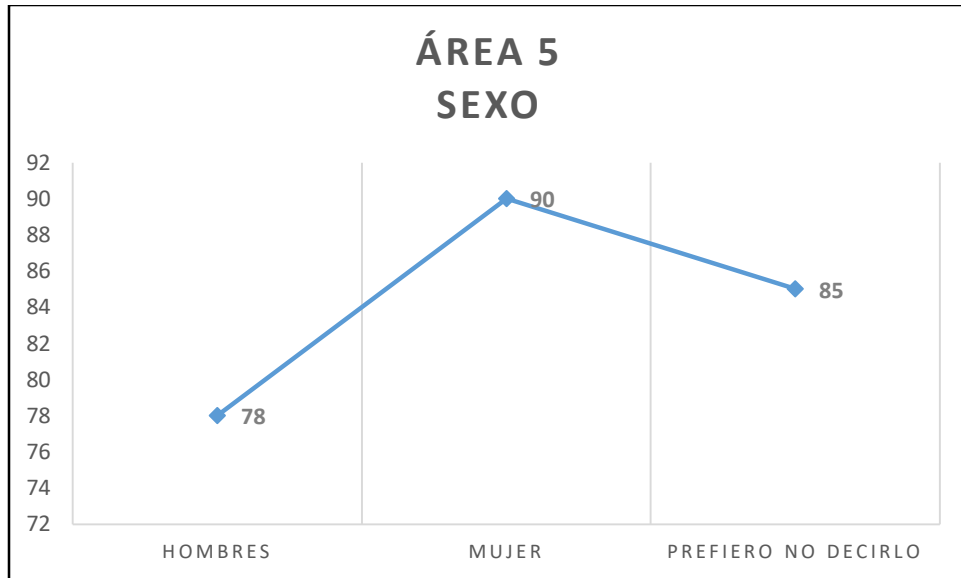


Gráfico 38. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable sexo

Para el área 5, que corresponde a las alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo, se evidencia que el promedio más alto es para las mujeres con 90; seguido de la persona que prefiere no decir su género con 85, y terminando con los hombres con 78. El promedio general de grado de peligrosidad se encuentra en riesgo MEDIO.

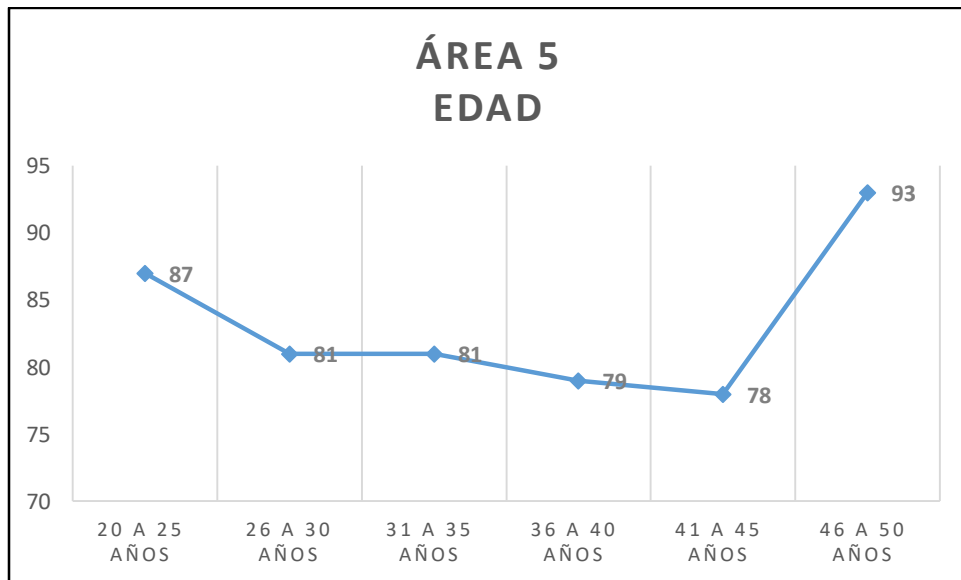


Gráfico 39. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable edad

El área 5 con respecto a la edad, muestra una inclinación hacia el grado de peligrosidad BAJO, las respuestas presentan un aumento en la población de entre 46 a 50 años de edad.

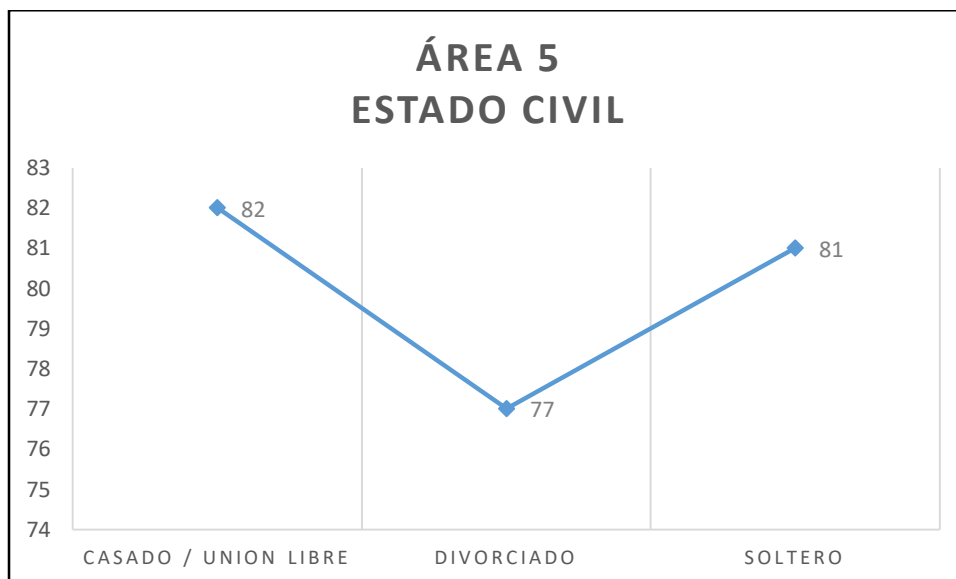


Gráfico 40. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable estado civil

En el área 5, según el promedio de puntuación de los empleados, al ser discriminados por el estado civil, se puede concluir que en general las personas que se encuentran casadas en la mayoría de preguntas, su respuesta está en promedio de 82 puntos, a los que están divorciados que se encuentran en un rango de 77 puntos, con diferencia a los que se encuentran solteros que están en 81 puntos. En el promedio de la calificación general en esta población hay un nivel de peligrosidad MEDIO.

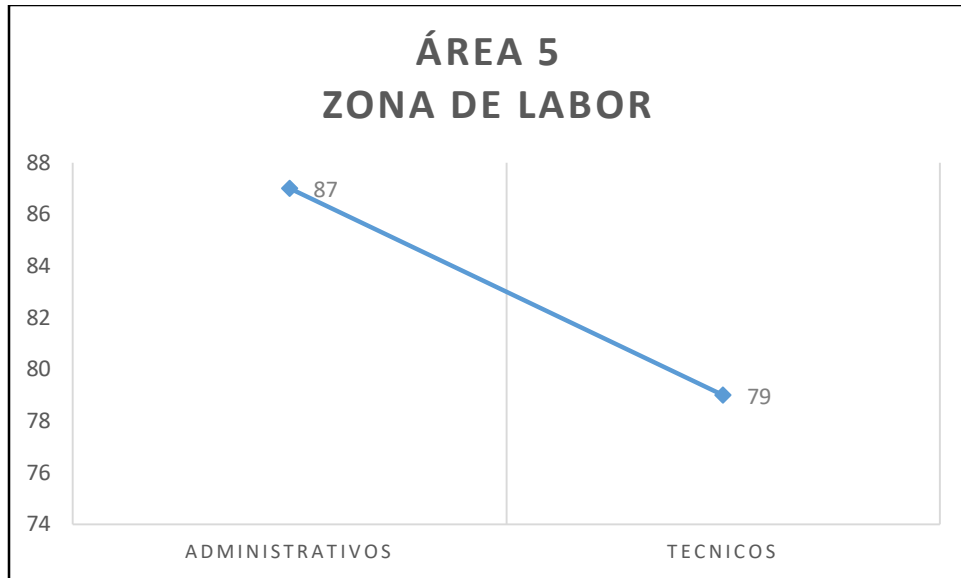


Gráfico 41. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable zona de labor

Para el área 5, los trabajadores del área administrativa calificaron en este rango un promedio de 87 puntos y, para el área técnica un promedio de 79 puntos, para una calificación de peligrosidad MEDIA.

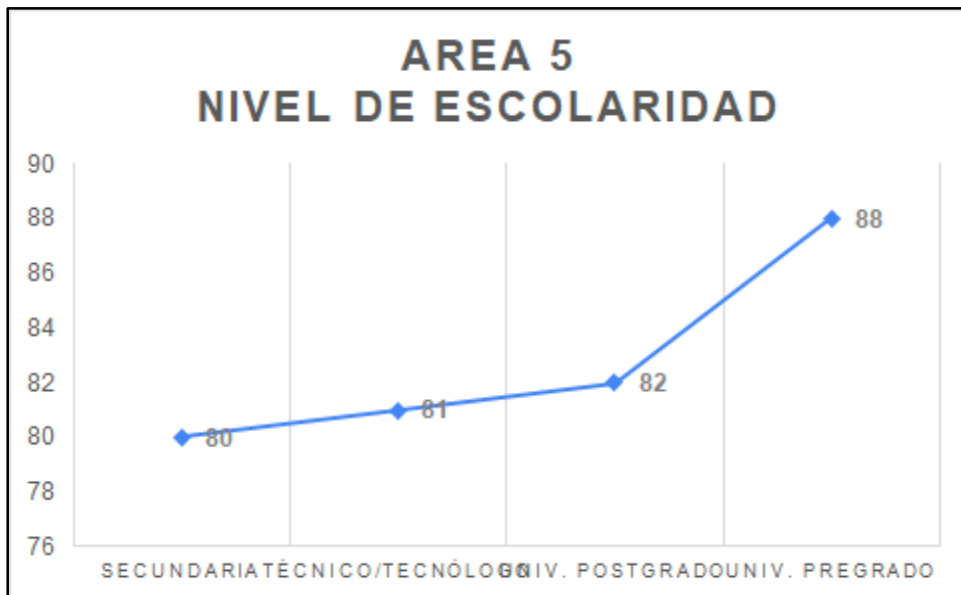


Gráfico 42. Triangulación grado de peligrosidad, área 5. Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo y variable nivel de escolaridad

Para el área 5, Alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo, con referencia a la división en situaciones de estrés en nivel de escolaridad, para el nivel fisiológico, se presenta una tendencia creciente entre los 80 y 82 puntos, entre secundaria, técnicos y posgrado, con aumento de 6 puntos porcentuales promedio, en los que tienen pregrado, con 88 puntos. De igual manera, en las áreas cognitiva, emocional y comportamental. El promedio general de esta área se encuentra en un promedio de peligrosidad global MEDIO, donde las personas que tienen educación superior son las que presentan mayor peligro.

6.3 RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO NÚMERO TRES

Los factores protectores identificados mediante la tabulación del cuestionario, en el personal de la empresa se pueden observar en la siguiente tabla.

RANGOS FP	RESPUESTA FP
1. (50%-55%)	38
2. (56%-60%)	18,26
3. (61%-65%)	1,2,21,22,39
4. (66%-70%)	14,15,28,43,52
5. (71%-75%)	24,60,62
6. (76%-80%)	3,8,12,46,55,56
7. (81%-85%)	10,16,29,47,50,61
8. (86%-90%)	9,17,25,53,57
9. (91%-95%)	11,13,23,63
10. (96%-100%)	4,5,6,7,20,54

Tabla 1. Factores protectores para el riesgo psicosocial en la empresa

Para la interpretación de los factores se establecieron 10 rangos de 5 puntos porcentuales cada uno, superiores al 50%.

Factor protector rango 1: Factor 38 (Riesgo entre 50%-55%)

- Servicios de salud para la familia

Factor protector rango 2: Factor 18,26 (Riesgo entre 56%-60%)

- Pausas y descansos reglamentarios durante la jornada laboral
- Oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio

Factor protector rango 3: Factor 1, 2, 21, 22, 39 (Riesgo entre 61%-65%)

- El trabajo implica diversidad de tareas
- Se puede tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo
- Se descansa los fines de semana
- No se trabaja a un ritmo muy rápido
- En el trabajo se valora el desempeño y el aporte de los colaboradores

Factor protector rango 4: Factor 14, 15, 28, 43, 52 (Riesgo entre 66%-70%)

- La jornada de trabajo no es prolongada
- Es posible la rotación en el turno de trabajo
- Se realizan actividades educativas relacionadas con la SST
- Los jefes son estrictos con el cumplimiento del horario de trabajo
- En situaciones de estrés no se presenta estreñimiento

Factor protector rango 5: Factor 24, 60, 62 (Riesgo entre 71%-75%)

- Se cumple con las actividades relacionadas con la reinducción del personal
- En situaciones de estrés no se presenta somnolencia
- En situaciones de estrés no se incrementa el apetito

Factor protector rango 6: Factor 3, 8, 12, 46, 55, 56 (Riesgo entre 76%-80%)

- Las tareas que realiza el personal están de acuerdo con sus capacidades y habilidades y no representan alto grado de complejidad para ellos
- La comunicación con los jefes se realiza sin dificultad
- Las relaciones con los compañeros de trabajo son de cooperación mutua
- En la empresa se ejecuta un sistema de seguridad y salud en el trabajo
- En situaciones de estrés no le tiemblan las manos
- En situaciones de estrés no le sudan las manos

Factor protector rango 7: Factor 10, 16, 29, 47, 50, 61 (Riesgo entre 81%-85%)

- En la empresa se trabaja prevalentemente en equipo
- En la empresa no se debe trabajar horas extras

- En la empresa existen manuales de funciones claros y específicos
- En situaciones de estrés no se presenta dolor de cabeza
- En situaciones de estrés no presenta gastritis
- En situaciones de estrés es capaz de conciliar el sueño

Factor protector rango 8: Factor 9, 17, 25, 53, 57 (Riesgo entre 86%-90%)

- Los jefes son amables y cordiales al comunicarse con los colaboradores
- En la empresa no se trabaja en turnos de la noche
- La empresa da instrucciones claras para realizar de forma correcta el oficio o cargo
- En situaciones de estrés no se presentan dolores de espalda
- En situaciones de estrés no siente palpitaciones

Factor protector rango 9: Factor 11, 13, 23, 63 (Riesgo entre 91%-95%)

- La supervisión al personal se realiza de manera positiva
- Se entienden bien entre compañeros de trabajo
- Se realiza inducción al personal
- En situaciones de estrés no se presenta reducción de apetito

Factor protector rango 10: Factor 4, 5, 6, 7, 20, 54 (Riesgo entre 96%-100%)

- Las funciones y tareas del personal son lo suficientemente claras
- Las tareas que se realizan están de acuerdo con las habilidades y destrezas de los trabajadores
- Los trabajadores se sienten satisfechos con las tareas propias del trabajo
- El tiempo de trabajo es suficiente para realizar todas las tareas
- En la empresa no es posible doblar turno
- En situaciones de estrés los trabajadores no sienten cansancio muscular

Con los resultados del cuestionario para la “Identificación de Factores de Riesgo Psicosociales”, elaborada por *Guillermo Bocanument Zuluaga* y *Norby Piedad Berján Bahamón* (6), y siguiendo su calificación se pudo identificar que la empresa se encuentra con un grado de peligrosidad global *MEDIO* lo que exige *ATENCIÓN URGENTE O LO ANTES POSIBLE*. Continuando con estas

indicaciones y para dar respuesta a los objetivos planteados inicialmente, según el artículo 16 de la resolución 2646 de 2008, se decide diseñar un “Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) Psicosocial”, siendo objeto de ello las áreas que se encuentren expuestas a factores psicosociales nocivos evaluados como riesgo medio o, que estén causando efectos negativos en su salud, bienestar o en el área laboral (3).

7. DISCUSIÓN

La productividad debe verse entonces como el resultado del rendimiento del talento humano, que rodeado de las condiciones y de las medidas básicas de seguridad y bienestar laboral en la organización, podrán ofrecer todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente. De manera que, toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas (46). El trabajo no solo es un derecho, debería ser una fuente de satisfacción para el individuo. Sin embargo, ante una alta productividad se puede reflejar cifras de accidentalidad, mortalidad y ausentismo, que permite inferir sobre una expectativa del ambiente laboral y una visión básica de exposición a condiciones psicosociales intra y extra laborales que sugiere ser atendida desde los recursos administrativos de la organización.

De acuerdo con lo anterior, la identificación y valoración de los riesgos psicosociales en la empresa *Her Ingeniería S.A.S*, dio como resultado la necesidad de intervenir los riesgos, mediante un programa de vigilancia epidemiológica, con el fin de disminuir las puntuaciones medias y prevenir las altas.

La identificación de los factores psicosociales busca desde la prevención, mejorar las condiciones del trabajado, así como algunos factores de riesgos asociados a respuestas fisiológicas por estrés laboral. Para Villalobos, el estudio de los Factores de Riesgo Psicosocial, ha permitido un mayor conocimiento de sus consecuencias en el rendimiento de un sujeto en cualquier campo, o entorno en el que se encuentre; una calificación en un rango de 81% - 85% entre factores fisiológicos, sueldo y familia, se pueden concebir en sus propias palabras como “condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan efectos negativos en la organización y en los grupos. Por último, producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, del comportamiento, social, laboral y fisiológico” (47).

Uno de los factores identificados como riesgo, es el liderazgo (48) . La relación emotiva frente al liderazgo mejora las condiciones psicosociales, contribuyen positivamente a la salud, el desarrollo personal y genera bienestar para la empresa y el trabajador. Esto no significa, que el liderazgo por sí solo tenga la facultad de impactar el riesgo, de hecho, lo que plantean los autores es que es en la interacción con otros factores organizacionales, su impacto puede escalar e influir no solo en el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino incluso en la productividad de la empresa (49). Los estilos de liderazgo que no favorecen la claridad en los roles o autonomía en la toma de decisiones, pueden tener impactos negativos en la salud de los trabajadores y en su percepción respecto al bienestar. Los líderes hostiles y poco considerados, pueden potenciar aspectos como el estrés (49); el cual de no ser tratado puede aumentar los niveles de cortisol (hormona del estrés), generando un desbalance en el sistema límbico que afecta las funciones ejecutivas, la regulación del estímulo, la memoria y orientación espacial (23). En este sentido, los resultados del presente estudio, evidencian la existencia de un riesgo medio y de necesaria intervención, con un promedio entre 66% y 70%, un total ponderado para la calificación de grado de peligrosidad fisiológica (área 5- parte 4); el factor estrés con habilidades y destrezas. Para Guillermo Bocanument (2005): “en el campo laboral es importante desarrollar habilidades de adaptación y flexibilidad, evitando las actitudes rígidas para comprender y aceptar las diferencias y las costumbres entre las personas” (26).

Por su parte Aranda, Pando & Pérez (50), exponen la importancia de las transacciones relacionales, planteando que la empatía, las muestras de afecto y de interés, la aceptación, el apoyo, entre otras manifestaciones, aportan en la consolidación de redes de apoyo que tiene efectos positivos frente a situaciones como el estrés laboral. La comunicación asertiva, y las relaciones positivas con los compañeros, amortiguan el impacto de factores estresantes en el entorno laboral. Mientras que, cuando son negativas y hay falta de apoyo, se aumenta la probabilidad de experimentar estrés. Según estos autores, el apoyo técnico de aquellos compañeros que tienen mayor experiencia, así como el acompañamiento social, produce relaciones de calidad y mayores niveles de ayuda percibida (50). La comunicación asertiva es una herramienta eficaz para contribuir el riesgo comprendido entre 91% a 95%. En este orden de ideas, es una capacidad necesaria para ejercer un buen liderazgo, dado que las organizaciones son sistemas sociales conformados por seres humanos, cuyas relaciones tienen como base procesos comunicativos. En la interacción con los

jefes, la comunicación se torna aún más relevante, la necesidad de respuestas oportunas y claras, la consistencia entre lo que se dice y se hace, la claridad en las indicaciones, la capacidad para llamar la atención sin agredir, la habilidad para transmitir lo que se sabe, el saber escuchar, entre otras cualidades, devienen necesarias para ejercer un liderazgo (51).

Entre los riesgos psicosociales comprendidos entre el 96% a 100%, se encuentra la concepción de otras oportunidades de capacitación, la no percepción de estabilidad laboral, y otras recompensas como auxilios educativos, ascensos, solicitudes, méritos personales, subsidios y frustración laboral, estos indicadores se asocian al modelo de reciprocidad y compromisos sociales en el mundo laboral, planteado en la teoría de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist y Jannes (1978) (28). Tener como punto de partida la percepción del trabajador, las construcciones que elaboran en su relación con la empresa y con su trabajo, constituye un inicio sumamente valioso, que puede evidenciar aspectos en relación con los estilos de liderazgo, el tipo de estructura de la empresa, la autonomía de los empleados, el trabajo en equipo, la motivación, los sistemas de recompensas y otras dimensiones que hacen parte del riesgo y que pueden ser mejorados o potenciados en caso de ser positivos. Pero también, una gran herramienta de implementación, si es que no han sido contemplados por la empresa (52).

Los estudios de los riesgos psicosociales, permiten encontrar soluciones, en este caso desde los factores protectores que constituyen medidas preventivas que buscan mejorar las condiciones de trabajo y eliminar o controlar los riesgos de factores psicosociales. Para este programa se encontró como protector en un rango de 50% a 55% salud y bienestar para la familia; en un 56% a 60% pausas y descansos en la jornada laboral y capacitaciones en el mismo oficio. Guillermo Bocanument (2005), refiere la importancia de aprender administrar el tiempo y conocerse a sí mismo, identificando las fortalezas y limitaciones, lo cual permite esclarecer más fácilmente los objetivos de la vida, el trabajo directamente sobre el individuo y la autonomía misma generando las capacidades necesarias de afrontamiento y bienestar (26).

En el modelo demanda control y apoyo social de Robert Karasek y Theorell (27), en la teoría de la “+ alta demanda + alto control, da como resultado un trabajo activo”; este permite ser un factor protector entre el rango 61% a 65%, puesto que no se presenta un ritmo muy rápido de la tarea, y

se valora el desempeño en la función del cargo, además de tener descansos. Con un porcentaje entre 66% a 85% indicando que las jornadas no son prolongadas, que hay rotación de trabajo, las funciones son claras, se ejecutan programas en SST, buena comunicación con los jefes, cooperación mutua, actividades acordes a sus capacidades, estos factores de recompensa constituyen el modelo de equilibrio poco esfuerzo y mayor recompensa de Siegirist y Peter (28).

Las personas y su bienestar, son un factor relevante que afecta la productividad de cualquier empresa, esto ha llevado a que cada vez haya un interés mayor en los aspectos que influyen en ese bienestar del trabajador y consecuentemente en los rendimientos de las organizaciones. Uno de los factores que se ha analizado en este sentido, tiene que ver con los impactos derivados de las relaciones con el jefe y el apoyo que les brindan a sus equipos de trabajo, en la productividad de los mismos (53). De acuerdo con De la Rosa & Carmona, la relación que establece el empleado con su superior inmediato constituye una variable fundamental en la comprensión del comportamiento del empleado y, puede traducirse en un potenciador del compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa, pero también, puede convertirse en un factor que obstruya el desarrollo pleno de las capacidades del colaborador y de su compromiso con los fines organizacionales (51). Esto se da según los mencionados autores porque para el empleado, el jefe es la representación más inmediata y cercana que tiene de lo que es la organización, de sus políticas y de sus lineamientos, previstos en el factor protector entre 76%-80% (51) (54), donde las tareas que realiza el personal, están de acuerdo con sus capacidades y habilidades y no representan alto grado de complejidad para ellos. Con buenas relaciones jerárquicas y cooperación mutua, tienen una correlación en los rangos del 91% al 100%, donde se destaca supervisión de manera positiva, buenas relaciones interpersonales, inducciones, satisfacción de la tarea realizada y el tiempo de realización.

Las empresas tienen en la actualidad el propósito de lograr el desarrollo pleno de las personas y de todas sus dimensiones, para ello se debe partir de la concepción del individuo como ser biopsicosocial, con múltiples esferas que deben ser atendidas. En este contexto, son importantes las condiciones biológicas, pero también las psicológicas, las sociales, y el ambiente laboral. Es en el ambiente de trabajo en el que el empleado realiza su actividad, se relaciona con el objeto de trabajo, el ambiente físico-natural y los lugares relacionados con su función (55).

8. CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial son inherentes al trabajo, independientemente de la actividad económica de la empresa. Se presentan a través de los indicadores de: ausentismo laboral, enfermedad laboral, incidentes y accidentes laborales, entre otros; y es por este motivo que, requieren intervención inmediata y constante.

Para el caso de la empresa *Her Ingeniería S.A.S*, los factores de riesgo psicosociales más altos se encontraron en: área 4. Gestión del personal con 80% grado de peligrosidad medio, y el área 5. Alteraciones fisiológicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo con un 42% grado de peligrosidad medio; lo que denota una necesidad de intervención inmediata en estas áreas.

El PVE propuesto en esta investigación, debe ser la herramienta que oriente las acciones de promoción y prevención en los factores protectores e intervención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa.

9. RECOMENDACIONES

Los factores protectores constituyen una herramienta muy positiva para la gestión del riesgo psicosocial, como empresa debe trabajar en mantenerlos y aumentar su rango protector.

Los factores de riesgo psicosocial, representan un peligro que requiere intervención inmediata, como empresa debe adoptar el PVE para la mitigación y, asignar los recursos humanos y financieros necesarios para reducir la exposición de los trabajadores.

El PVE propuesto en esta investigación, se fundamenta en el ciclo PHVA, y tiene como premisa la mejora continua. Por ende, es necesario realizar seguimiento de las actividades propuestas, y evaluación de las metas e indicadores, de forma semestral y anual.

Se sugiere vincular el plan de acción propuesto en el PVE con el plan de trabajo anual en SST, para garantizar la programación y desarrollo de las actividades de prevención, intervención y control del riesgo.

Por último, la fase diagnóstica requiere actualización del monitoreo biológico y ambiental mínimo de manera anual.

10. BIBLIOGRAFÍA

1. Comité mixto OIT-OMS. Factores psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra; 1984.
2. Ministerio del Trabajo. Resolución 2404 [Internet]. Ministerio de Trabajo. 2019. p. 1–8. Available from: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
3. Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008. Colombia; 2008 p. 2006–8.
4. Ministerio de Trabajo. Resolución 0312 de 2019 [Internet]. Bogotá - Colombia; 2019 p. 1–36. Available from: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>.
5. Orozco-Vásquez M-M, Zuluaga-Ramírez Y-C, Pulido-Bello G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Rev Colomb Enfermería. 2019;18(1):1–16.
6. Bocanument G, Berjan P. Encuesta para la identificación cuantitativa de los factores de riesgo psicosocial. En seguro social protección laboral, editor. In: ECOSAD. 1996. p. 17–25.
7. Organización Internacional del Trabajo. OIT, frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra; 2020.
8. Vargas Rosales M. Evaluación de los factores de riesgo psicosociales y su relación con el rendimiento laboral en el área de Dirección Técnica de Registro Sanitario, Notificación Sanitaria Obligatoria y Autorizaciones de la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilanc. Univ Catol Santiago Guayaquil [Internet]. 2021;1–133. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16307>
9. Becerra-Ostos LF, Restrepo-Guerrero HF, Quintanilla D, Vásquez XA. Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. Rev Salud Pública. 2018;20(5):574–8.
10. Velásquez AP, García López N. Identificación de los factores de riesgo psicosociales de los trabajadores de una empresa electrificadora de la ciudad de Manizales a partir de la

- aplicación de los cuestionarios de riesgo psicosociales del Ministerio de la Protección Social colombiano [Internet]. Universidad Católica de Manizales; 2017. Available from: <http://bibliotecavirtualoducal.uc.cl:8081/handle/10839/1973?show=full>
11. Villalobos. Factores de Riesgos Psicosociales. Subcentro Segur Soc y Riesgos Prof Pontif Univ Javeriana. 2010;1–72.
 12. Gómez V, Segura Camacho S, Castrillón D, Perilla LE. STANDARDIZATION OF A BATTERY OF TESTS TO ASSESS PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AT THE WORKPLACE AMONG COLOMBIAN WORKERS. *Acta Colomb Psicol*. 2016;19(2):239–55.
 13. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control. In Ginebra; 1986.
 14. Organización Mundial de la Salud. Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud. In: ¿Cómo define la OMS la salud? [Internet]. New York; 1946. Available from: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
 15. Rabin B. *Stress, Immune Function, and Health: The Connection* 1st Edición. 1st ed. Wiley-Liss, editor. New York, Waley; 1999. 1–341 p.
 16. Organización Mundial de la Salud, Stavroula L, Aditya J. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. 2010;1:126. Available from: Stavroula Leka BA MSc PhD CPsychol FRSPH%0A Aditya Jain BA(H) MSc MA FRSPH
 17. Ramirez J, Aroca Y. Revisión Documental Factores de riesgo psicosociales en entidades prestadoras de servicios de salud. [Internet]. Universidad Cooperativa de Colombia; 2016. Available from: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/305/1/Factores de riesgo psicosociales en entidades prestadoras de servicios de salud.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/305/1/Factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20en%20entidades%20prestadoras%20de%20servicios%20de%20salud.pdf)
 18. Eusebio Rial G, Sarah C, Pascal P, Elke S. Priorities for occupational safety and health research in the EU-25 [Internet]. *European A*. Belgium; 2005. 1–36 p. Available from: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/305/1/Factores de riesgo psicosociales en entidades prestadoras de servicios de salud.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/305/1/Factores%20de%20riesgo%20psicosociales%20en%20entidades%20prestadoras%20de%20servicios%20de%20salud.pdf)
 19. Landsbergis PA. The changing organization of work and the safety and health of working people: A commentary. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2002;45(1):1–43. Available from: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-116/pdfs/2002-116.pdf>
 20. Unda S, Uribe F, Jurado S, Garcia M, Tovalín H, Juárez A. Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *J Work Organ Psychol* [Internet]. 2016;32(2):67–74. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n2/original1.pdf>
 21. Ministerio de salud y protección social. Resolución 4886 [Internet]. 4886 Bogotá, Colombia; 2018 p. 29. Available from:

- <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/politica-nacional-salud-mental.pdf>
22. Gomez V, Segura S. Assessment and diagnosis of psychosocial risk in Colombia: Learning and challenges [Internet]. Colombia; 2021. Available from: <https://www.youtube.com/watch?v=iyFBjJMfCQM>
 23. Lupier S, De leon M, De Santi S, Convit A, Chaim T, N.P.V N, et al. Cortisol levels during human aging predict hippocampal atrophy and memory deficits. *Nat Neurosci* [Internet]. 1998;1:69–73. Available from: https://www.nature.com/articles/nn0598_69#citeas
 24. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? What is job stress and how to measure it? *Salud Uninorte* [Internet]. 2019;35(1):156–84. Available from: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>
 25. Bocanument G. Naturaleza, origen, clasificación y evaluación de los riesgos psicosociales del trabajo. *Adm Pers*. 1994;16–52.
 26. Redacción el tiempo. Bájele al estrés. 2005;1. Available from: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1630437>
 27. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol*. 1998;3(4):322–55.
 28. Peter R, Siegrist J, Hallqvist J, Reuterwall C, Theorell T. Psychosocial work environment and myocardial infarction: Improving risk estimation by combining two complementary job stress models in the SHEEP study. *J Epidemiol Community Health* [Internet]. 2002;56(4):294–300. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1732130/pdf/v056p00294.pdf>
 29. Chiang M, Gómez N, Sigofña I. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud los Trab* [Internet]. 2013;21:111–28. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002%0ACómo>
 30. Ministerio de la protección social. Código sustantivo del trabajo. 2663 Bogotá-Colombia; 1950 p. 1–165.
 31. Ministerio de Salud. LEY 9 DE 1979 [Internet]. 1979 Bogotá- Colombia; 1979 p. 1–90. Available from: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY_0009_DE_1979.pdf
 32. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 614 de 1984 [Internet]. 614 Bogotá Colombia; 1984 p. 22. Available from: https://www.arlsura.com/images/stories/decreto_614.pdf
 33. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 1016 de 1989. 1989.

34. Ministerio de Salud. RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993 [Internet]. 8430 Bogotá Colombia; 1993 p. 1–19. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
35. Presidencia de la Republica de Colombia. Decreto 1295 de 1994 [Internet]. 1295 Colombia; 1994 p. 1–21. Available from: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
36. Congreso de la Republica de Colombia. Ley 1090 DE 2006 [Internet]. Diario Oficial, 1090 Colombia; 2006 p. 1–27. Available from: http://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Documentos/Investigacion/comite_de_etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia.pdf
37. Congreso de la República de Colombia. LEY 1010 DE 2006 [Internet]. 1010 Colombia; 2006 p. 1–9. Available from: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843
38. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2346 de 2007. D Of [Internet]. 2007;369(1):1–11. Available from: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2346_2007.htm
39. Ministerio de Trabajo. Resolución 0652 De 2012 [Internet]. Bogota; 2012. p. 6. Available from: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
40. Ministerio de Trabajo. Resolución 1356 [Internet]. 1356 Bogotá, Colombia; 2012 p. 3. Available from: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc
41. Ministerio de Trabajo. Ley 1562 de 2012 [Internet]. Congreso de la Republica de Colombia, 1562 Colombia; 2012 p. 1–17. Available from: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
42. Ministerio de Salud. Ley 1616 de 2013 [Internet]. Congreso de la Republica de Colombia, 1616 Colombia; 2013 p. 1–14. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
43. Ministerio de Trabajo. Decreto 1477 de 2014 [Internet]. 1477 Colombia; 2014 p. 1–109. Available from: http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto_1477_2014.pdf

44. Ministerio de Trabajo. Circular 0064 [Internet]. Colombia; 2020 p. 1–8. Available from: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701>
45. Hernández Sampieri R, Fernández Collado F, Baptista Lucio M del P. Metodología de la investigación [Internet]. McGRAW-HIL. Mexico, DF; 2014. 1–634 p. Available from: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
46. Singh A. Supervision and organizational effectiveness: role conflict as a moderator. *J Indian Acad Appl Psychol* [Internet]. 1998;24:19–25. Available from: <http://www.jiaap.org.in/BackVolumeAbstracts1998.aspx>
47. Villalobos. GH. Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: aproximación conceptual y valorativa. *Cienc Trab* [Internet]. 2004;14:197–201. Available from: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-420807>
48. Parra Vargas NN, Pulido Moreno N. Riesgos psicosociales en una entidad pública de Boyacá. *Rev Psicol Univ Antioquia* [Internet]. 2013;26(5):59–73. Available from: <file:///C:/Users/Sandra/Downloads/18048-Texto del artículo-62926-1-10-20140102.pdf>
49. Contreras F, Juárez F, Barbosa D, Uribe A. Leadership Styles, Psychosocial Risk and Organizational Climate in a Group of Companies. *Rev Fac Ciencias Económicas Investig y Reflexión* [Internet]. 2010;18(2):7–17. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90920053001.pdf>
50. Beltrán C, Pando M, Pérez M. Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicol y salud* [Internet]. 2004;14(001):79–87. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/291/29114109.pdf>
51. Rosa Navarro MD, Carmona Lavado A. Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Bus Rev* [Internet]. 2010;26:112–32. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3231140>
52. Artazcoz L, Escribà-Agüir V, Cortès I. Stress in a changing society. *Gac Sanit* [Internet]. 2006;20(SUPPL. 1):71–8. Available from: <http://dx.doi.org/10.1157/13086029>
53. Chiang vega MM, Ojeda Hidalgo JF. Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Adm* [Internet]. 2013;58:39–60. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785003.pdf>
54. Toro Alvarez F. Evaluación de la imagen general como subproducto del estudio del clima organizacional. *Rev Interam Psicol Ocup* [Internet]. 1995;11:73–83. Available from: <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/22>
55. Guerrero Pupo J, Cañedo Andalia R, Rubio Rodriguez S, Cutiño Rodriguez M, Fernandez Diaz D. Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la

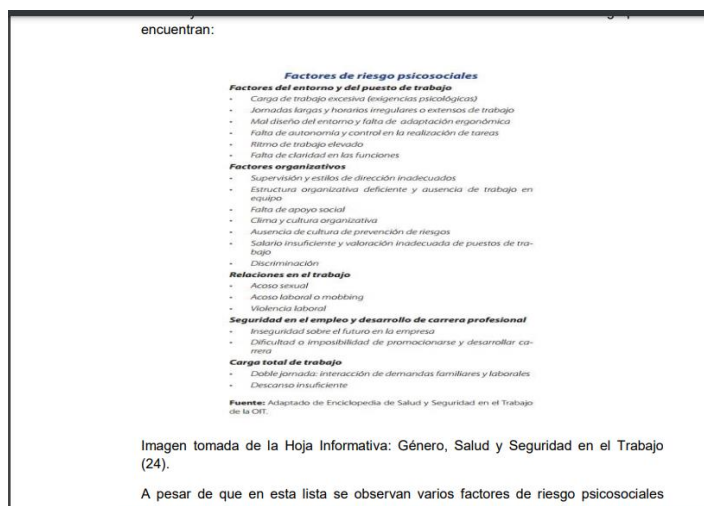
oficina. Acimed [Internet]. 2006;14. Available from:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000400005

ANEXOS

CUESTIONARIO

<http://bibliotecavirtualoducal.uc.cl:8081/handle/10839/1973?show=full>

Cuestionario para la medición de los factores de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument Zuluaga Norby piedad Berjan Bahámon.



La información que usted suministre a través de esta encuesta será manejada de manera confidencial, agradecemos la sinceridad con que pueda responder a cada una de las preguntas.

ÁREA 1. CONTENIDO DE LA TAREA

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
1. ¿Su trabajo implica diversidad de tareas?	1	2	3	4

2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?	1	2	3	4
3. ¿Las tareas que usted hace son muy difíciles o muy complejas?	4	3	2	1
4. ¿Sus funciones o tareas son suficientemente claras?	1	2	3	4
5. ¿Las tareas que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades y destrezas?	1	2	3	4
6. ¿Se siente satisfecha con las tareas propias de su trabajo?	1	2	3	4
7. ¿El tiempo disponible de trabajo es suficiente para alcanzar a realizar todas sus tareas?	1	2	3	4

ÁREA 2. RELACIONES HUMANAS

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?	1	2	3	4
9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?	1	2	3	4

10. ¿Trabaja usted solo?	4	3	2	1
11. ¿Cundo lo supervisan lo hacen de manera positiva?	1	2	3	4
12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?	1	2	3	4
13. ¿En general se entiende bien con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4

ÁREA 3. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?	4	3	2	1
15. ¿Hay rotación en el turno de trabajo?	4	3	2	1
16. ¿Debe trabajar horas extras?	4	3	2	1
17. ¿Debe trabajar en turnos nocturnos?	4	3	2	1
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?	1	2	3	4
19. ¿Durante el turno puede tomar períodos de descanso cortos así no estén reglamentados?	1	2	3	4
20. ¿Puede doblar turno?	4	3	2	1
21. ¿Puede descansar los fines de semana?	1	2	3	4

22. ¿Debe trabajar a un ritmo muy rápido?	4	3	2	1
--	----------	----------	----------	----------

AREA 4. GESTION DE PERSONAL

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORÍA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?	1	2	3	4
24. ¿Se llevan a cabo actividades de reinducción?	1	2	3	4
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes para realizar adecuadamente el oficio a cargo?	1	2	3	4
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con el cargo u oficio?	1	2	3	4
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?	1	2	3	4

28. ¿Se realizan actividades educativas relacionadas con Salud Ocupacional?	1	2	3	4
29. ¿Existen manuales de funciones claros y específicos?	1	2	3	4
30. ¿Se permite la rotación de cargos u oficios?	1	2	3	4
31. ¿Hay oportunidad de ascender basadas en los méritos personales?	1	2	3	4
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?	1	2	3	4
33. ¿Lo que usted gana está de acuerdo con lo que usted hace?	1	2	3	4
34. ¿Hay suficiente estabilidad laboral?	1	2	3	4
35. ¿Hay programas de recreación para la familia?	1	2	3	4
36. ¿Hay un subsidio para vivienda?	1	2	3	4

37. ¿Hay un auxilio para la educación de la familia?	1	2	3	4
38. ¿Hay servicios de salud para la familia?	1	2	3	4
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes son reconocidos o valorados?	1	2	3	4
40. ¿Es permitida la afiliación a alguna organización sindical?	1	2	3	4
41. ¿Existe la posibilidad de afiliarse a algún fondo o cooperativa?	1	2	3	4
42. ¿Hay muchas dificultades para obtener un permiso?	1	2	3	4
43. ¿Los jefes son muy estrictos en cuanto al cumplimiento del horario?	1	2	3	4
44. ¿La supervisión tiene más carácter de vigilancia que de apoyo y cooperación?	1	2	3	4

45. ¿Los jefes tienen la tendencia a buscar faltas para luego aplicar sanciones?	1	2	3	4
46. ¿Se ejecuta un programa de Salud Ocupacional?	1	2	3	4

AREA 5. ALTERACIONES FÍSICAS Y PSÍQUICAS ASOCIADAS A SITUACIONES ESTRESANTES DERIVADAS DEL TRABAJO

FRECUENCIA	CASI SIEMPRE	LA GRAN MAYORIA DE LAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA
47. ¿Le duele la cabeza?	4	3	2	1
48. ¿Siente mareos?	4	3	2	1
49. ¿Siente ganas de vomitar?	4	3	2	1
50. ¿Siente gastritis?	4	3	2	1
51. ¿Le da diarrea?	4	3	2	1
52. ¿Le da estreñimiento (se pone duro del estómago)?	4	3	2	1

53. ¿Le duele la espalda?	4	3	2	1
54. ¿Siente cansancio muscular?	4	3	2	1
55. ¿Le tiemblan las manos?	4	3	2	1
56. ¿Le sudan las manos?	4	3	2	1

Cuando tiene usted problemas en el trabajo:

57. ¿Siente palpitaciones?	4	3	2	1
58. ¿Siente rasquiña o picazón en la piel?	4	3	2	1
59. ¿Se le brota la piel?	4	3	2	1
60. ¿Le dan muchos deseos de dormir?	4	3	2	1
61. ¿Duerme mal?	4	3	2	1
62. ¿Le da mucho apetito?	4	3	2	1

63. ¿Se le quita el apetito?	4	3	2	1
64. ¿Se le olvida hacer las cosas?	4	3	2	1
65. ¿No puede concentrarse en el trabajo?	4	3	2	1
66. ¿Siente inseguridad?	4	3	2	1
67. ¿Siente temor pero no sabe a qué?	4	3	2	1
68. ¿Se siente incapaz para solucionar sus problemas?	4	3	2	1
69. ¿Se vuelve agresivo?	4	3	2	1
70. ¿Se irrita o enoja con facilidad?	4	3	2	1
71. ¿Se desespera?	4	3	2	1
72. ¿Siente tristeza?	4	3	2	1
73. ¿Se siente amenazado por algo?	4	3	2	1

74. ¿Se siente frustrado?	4	3	2	1
75. ¿Siente deseos de llorar?	4	3	2	1
76. ¿Se deprime?	4	3	2	1
77. ¿Siente que su actividad sexual le disminuye?	4	3	2	1
78. ¿No puede hacer las cosas?	4	3	2	1
79. ¿Se ausenta del trabajo?	4	3	2	1
80. ¿No puede estar quieto?	4	3	2	1
81. ¿Tiene dificultades para comunicarse con los demás?	4	3	2	1

82. ¿Fuma mucho?	4	3	2	1
83. ¿Consume bebidas alcohólicas en exceso?	4	3	2	1

84. ¿Consume medicamentos para tranquilizarse?	4	3	2	1
85. ¿Se accidenta con frecuencia?	4	3	2	1

ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES TABLA DE PUNTUACIÓN E INTERVENCIÓN

ELABORADO POR: GUILLERMO BOCANUMENT ZULUAGA

ÁREAS	GRADO DE PELIGRO SÍDAD		
	BAJO	MEDIO	ALTO
1	7 a 14	15 a 21	22 a 28
2	6 a 11	12 a 17	18 a 24
3	9 a 17	18 a 26	27 a 36
4	24 a 47	48 a 71	72 a 96
5	39 a 77	78 a 116	117 a 156

ÁREA 5	GRADO DE PELIGRO SÍDAD		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Fisiológicas (47 - 63)	17 a 33	34 a 50	51 a 68
Cognoscitivas (64 - 65)	1 a 3	4 a 5	6 a 8
Emocionales (66 - 77)	12 a 24	25 a 35	36 a 48
Comportamentales (78 - 85)	8 a 15	16 a 23	24 a 32

GRADO DE PELIGRO SÍDAD GLOBAL	PUNTAJES
BAJO	85 a 169
MEDIO	170 a 254
ALTO	255 a 340

GRADO DE PELIGRO SÍDAD GLOBAL	INTERVENCIÓN
BAJO	Los Factores de Riesgo Psicosociales demandan ATENCIÓN PROGRESIVA Y VIGILANCIA
MEDIO	Los Factores de Riesgo Psicosociales exigen ATENCIÓN URGENTE O LO ANTES POSIBLE
ALTO	Los Factores de Riesgo Psicosociales exigen CORRECCIÓN INMEDIATA